Cao universitair medische centra 2015-2017

Cao universitair medische centra 2015-2017

1 april 2015 tot 1 januari 2018

Vastgesteld in het LOAZ 9 september 2015
Inclusief Aanvullend deelakkoord van 22 oktober 2015 en
Aanvullend deelakkoord van 28 augustus 2017

Ten geleide

Dit is de negende uitgave van de Cao universitair medische centra (Cao umc) waarin de rechtspositie voor alle medewerkers van de acht umc's is opgenomen. Tot 1 juni 2005 werd de cao aangeduid als Cao Academisch Ziekenhuizen (Cao AZ).

Voor de zes openbare umc's is de Cao umc formeel een publiekrechtelijke rechtspositieregeling. Voor Radboud universitair medisch centrum (verder: Radboudumc) en VU medisch centrum (verder: VUmc) is sprake van een cao in de zin van de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst.

Waar dit in verband met de privaatrechtelijke status noodzakelijk was zijn aparte artikelen of hoofdstukken ingevoegd die alleen gelden voor medewerkers van Radboudumc en VUmc. Deze artikelen/hoofdstukken hebben in de nummering een 'a', ofwel ter onderscheiding van een corresponderend nummer dat geldt voor de zes openbare umc's, ofwel een aanvullende bepaling met een 'a-nummer' die niet voor de openbare umc's geldt. Deze artikelen onderscheiden zich ook in grijstoon.

Wanneer in de cao een artikel wordt uitgezonderd dan geldt dit tevens voor de subartikelen die bij dit artikel horen.

De inhoud is van toepassing op alle medewerkers van de acht umc's, voor zover in dienst met een aanstelling of een arbeidsovereenkomst, tenzij anders overeengekomen tussen de raad van bestuur en de centrales in het LOAZ. Dit leidt ertoe dat binnen het gezagsbereik van de raden van bestuur - behoudens uitzonderingen - een ongedeeld arbeidsvoorwaardenpakket geldt.

Er wordt op gewezen dat naast de in deze cao-uitgave opgenomen regels lokale regelgeving bestaat. Bij een aantal onderwerpen biedt de Cao umc ruimte voor lokale invulling en uitwerking. Daarnaast kan lokale regelgeving bestaan die voortkomt uit historische (overgangs)situaties, fusies, reorganisaties en dergelijke.

Deze cao-uitgave is aangepast op basis van het Akkoord Cao umc 2015 – 2017 (NFU-15.7537) en op basis van het tussen de NFU en het Ambtenarencentrum en de CMHF gesloten aanvullend deelakkoord Cao umc 2015-2017 met betrekking tot de tegemoetkoming pensioenaftopping (NFU-15.12426). De ACOP en CCOOP hebben met dit deelakkoord niet ingestemd. Het deelakkoord leidt tot toevoegingvan de leden 1 sub d en 5 in artikel 3.3.2 handelend over aanwending van extra persoonlijk budget, en tot wijziging van bijlage A schaal 16, 17 en 18 per 1 januari 2015, wijziging van bijlage C schaal universitair medisch specialist (UMS), hoogleraar/medisch specialist (H/MS) en hoogleraar, hoogleraar/afdelingshoofd (H,H/A) per 1 januari 2015 en bijlage F de waarnemingstoelagen per 1 januari 2015 behorend bij de schalen 16, 17, 18, UMS, H/MS en H,H/A.

Deze cao-uitgave is eveneens aangepast op basis van het tussen de NFU en de vier centrales van overheidspersoneel op 28 augustus 2017 gesloten aanvullend deelakkoord Cao umc 2015-2017 m.b.t. de loonruimteovereenkomst (NFU-17.9033).

De inhoud van deze uitgave geeft de arbeidsvoorwaarden weer, zoals deze gelden vanaf 1 april 2015, tenzij anders aangegeven.

Inhoud

	Ten geleide	2
	Inhoud	3
	Partijen Cao umc	6
	Afkortingenlijst	7
	Overzicht relevante regelgeving	8
	Cao umc	
1	Algemene bepalingen	12
2	Werving, selectie en (aanvang) dienstverband	18
3	Ontwikkeling, loopbaan, kwaliteit en welzijn	27
4	Beloning	37
5	Vergoedingen en tegemoetkomingen	49
6	Arbeidsduur en werktijden	54
7	Vakantie, verlof en buitengewoon verlof	57
8	Ziekte en arbeidsongeschiktheid	62
9	Overige rechten en plichten	71
10	Op non-actiefstelling	76
11	Disciplinaire straffen	78
12	Einde dienstverband	80
12a	Einde dienstverband medewerkers van Radboudumc en VUmc	86
13	Bijzondere bepalingen voor basisartsen en arts-assistenten	89
14	Bijzondere bepalingen voor medisch specialisten	91
15	Bijzondere bepalingen voor academisch medisch specialisten	93
16	Bijzondere bepalingen voor leerlingen	103
17	Bijzondere bepalingen voor overig personeel in opleiding	106
18	Bepalingen ten aanzien van keuzemodel arbeidsvoorwaarden	107
19	Overgangsbepaling en citeertitel	109
	Bijlagen Cao umc	
A	Salarisschalen	112
B	Salarisschalen arts-assistenten (schaal 11a)	117
C	Salarisschalen academisch medisch specialisten	118
D	Salarisschalen leerlingen	119
E	Vloer vakantie-uitkering	120
F	Bedragen waarnemingstoelage	121
G	Stagevergoeding en reiskosten stagiaires	122
H	Opleidingsreglement aios	123
I	Professioneel Statuut	126
J	Sociaal Beleid Universitair medische centra	132
K	./.	134
L	./.	134
M	Nadere afspraken tussen cao-partijen in de Cao UMC 2005-2007 en Cao UMC 2007	135
N	Seniorenregelingen uit de Cao UMC 2007	136
O	Wettelijke bepalingen uit het BW en de WAZO	142
P	Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling Universitair Medische Centra (BWUMC)	155
Q	Levensloopregeling	162
	Trefwoordenregister	166
	Colofon	168

Voor medewerkers van Radboudumc en VUmc gelden de bepalingen van hoofdstuk 12a.

algemene bepalingen	12
werving, selectie en (aanvang) dienstverband	18
ontwikkeling, loopbaan, kwaliteit en welzijn	27
beloning	37
vergoedingen en tegemoetkomingen	49
arbeidsduur en werktijden	54
vakantie, verlof en buitengewoon verlof	57
ziekte en arbeidsongeschiktheid	62
overige rechten en plichten	71
op non-actiefstelling	76
disciplinaire straffen	78
einde dienstverband	80
bijzondere bepalingen basisartsen en arts-assistenten	89
bijzondere bepalingen medisch specialisten	91
bijzondere bepalingen academisch medisch specialisten	93
bijzondere bepalingen leerlingen	103
bijzondere bepalingen overig personeel in opleiding	105
bepalingen keuzemodel arbeidsvoorwaarden	107
overgangsbepaling en citeertitel	109
bijlagen, trefwoordenregister	111

Partijen Cao umc

De bij de Cao universitair medische centra betrokken partijen zijn:
de Nederlandse Federatie van Universitair medische centra en de volgende centrales van overheidspersoneel:

- Het Ambtenarencentrum;
- Christelijke Centrale van Overheids- en Onderwijspersoneel;
- Centrale van Middelbare en Hogere Functionarissen bij Overheid, Onderwijs, Bedrijven en Instellingen;
- De Algemene Centrale van Overheidspersoneel.

Afkortingenlijst

ABP	Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds
Awb	Algemene wet bestuursrecht
BW	Burgerlijk Wetboek
BWAZ	Besluit werkloosheid personeel academische ziekenhuizen
BWUMC	Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling Universitair Medische Centra
Cao	Cao universitair medische centra
CCMS	Centraal College Medisch Specialisten
FUWAVAZ	Functiewaarderingssysteem Vereniging Academische Ziekenhuizen
KNMG	Koninklijke Nederlandsche Maatschappij tot bevordering der Geneeskunst
LOAZ	Landelijk Overleg Academische Ziekenhuizen
NFU	Nederlandse Federatie van Universitair medische centra
RBWAZ	Regeling bovenwettelijke werkloosheidsuitkering academische ziekenhuizen
RGS	Registratiecommissie Geneeskundig Specialisten
umc	universitair medisch centrum
WAO	Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering
WAZO	Wet arbeid en zorg
WHW	Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek
WGBO	Wet op de geneeskundige behandelingsovereenkomst
WIA	Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen
WPA	Wet privatisering ABP
Wwz	Wet werk en zekerheid
ZW	Ziektewet

Overzicht relevante regelgeving

In de Cao universitair medische centra wordt er naar gestreefd dubbele regelgeving zo veel mogelijk te voorkomen. Hogere en algemene regelgeving (wetten en besluiten) die van toepassing is op de umc's wordt niet opgenomen in de cao. Als een onderwerp niet in de cao is geregeld wil dat dus niet zeggen dat er geen regelgeving geldt. In onderstaande niet limitatieve lijst is relevante regelgeving opgenomen.

Regelgeving in verband met ambtelijke status

- Ambtenarenwet
- Algemene wet bestuursrecht
- Wet privatisering ABP
- Wet kaderregeling vut overheidspersoneel
- Regeling flexibel pensioen en uittreden

Regelgeving in verband met private status

- Boek 7 (bijzondere overeenkomsten) titel 10 (arbeidsovereenkomst) Burgerlijk Wetboek

Regelgeving met een relatie tot universitair medische centra

- Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek (WHW)
- Besluit decentralisatie arbeidsvoorwaardenvorming academische ziekenhuizen
- Besluit werkloosheid personeel academische ziekenhuizen (BWAZ)
- Regeling bovenwettelijke werkloosheidsuitkering academische ziekenhuizen (RBWAZ)
- Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling Universitair Medische Centra (BWUMC)

Algemeen geldende regelgeving

- Arbeidsomstandighedenwet 1998, Arbeidsomstandighedenbesluit en Arbeidsomstandighedenregeling
- Arbeidstijdenwet en Arbeidstijdenbesluit
- Wet aanpassing arbeidsduur
- Wet arbeid vreemdelingen
- Vreemdelingenwet
- Wet op de identificatieplicht
- Wet op de beroepen in de individuele gezondheidszorg
- Wet op de ondernemingsraden
- Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen
- Algemene wet gelijke behandeling
- Wet op de medische keuringen
- Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering
- Werkloosheidswet
- Ziektewet
- Wet uitbetaling loon bij ziekte
- Wet arbeid en zorg
- Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen
- Wet verbetering poortwachter
- Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte
- Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd
- Wet verlenging loondoorbetalingsverplichting bij ziekte
- Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen
- Wet werk en zekerheid
- Zorgverzekeringswet

HOOFDSTUK 1

Algemene bepalingen

artikel 1.1

Definities

In deze cao wordt verstaan onder:
arbeidsongeschiktheidsuitkering: een periodieke uitkering krachtens ZW, WAO, of WIA terzake van het op grond van ziekten of gebreken geheel of gedeeltelijk ongeschikt zijn om passende arbeid te verrichten die voortvloeit uit enig dienstverband van de medewerker;
bezoldiging: de som van het salaris en de toelagen waarop de medewerker ingevolge de artikelen 4.1, 4.7.1 tot en met 4.7.5, 4.8 en 4.9 en de artikelen 15.4.1 tot en met 15.4.3 en 15.4.5 aanspraak heeft;
Centrale VUT-overeenkomst: de overeenkomst genoemd in artikel 2 van de Wet kaderregeling vut overheidspersoneel;
centrale: één van de volgende centrales voor overheids- en onderwijspersoneel: de Algemene Centrale van Overheidspersoneel, de Christelijke Centrale van Overheids- en Onderwijspersoneel, het Ambtenarencentrum en de Centrale van Middelbare en Hogere Functionarissen bij Overheid, Onderwijs, Bedrijven en Instellingen;
college van bestuur: het college van bestuur van de universiteit waaraan het umc is verbonden;
dienst of afdeling: een als zodanig aangeduid onderdeel van het umc;
dienstreis: een naar het oordeel van de werkgever noodzakelijke verplaatsing van een medewerker, met inbegrip van het daarmee verband houdende verblijf, tot het verrichten van dienst buiten het umc;
dienstverband: een aanstelling bij een openbaar umc dan wel een arbeidsovereenkomst met een privaatrechtelijk umc;
FPU-regeling: regeling flexibel pensioen en uittreden, bedoeld in artikel 2 van de Centrale VUT-overeenkomst overheids- en onderwijspersoneel;
functie: het samenstel van werkzaamheden, door de medewerker te verrichten overeenkomstig hetgeen de werkgever hem heeft opgedragen;
maximumsalaris: het hoogste bedrag van een salarisschaal;
medewerker: degene die een dienstverband heeft met het umc voor zover hij niet behoort tot een van de categorieën, bedoeld in artikel 1a.10, tweede lid;
medisch specialist: de arts die blijkens inschrijving in het register van de RGS is erkend als specialist in het daarbij vermelde onderdeel van de geneeskunde;
partner: voor de toepassing van deze cao wordt onder echtgenote of echtgenoot mede begrepen de geregistreerde partner, alsmede de levenspartner met wie de niet gehuwde medewerker samenwoont en - met het oogmerk duurzaam samen te leven - een gemeenschappelijke huishouding voert op basis van een notarieel verleden samenlevingscontract dat de wederzijdse rechten en verplichtingen terzake van die samenwoning en gemeenschappelijke huishouding bevat. Tegelijkertijd kan slechts één persoon als levenspartner worden aangemerkt. De werkgever kan verlangen dat een schriftelijke verklaring van een notaris wordt overgelegd waaruit blijkt dat een samenlevingscontract is gesloten. Onder weduwe of weduwnaar wordt mede begrepen de nabestaande levenspartner of geregistreerde partner. Tot gezinslid wordt in voorkomend geval mede gerekend de geregistreerde partner of levenspartner;
pensioenreglement ABP: het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP;
raad van bestuur: de raad van bestuur, bedoeld in de artikelen 12.4 en 12.18 van de WHW;
raad van toezicht: de raad van toezicht, bedoeld in de artikelen 12.10 en 12.18 van de WHW;
rooster: een voor een periode van langer dan een week, maar niet langer dan dertien weken opgesteld en van tevoren bekend gemaakt schema van begin en einde van de dagelijkse werktijden;
salaris: het bedrag dat met inachtneming van artikel 4.1 voor de medewerker is vastgesteld aan de hand van één van de bijlagen van deze cao;
salarisnummer: een aanduiding, bestaande uit een getal of uit een letter en een getal, die in een salarisschaal voor een salaris is vermeld;
salarisschaal: een als zodanig in een van de bijlagen van deze cao vermelde reeks van genummerde salarissen;
umc: een openbaar of bijzonder academisch ziekenhuis, genoemd in onderdeel i, onder 1 en 2, van de bijlage van de WHW, dan wel het universitair medisch centrum waarvan het academisch ziekenhuis deel uitmaakt;
universiteit: een van de universiteiten genoemd in de onderdelen a en b van de bijlage van de WHW;
volledige arbeidsduur: een arbeidsduur die per jaar 1872 werkuren omvat, dan wel, voor de arts-assistent, een arbeidsduur die per jaar 2392 werkuren omvat, dan wel, voor de medisch specialist bedoeld in artikel 15.1 (toepassingsbereik), een arbeidsduur ten minste 40 en ten hoogste 48 uur per week (exclusief diensten, arbeid verricht tijdens diensten en werktijdoverschrijding);
vakantiekracht: degene die uitsluitend gedurende de schoolvakantie en voor een periode van maximaal zes weken achtereenvolgend werkzaam is in een umc. Deze cao is niet van toepassing op de vakantiekracht met uitzondering van deze bepaling en van de artikelen 2.4.5, 2.4.5a en 2.4.8;
werkgever: raad van bestuur;
werkloosheidsuitkering: een periodieke uitkering terzake van ontslag of werkloosheid die voortvloeit uit enig dienstverband van de medewerker.

artikel 1.2

Onvolledige arbeidsduur

De cao gaat uit van een medewerker met een volledige arbeidsduur. Medewerkers met een onvolledige arbeidsduur hebben naar evenredigheid van hun arbeidsduur aanspraak op bepalingen uit deze cao, tenzij in de cao uitdrukkelijk anders is bepaald, of als dit uit de aard van de regeling blijkt.

artikel 1.3

LOAZ

1 In het LOAZ wordt namens de NFU overleg gevoerd door een uit haar midden aangewezen onderhandelingsdelegatie en namens de centrales door een onderhandelingsdelegatie per centrale.
2 De in het LOAZ gemaakte afspraken zijn integraal van toepassing op alle umc's, tenzij de bijzondere status van AMC of privaatrechtelijke status van Radboudumc of VUmc zich daartegen verzet.
3 Het LOAZ wordt voorgezeten door de voorzitter van de onderhandelingsdelegatie van de NFU.
4 De NFU voert het secretariaat van het LOAZ.

artikel 1.3.1 Overleg LOAZ

In het LOAZ wordt overleg gepleegd over aangelegenheden van algemeen belang voor de rechtspositie van het personeel van de umc's, voor zover niet is voorbehouden aan de Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid.

artikel 1.3.2 Overeenstemmingsvereiste

1 Invoering of wijziging van aan het LOAZ voorbehouden aangelegenheden vindt niet plaats dan nadat daarover overeenstemming tussen de NFU en de meerderheid van de centrales is bereikt. Elke centrale brengt één stem uit.

2 Als de stemmen tussen de centrales staken beslist de voorzitter van het overleg of er voldoende draagvlak is de voorstellen door te voeren.

artikel 1.3.3 LOAZ-geschillencommissie

1 Er is een LOAZ-geschillencommissie bestaande uit drie leden. De NFU en de centrales benoemen ieder één commissielid die vervolgens gezamenlijk een derde als onafhankelijke voorzitter benoemen. De geschillencommissie bepaalt haar eigen werkwijze.

2 Als in het LOAZ geen overeenstemming over een aangelegenheid wordt bereikt kan elke partij advies vragen aan de geschillencommissie.

3 Een geschil kan aan arbitrage door de geschillencommissie worden onderworpen indien daarover overeenstemming bestaat tussen alle partijen in het LOAZ.

artikel 1.3.4 Lokale pilots of projecten en tijdelijke buitenwerkingstelling van cao-artikelen

In het LOAZ kan worden afgesproken dat voor bepaalde lokale pilots of projecten tijdelijk cao-artikelen buiten werking worden gesteld. Hiervan kan op lokaal niveau niet worden afgeweken. Het vervolgens daadwerkelijk buiten werking stellen van cao-artikelen kan uitsluitend met instemming van betrokken medewerkers.

artikel 1.4 Lokaal overleg

1 In het umc wordt lokaal overleg met de centrales ingesteld. Ten minste één keer per jaar wordt overleg gevoerd over de algemene gang van zaken op sociaal gebied.

2 Partijen kunnen in het LOAZ overeenkomen het overleg over een bepaald onderwerp lokaal te laten plaatsvinden tussen de raad van bestuur en de centrales, dan wel de raad van bestuur en de ondernemingsraad.

3 De artikelen 1.3.2 en 1.3.3 zijn van overeenkomstige toepassing op het lokaal overleg tussen de raad van bestuur en de centrales, met dien verstande dat een beroep op de geschillencommissie slechts mogelijk is indien het LOAZ daar mee instemt.

artikel 1.5 Lokale vakbondsactiviteiten

1 De werkgever verleent in algemene zin zo veel mogelijk medewerking aan de centrales en daarbij aangesloten verenigingen bij het verrichten van activiteiten in het umc.

2 Onder de in het eerste lid bedoelde medewerking wordt mede verstaan het voor zover mogelijk kosteloos beschikbaar stellen van zaalruimte voor het beleggen van vergaderingen, waarbij leden zo veel mogelijk in de gelegenheid zullen worden gesteld deze bij te wonen, rekening houdend met de continuïteit van de bedrijfsvoering. Tevens wordt de gelegenheid gegeven gebruik te maken van kopieervoorzieningen en overige informatie- en communicatievoorzieningen.

3 Kaderleden kunnen worden vrijgesteld voor lokale activiteiten op kosten van de betreffende vakorganisatie.

artikel 1.6 Reorganisatiecode

1 De werkgever stelt een reorganisatiecode vast voor organisatiewijzigingen. Hierbij heeft de ondernemingsraad instemmingsrecht.

2 In de reorganisatiecode wordt ten minste opgenomen:

a de procedure volgens welke de besluitvorming plaatsvindt;

b het recht van de betrokken medewerkers ten minste eenmaal op het reorganisatieplan te reageren voordat advies gevraagd wordt aan de ondernemingsraad;

c dat in het reorganisatieplan dat voor advies aan de ondernemingsraad wordt voorgelegd aandacht wordt besteed aan:

- doel van de organisatiewijziging;
- gebied dat betrokken is bij de organisatiewijziging;
- huidige en beoogde organisatie en formatie;
- verwachte personele gevolgen;
- opvang van de personele gevolgen;
- tijdsplanning.

3 De werkgever zendt de reorganisatiecode aan de centrales.

artikel 1.7 Sociaal beleidskader

1 De werkgever stelt, nadat daarover overeenstemming is bereikt met de meerderheid van de centrales, een sociaal beleidskader vast.

2 In het sociaal beleidskader worden in ieder geval opgenomen:

a de maatregelen en instrumenten die van toepassing zijn voor de opvang van de personele gevolgen van een belangrijke organisatiewijziging; behoud van werk is daarbij uitgangspunt;

b de wijze waarop het herplaatsingsonderzoek plaatsvindt;

c de definitie van het begrip passende functie.

artikel 1.8 Sociaal plan

In aanvulling op het sociaal beleidskader stelt de werkgever, nadat daarover overeenstemming is bereikt met de meerderheid van de centrales, in de volgende situaties een sociaal plan vast:

a bij uitbestedingen, fusies en privatiseringen en bij verplaatsing van een onderdeel van het umc;

b bij interne organisatiewijzigingen welke zonder nadere maatregelen zouden leiden tot gedwongen ontslag voor meer dan tien medewerkers;

c indien de werkgever dit voor een specifieke organisatiewijziging wenst.

artikel 1.9 /

artikel 1a.9 Anticumulatie transitievergoeding en transitiekosten

1 In dit artikel wordt verstaan onder:
   a transitievergoeding: de transitievergoeding bedoeld in de artikelen 673 en (tot 1 januari 2020) 673a van Boek 7 van het BW;
   b transitiekosten: kosten van voorzieningen die zijn gericht op het van-werk-naar-werk helpen van de medewerker zoals bedoeld in artikel 673, lid 6, onder a, van Boek 7 van het BW, voor zover die voorzieningen zijn opgenomen in collectieve afspraken tussen de werkgever en de centrales.

2 In het lokaal overleg worden afspraken gemaakt over het in mindering brengen van de transitiekosten op de transitievergoeding, teneinde cumulatie van de transitievergoeding en de transitiekosten te voorkomen.

3 Op grond van het van overheidswege vastgestelde 'Besluit overgangsrecht transitievergoeding' geldt dat de werkgever tot uiterlijk 1 juli 2016 geen transitievergoeding verschuldigd is bij lopende collectieve afspraken met verenigingen van werknemers. Het overgangsrecht houdt voor de bijzondere umc's in dat de transitievergoeding tot 1 april 2016 niet verschuldigd is indien de medewerker recht heeft op een vergoeding uit hoofde van de BWUMC. De transitievergoeding is tot uiterlijk 1 juli 2016 evenmin verschuldigd indien de medewerker wegens de beëindiging van het dienstverband recht heeft op een vergoeding of voorziening uit hoofde van een door de werkgever en de centrales gemaakte collectieve afspraak, zoals een sociaal beleidskader of sociaal plan. In verband met het een en ander worden de in lid 2 bedoelde afspraken over de anticumulatie voor 1 april 2016 gemaakt.

artikel 1a.10 Toepassingsbereik collectieve arbeidsovereenkomst

1 Deze cao is als collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing op de medewerkers van Radboudumc en VUmc die op grond van een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht in dienst zijn van het umc, tenzij blijkens bepalingen van deze cao een of enkele categorieën medewerkers geheel of gedeeltelijk van de cao zijn uitgesloten.

2 De cao is, voor zover niet uitdrukkelijk anders is bepaald, niet van toepassing op:
- de leden van de raad van bestuur en de raad van toezicht;
- personen die uitsluitend gedurende de schoolvakantie en voor een periode van maximaal zes weken achtereenvolgend werkzaam zijn;
- personen die op afroep al dan niet regelmatig gedurende korte tijd werkzaamheden verrichten, indien voor deze categorie door de werkgever een afzonderlijke regeling van toepassing is verklaard;
- personen die regelmatig slechts tijdens de weekeinden werkzaam zijn, indien voor deze categorie door de werkgever een afzonderlijke regeling van toepassing is verklaard;
- personen die als uurdocent enkele lessen geven, indien voor deze categorie door de werkgever een afzonderlijke regeling van toepassing is verklaard;
- personen die uitsluitend ter vervulling van een stage werkzaam zijn.

artikel 1a.11 Looptijd collectieve arbeidsovereenkomst

Partijen zijn deze cao aangegaan voor de periode van 1 april 2015 tot 1 januari 2018. Indien deze cao niet twee maanden voor het verstrijken van de looptijd door een der partijen schriftelijk is opgezegd, wordt de looptijd met een jaar verlengd.

artikel 1a.12 Interne bezwaarschriftenprocedure bijzondere umc's

1 De medewerker wiens belang rechtstreeks betrokken is bij een besluit van de werkgever dat niet van algemene strekking is, kan binnen zes weken na de dag waarop het besluit is bekend gemaakt door toezending of uitreiking bij de raad van bestuur van het umc bezwaar tegen het besluit maken. Onder de medewerker wordt tevens verstaan diens nagelaten betrekkingen of rechtsverkrijgenden.

2 Onder besluit als bedoeld in lid 1 wordt tevens verstaan de weigering een besluit (tijdig) te nemen.

3 Het maken van bezwaar geschiedt door het indienen van een schriftelijk bezwaarschrift bij de raad van bestuur. Het bezwaarschrift bevat de naam en het adres van de bezwaarmaker, de dagtekening, een omschrijving van het besluit waartegen het bezwaar is gericht en de gronden van het bezwaar. De ontvangst van het bezwaarschrift wordt schriftelijk bevestigd.

4 Naar aanleiding van het bezwaarschrift heroverweegt de raad van bestuur het bestreden besluit. De beslissing op het bezwaarschrift wordt zorgvuldig voorbereid en genomen, onder toepassing van hoor en wederhoor. De beslissing op het bezwaarschrift berust op een deugdelijke motivering en wordt schriftelijk medegedeeld aan bezwaarmaker en andere belanghebbenden.

5 De beslissing op het bezwaarschrift wordt behoudens bijzondere omstandigheden binnen twaalf weken na de ontvangst van het bezwaarschrift genomen.

6 De raad van bestuur kan met inachtneming van het in dit artikel bepaalde en in overeenstemming met de ondernemingsraad nadere regels stellen omtrent de behandeling van bezwaarschriften.

7 Het bepaalde in dit artikel laat onverlet het recht van de medewerker een geschil met zijn werkgever aan de rechter voor te leggen.

HOOFDSTUK 2

Werving, selectie en (aanvang) dienstverband

artikel 2.1

Werving en selectie

1 Werving en selectie vinden plaats met inachtneming van de Sollicitatiecode van de Nederlandse Vereniging voor Personeelsmanagement & Organisatieontwikkeling (NVP).

2 De werkgever kan met instemming van de ondernemingsraad een eigen werving- en selectiecode vaststellen. In deze werving- en selectiecode worden in elk geval de rechten van de sollicitant, zoals opgenomen in de in het eerste lid bedoelde NVP-code, vastgelegd.

3 De sollicitant heeft recht op vergoeding van gemaakte reiskosten alsmede van overige redelijkerwijs gemaakte kosten.

artikel 2.2

Medische keuring

De werkgever stelt met inachtneming van de Wet op de medische keuringen regels vast met betrekking tot geneeskundige keuring en herkeuring bij het aangaan van het dienstverband alsmede tot de kosten die aan keuring of herkeuring zijn verbonden.

artikel 2.3

Aard dienstverband

1 Het dienstverband wordt aangegaan voor:
- a onbepaalde tijd, of
- b bepaalde tijd.

2 Voor vaste functies en vast werk (structurele formatieplaats) wordt, behoudens de mogelijkheid van een dienstverband bij wijze van proef, in beginsel een dienstverband voor onbepaalde tijd aangegaan.

3 Bij een dienstverband voor bepaalde tijd wordt de reden of tijdsduur vermeld.

4a Bij Radboudumc of VUmc kan het dienstverband met medewerkers worden aangegaan met een proeftijd zoals bedoeld in artikel 7:652 BW (zie bijlage O).

artikel 2.4

Dienstverband voor bepaalde tijd

Het dienstverband voor bepaalde tijd wordt aangegaan bij wijze van proef, voor een bepaalde periode, voor de duur van een bepaald werk, voor de duur van een opleiding of als onbezoldigd medewerker.

artikel 2.4.1

Bij wijze van proef

1 Indien de werkgever zich nog niet eerder op de hoogte heeft kunnen stellen van de geschiktheid en bekwaamheid van de medewerker voor de functie, kan de werkgever met de medewerker een dienstverband voor bepaalde tijd bij wijze van proef aangaan.

2 Een dienstverband bij wijze van proef wordt aangegaan voor een bepaalde periode van ten hoogste één jaar. Bij voldoende functioneren wordt het dienstverband bij wijze van proef in beginsel opgevolgd door een dienstverband voor onbepaalde tijd.

3 De werkgever deelt de medewerker uiterlijk twee maanden voor het verstrijken van de tijd waarvoor het dienstverband bij wijze van proef is aangegaan schriftelijk mee of het dienstverband van rechtswege eindigt, wordt verlengd of wordt gevolgd door een dienstverband voor onbepaalde tijd.

3a Het bepaalde in lid 3 is niet van toepassing op Radboudumc en VUmc. Voor deze werkgevers geldt de wettelijke aanzegregeling in artikel 668 van Boek 7 van het BW (zie bijlage O).

4a Met het dienstverband voor bepaalde tijd bij wijze van proef wordt niet bedoeld de proeftijd genoemd in artikel 7:652 BW en artikel 2.3, lid 4a, van deze cao.

artikel 2.4.2

Bepaalde periode

1 De werkgever kan met de medewerker een dienstverband voor bepaalde tijd aangaan voor een bepaalde periode, niet zijnde een dienstverband bij wijze van proef.

2 Het eerste dienstverband voor een bepaalde periode mag voor een tijdsduur van ten hoogste twee jaar worden aangegaan.

3 Met ingang van de dag waarop de maximale termijn van drie jaar wordt overschreden, eventuele tussenpozen van niet meer dan drie maanden daarbij inbegrepen, geldt het laatste dienstverband als aangegaan voor onbepaalde tijd.

4 De werkgever deelt de medewerker uiterlijk twee maanden voor het verstrijken van de tijd waarvoor het dienstverband is aangegaan schriftelijk mee of het dienstverband van rechtswege eindigt, wordt verlengd of wordt gevolgd door een dienstverband voor onbepaalde tijd.

artikel 2.4.2a

Bepaalde periode

1 De werkgever kan met de medewerker een dienstverband voor bepaalde tijd aangaan voor een bepaalde periode, niet zijnde een dienstverband bij wijze van proef.

2 Het eerste dienstverband voor een bepaalde periode mag voor een tijdsduur van ten hoogste twee jaar worden aangegaan.

3 Voor de maximale duur van een keten van opvolgende dienstverbanden voor bepaalde periode wordt verwezen naar de artikelen 2.4.5 en 2.4.5a.

4 De wettelijke aanzegregeling in artikel 668 van Boek 7 van het BW (zie bijlage O) is van toepassing.

artikel 2.4.2.1

Min-max- en nul-urendienstverband (tot 1 januari 2016)

1 Het dienstverband voor een bepaalde periode kan ook worden aangegaan voor een combinatie van een minimum met een maximum aantal uren per jaar en per week, waarbij het maximum niet meer bedraagt dan 150% van het minimum aantal uren, tenzij anders is overeengekomen.

2 Het dienstverband voor een bepaalde periode kan op verzoek van de medewerker ook worden aangegaan voor oproepwerkzaamheden, waarbij het minimum aantal uren nul bedraagt.

3 De medewerker ontvangt per maand zijn bezoldiging over het minimum aantal uren waarvoor het dienstverband is aangegaan.

4 De bezoldiging voor de uren die de medewerker, na daartoe te zijn opgeroepen, meer werkt dan het minimum aantal uren, ontvangt de medewerker in de maand volgend op de maand waarin hij deze werkzaamheden heeft verricht.

5 De medewerker is verplicht gehoor te geven aan een oproep tot het verrichten van werkzaamheden, voor zover het vastgelegde maximum aantal uren door deze oproep niet wordt overschreden en met inachtneming van het bepaalde in het zesde en zevende lid.

6 De werkgever maakt met de medewerker afspraken over de mate waarin en de dagen en tijden waarop de medewerker inzetbaar is.

7 De medewerker wordt ten minste 24 uur voorafgaand aan het moment waarop hij zijn werkzaamheden moet verrichten opgeroepen.

8 Voor de medewerker geldt tijdens ziekte of arbeidsongeschiktheid als bezoldiging, zoals bedoeld in artikel 8.5, de bezoldiging die hij gemiddeld in de twaalf kalendermaanden voorafgaand aan de eerste ziektedag genoot. Indien de medewerker nog geen twaalf maanden in dienst is geweest, wordt gerekend met het tijdvak waarin hij in dienst is geweest.

9 Met betrekking tot de vakantieaanspraak geldt artikel 7.1.1, met dien verstande dat de aanspraak in eerste instantie geldt over het minimum aantal uren waarvoor het dienstverband is aangegaan. Aan het einde van elk kwartaal wordt op basis van de feitelijk gewerkte uren, voor zover uitstijgend boven het minimum aantal uren van het dienstverband, de totale vakantieaanspraak vastgesteld.

Het hiervoor opgenomen artikel 2.4.2.1 geldt tot 1 januari 2016. Met ingang van 1 januari 2016 gelden de hierna volgende artikelen 2.4.2.1N en 2.4.2.2.N. ('N' in het artikelnummer staat voor 'nieuw'.)

artikel 2.4.2.1.N Min-maxdienstverband (per 1 januari 2016)

1 Het dienstverband kan niet voor een combinatie van een minimum met een maximum aantal uren per jaar en per week worden aangegaan.

2 Min-maxdienstverbanden voor bepaalde tijd die voor 1 januari 2016 zijn aangegaan, kunnen, voor zolang de ketenregeling (artikel 2.4.5 of artikel 2.4.5a) een nieuw dienstverband voor bepaalde tijd toestaat, niet worden verlengd met behoud van het min-maxkarakter. Op dit voor bepaalde tijd verlengde dienstverband is het gestelde in lid 3 van toepassing.

3 Indien op 1 januari 2016 een min-maxdienstverband een dienstverband voor onbepaalde tijd is of op of na 1 januari 2016 een min-maxdienstverband voor bepaalde tijd voor onbepaalde tijd wordt voortgezet, wordt het dienstverband voor onbepaalde tijd aangegaan voor een vast aantal arbeidsuren per jaar en een gemiddeld aantal arbeidsuren per week. Uitgangspunt voor het bepalen van het vaste aantal arbeidsuren per jaar, is het aantal gewerkte uren in de twaalf kalendermaanden voorafgaand aan de ingangsdatum van het dienstverband voor onbepaalde tijd.

artikel 2.4.2.2.N Nul-urendienstverband (per 1 januari 2016)

1 Een nul-urendienstverband, zijnde het dienstverband voor een bepaalde periode voor oproepwerkzaamheden waarbij het minimum aantal arbeidsuren nul bedraagt, kan alleen aangegaan worden voor:

a de opvang van onvoorziene en ongeplande activiteiten, of

b de opvang van onvoorziene en ongeplande uitval van personeel die niet door medewerkers met een dienstverband voor (on)bepaalde tijd met een aantal overeengekomen arbeidsuren per jaar kan worden geleverd of alleen door onevenredige aantasting van geplande roosters mogelijk is, of

c de functies van student-assistent, gastdocent en simulatie-patiënten. In dit hoofdstuk van de cao wordt onder student-assistent verstaan de student die op basis van een dienstverband wordt ingezet in ondersteunende onderwijstaken en/of assisteert ten behoeve van onderzoek of zorg.

2 De medewerker ontvangt per maand zijn bezoldiging voor de daadwerkelijk gewerkte uren.

3 De medewerker met een nul-urendienstverband is verplicht gehoor te geven aan een oproep tot het verrichten van werkzaamheden met inachtneming van het bepaalde in het vierde en vijfde lid.

4 De werkgever maakt met de medewerker met een nul-urendienstverband afspraken over de mate waarin en de dagen en tijden waarop de medewerker inzetbaar is.

5 De medewerker wordt ten minste 24 uur voorafgaand aan het moment waarop hij zijn werkzaamheden moet verrichten opgeroepen.

6 Voor de medewerker geldt tijdens ziekte of arbeidsongeschiktheid als bezoldiging, zoals bedoeld in artikel 8.5, de bezoldiging die hij gemiddeld in de twaalf kalendermaanden voorafgaand aan de eerste ziektedag genoot. Indien de medewerker nog geen twaalf maanden in dienst is geweest, wordt gerekend met het tijdvak waarin hij in dienst is geweest.

7 De vakantieaanspraak van de medewerker als bedoeld in artikel 7.1.1 wordt op basis van de feitelijk gewerkte uren vastgesteld.

8 Het nul-urendienstverband dat op of na 31 december 2015 bestaat en niet voldoet aan de criteria van lid 1 blijft rechtsgeldig, met dien verstande dat dit dienstverband onder de navolgende voorwaarden op verzoek van de medewerker wordt omgezet in een dienstverband voor een vast aantal arbeidsuren per jaar en een gemiddeld aantal arbeidsuren per week. De medewerker kan dit verzoek doen als hij in zes kalendermaanden gelegen in de periode van twaalf kalendermaanden voorafgaand aan het verzoek voor de werkgever heeft gewerkt. Het vaste aantal arbeidsuren per jaar is gelijk aan het aantal arbeidsuren dat de medewerker in bedoelde periode van twaalf maanden voor de werkgever heeft gewerkt. De werkgever willigt het verzoek van de werknemer om omzetting van het nul- urendienstverband naar een dienstverband met een vast aantal arbeidsuren per jaar in, tenzij een zwaarwegend bedrijfseconomisch belang zich daartegen verzet. De werkgever kan de medewerker ten behoeve van de uitvoering van het dienstverband met een vast aantal arbeidsuren per jaar in een flexpool plaatsen.

9 De werkgever overlegt ten minste eenmaal per jaar met de ondernemingsraad over de inzet van nul urendienstverbanden in verband met het feit dat cao-partijen van mening zijn dat nul-urendienstverbanden de vastgestelde structurele formatie niet mogen verdringen.

artikel 2.4.3 Bepaald werk

1 De werkgever kan met de medewerker een dienstverband voor bepaalde tijd aangaan voor het verrichten van een bepaald werk.

2 Het eerste dienstverband voor een bepaald werk mag voor een tijdsduur van ten hoogste vijf jaar worden aangegaan. In dat geval kan het dienstverband daarna ten hoogste eenmaal direct aansluitend worden verlengd met een termijn van maximaal zes maanden, zonder dat daar een dienstverband voor onbepaalde tijd uit volgt.

3a In plaats van de tweede volzin van lid 2 is artikel 668a, lid 3, van boek 7 van het BW op Radboudumc en VUmc van toepassing (zie bijlage O).

4 De werkgever deelt de medewerker indien mogelijk uiterlijk twee maanden voor het verstrijken van de tijd waarvoor het dienstverband is aangegaan schriftelijk mee of het dienstverband van rechtswege eindigt, wordt verlengd of wordt gevolgd door een dienstverband voor onbepaalde tijd.

4a Het bepaalde in lid 4 is niet van toepassing op Radboudumc en VUmc. Voor deze werkgevers geldt de wettelijke aanzegregeling in artikel 668 van Boek 7 van het BW (zie bijlage O).

artikel 2.4.4 Opleiding

1 De werkgever kan met de medewerker een dienstverband voor bepaalde tijd aangaan voor de duur van een opleiding.

2 De werkgever deelt de medewerker zo spoedig mogelijk schriftelijk mee of het dienstverband van rechtswege eindigt of wordt gevolgd door een dienstverband voor bepaalde of onbepaalde tijd.

2a Het bepaalde in lid 2 is niet van toepassing op Radboudumc en VUmc. Voor deze werkgevers geldt de wettelijke aanzegregeling in artikel 668 van Boek 7 van het BW (zie bijlage O).

3 Het dienstverband voor de duur van een opleiding wordt verlengd met de duur van het door de medewerker genoten zwangerschaps- en bevallingsverlof voor zover dat noodzakelijk is voor het afronden van de opleiding.

4 Indien de medewerker die in het umc van de werkgever een opleiding gaat volgen, reeds bij de werkgever een dienstverband voor onbepaalde tijd heeft, wordt met de medewerker in afwijking van lid 1 geen dienstverband voor de duur van de opleiding aangegaan. In die situatie wordt het dienstverband voor onbepaalde tijd voortgezet.

artikel 2.4.5 Keten van opvolgende dienstverbanden voor bepaalde periode en bepaald werk

1 Een dienstverband voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege wanneer de tijdsduur waarvoor het dienstverband is aangegaan is verstreken. Het opvolgende dienstverband voor bepaalde tijd eindigt eveneens van rechtswege, met dien verstande dat bij een aaneenschakeling van dienstverbanden voor bepaalde tijd het laatste dienstverband van de keten op enig moment geldt als aangegaan voor onbepaalde tijd.

2 Vanaf de dag dat een keten van dienstverbanden voor bepaalde tijd bestaat uit meer dan drie dienstverbanden voor bepaalde tijd, geldt het vierde dienstverband als aangegaan voor onbepaalde tijd.

3 Vanaf de dag dat de totale duur van een keten van dienstverbanden voor bepaalde periode de duur van drie jaren heeft overschreden, geldt met ingang van die dag het laatste dienstverband als aangegaan voor onbepaalde tijd.

4 Vanaf de dag dat de totale duur van een keten van dienstverbanden voor bepaald werk de duur van vijf jaren heeft overschreden, geldt met ingang van die dag het laatste dienstverband als aangegaan voor onbepaalde tijd. Echter, na het verstrijken van deze maximumduur van vijf jaren kan eenmalig het dienstverband worden verlengd met een direct opvolgend tijdelijk dienstverband voor de duur van maximaal zes maanden, zonder dat daar een dienstverband voor onbepaalde tijd uit volgt. Voorwaarden hierbij zijn wel dat de verlenging van maximaal zes maanden wordt aangegaan voor het afronden van een bepaald werk en dat het maximum aantal van drie tijdelijke dienstverbanden zoals bedoeld in lid 2 niet wordt overschreden.

5 Een keten van dienstverbanden voor bepaalde tijd wordt doorbroken als er een onderbreking van meer dan drie maanden is tussen twee dienstverbanden voor bepaalde tijd. Als een keten van dienstverbanden voor bepaalde tijd wordt doorbroken, vangt de telling van het maximum aantal dienstverbanden voor bepaalde tijd en de maximumduur van de keten van dienstverbanden voor bepaalde tijd opnieuw aan.

6 Tussenpozen van niet meer dan drie maanden in een keten van dienstverbanden voor bepaalde tijd tellen mee voor het bepalen of de keten de totale maximumduur van drie of vijf jaren heeft overschreden.

7 Ingeval een keten van dienstverbanden voor bepaalde tijd zowel een of meerdere dienstverbanden voor bepaalde periode als een of meerdere dienstverbanden voor bepaald werk bevat, zijn op die keten van toepassing de regels die op grond van dit artikel gelden voor de keten van dienstverbanden voor bepaald werk.

8 De duur van het tijdelijke dienstverband bij wijze van proef als bedoeld in artikel 2.4.1 en voor de duur van de opleiding als bedoeld in artikel 2.4.4 blijven buiten beschouwing bij de bepaling van de duur van de keten en het aantal tijdelijke dienstverbanden als bedoeld in de leden 2, 3 en 4.

9 Het bepaalde in dit artikel is van overeenkomstige toepassing op elkaar opvolgende dienstverbanden met verschillende werkgevers, indien die werkgevers ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moeten worden elkaars opvolger te zijn.

artikel 2.4.5a Keten van opvolgende dienstverbanden voor bepaalde tijd

1 De in de hierna volgende leden van dit artikel opgenomen ketenregeling geldt voor een keten van dienstverbanden voor bepaalde tijd bij Radboudumc en VUmc waarvan het laatste dienstverband uit de keten op of na 1 juli 2015 is aangegaan en op of na 1 april 2016 eindigt. Op andere ketens van dienstverbanden voor bepaalde tijd bij Radboudumc en VUmc blijft artikel 2.4.5 uit de Cao umc 2013-2015 uit hoofde van die eerdere cao van toepassing; dit in verband met artikel XXIIe van de Wet werk en zekerheid (overgangsrecht inzake de ketenregeling). De hierna in lid 6 van dit artikel opgenomen regel betreffende de tussenpoos die de keten van dienstverbanden voor bepaalde tijd doorbreekt, geldt daarmee voor tussenpozen die lopen op 1 april 2016 of tussenpozen die aanvangen na 1 april 2016. Op tussenpozen die zijn aangevangen en geëindigd voor 1 april 2016 blijft artikel 2.4.5, lid 5, uit de Cao umc 2013-2015 uit hoofde van die cao van toepassing.

2 Een dienstverband voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege wanneer de tijdsduur waarvoor het dienstverband is aangegaan is verstreken. Het opvolgende dienstverband voor bepaalde tijd eindigt eveneens van rechtswege, met dien verstande dat bij een aaneenschakeling van dienstverbanden voor bepaalde tijd het laatste dienstverband van de keten op enig moment geldt als aangegaan voor onbepaalde tijd.

3 Vanaf de dag dat een keten van dienstverbanden voor bepaalde tijd bestaat uit meer dan drie dienstverbanden voor bepaalde tijd, geldt het vierde dienstverband als aangegaan voor onbepaalde tijd.

4 Vanaf de dag dat de totale duur van een keten van dienstverbanden voor bepaalde tijd de duur van 24 maanden heeft overschreden, geldt met ingang van die dag het laatste dienstverband als aangegaan voor onbepaalde tijd.

5 Overeenkomstig het bepaalde in artikel 668a, lid 3, van Boek 7 van het BW is lid 4 niet van toepassing op een dienstverband aangegaan voor ten hoogste drie maanden dat onmiddellijk volgt op een tussen dezelfde partijen voor 24 maanden of langer aangegaan

eerste dienstverband.

6 Een keten van dienstverbanden voor bepaalde tijd wordt doorbroken als er een onderbreking van meer dan zes maanden is tussen twee dienstverbanden voor bepaalde tijd. Als een keten van dienstverbanden voor bepaalde tijd wordt doorbroken, vangt de telling van het maximum aantal dienstverbanden voor bepaalde tijd en de maximumduur van de keten van dienstverbanden voor bepaalde tijd opnieuw aan.

7 Tussenpozen van niet meer dan zes maanden in een keten van dienstverbanden voor bepaalde tijd tellen mee voor het bepalen of de keten de totale maximumduur van 24 maanden heeft overschreden.

8 De intrinsieke aard van de bedrijfsvoering van de umc's vereist dat voor de hierna te noemen functies of functiegroepen wordt afgeweken van het maximum van drie dienstverbanden voor bepaalde tijd in de keten van dienstverbanden voor bepaalde tijd bedoeld in lid 3 en/of de 24-maandenperiode bedoeld in lid 4. De motivering van de afwijking is telkens in een voetnoot opgenomen.

9 De 24-maandenperiode bedoeld in lid 4 wordt verlengd tot 48 maanden ingeval het dienstverband voor bepaalde tijd wordt aangegaan voor een van de volgende functies of functiegroepen:

a onderzoekers, ingeval de functie uitsluitend of in overwegende mate verbonden is aan onderzoek dat afhankelijk is van projectmatige, tijdelijke financiering [1];

b functies waarvan het de kerntaak is om leiding te geven aan of mee te werken aan de realisatie van omvangrijke projecten/programma's, zoals projectleider, projectmanager, programmadirecteur, projectadviseur, projectmedewerker en projectsecretaresse[2];

c wetenschappelijke functies gericht op het doorlopen van een zogeheten tenure track met als einddoel benoeming in een hogere wetenschappelijke functie, onder de voorwaarde dat de tenure track in het kader van het aangaan van het dienstverband schriftelijk is vastgelegd[3].

10 Indien met een medewerker een dienstverband voor bepaalde tijd wordt aangegaan als vakantiekracht, wordt het maximum van drie dienstverbanden voor bepaalde tijd in de keten van tijdelijke dienstverbanden verhoogd tot zes dienstverbanden voor bepaalde tijd[4].

11 Indien met een medewerker een dienstverband voor bepaalde tijd wordt aangegaan als student-assistent, wordt het maximum van drie dienstverbanden voor bepaalde tijd in de keten van tijdelijke dienstverbanden bedoeld in lid 3 verhoogd tot zes dienstverbanden voor bepaalde tijd en wordt de 24-maandenperiode bedoeld in lid 4 verlengd tot 48 maanden[5].

12 De ketenregeling van dit artikel en artikel 668a van Boek 7 van het BW is niet van toepassing op de dienstverbanden voor bepaalde tijd die uitsluitend of overwegend omwille van de educatie van de medewerker zijn aangegaan met:

a de arts in opleiding tot specialist (aios);

b de arts in opleiding tot specialist en klinisch onderzoeker (aiosko);

c de medewerker die de opleiding tot specialist heeft afgerond en die daarna als fellow verder opgeleid wordt in (een specifiek deel van) een medisch specialisme;

d de onderzoeker in opleiding (oio) c.q. de promovendus;

e de leerling in opleiding als bedoeld in hoofdstuk 16 van deze cao;

f de medewerker in opleiding als bedoeld in hoofdstuk 17 van deze cao;

g de medewerker die een door het College Zorg Opleidingen (CZO) erkende zorgopleiding volgt;

h de medewerker die een opleiding opgenomen in het Centraal Register Beroepsopleidingen (CREBO) of het Centraal Register Opleidingen Hoger Onderwijs (CROHO) volgt.

13 Het bepaalde in dit artikel is van overeenkomstige toepassing op elkaar opvolgende dienstverbanden met verschillende werkgevers, indien die werkgevers ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moeten worden elkaars opvolger te zijn.

---

1 Wetenschappelijk onderzoek en onderzoeksprojecten binnen de umc's zijn vaak projectmatig, tijdelijk gefinancierd, waarbij onzekerheid bestaat of de financiering kan worden voortgezet na afloop van het project of na het verstrijken van de duur waarvoor de financiering (in eerste instantie) is toegekend. Als de financiering niet wordt voortgezet, zijn er geen middelen om het personeel verbonden aan het onderzoek langer in dienst te houden. De intrinsieke aard van de bedrijfsvoering vereist derhalve dat voor de in artikel 2.4.5a, lid 9, onderdeel a), bedoelde functies wordt afgeweken van de wettelijke ketenregeling.

2 Een project is een geheel van activiteiten buiten de gewone bedrijfsvoering om waarbij het gaat om het realiseren van iets nieuws binnen duidelijke kaders door een projectteam of -eenheid. Een project is begrensd in tijd en middelen. Binnen de umc's vinden, gegeven de aard en omvang van de organisaties, regelmatig omvangrijke projecten plaats, dat wil zeggen projecten met een doorlooptijd van meer dan 24 maanden. Voorbeelden zijn de implementatie van een nieuw ICT-systeem of het realiseren van nieuwbouw. Bij beëindiging van het project vervallen de projectfuncties en eindigt de projectfinanciering. De intrinsieke aard van de bedrijfsvoering (ter zake van projecten) vereist derhalve dat voor de in artikel 2.4.5a, lid 9, onderdeel b), bedoelde functies wordt afgeweken van de wettelijke ketenregeling.

3 Een tenure track wordt mede vorm gegeven door elkaar opvolgende dienstverbanden voor bepaalde tijd, waarbij aan het einde van zo'n dienstverband wordt beoordeeld of het einddoel, benoeming in een hogere wetenschappelijke functie, binnen de duur van de tenure track haalbaar is. Indien dit niet het geval is, wordt geen opvolgend dienstverband aangegaan. Het doel van het dienstverband is immers vervallen. Er ontstaat dan ook ruimte om met een andere medewerker een tenure track aan te gaan. Tenure tracks duren normaliter langer dan 24 maanden. In verband met het een en ander vereist de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering dat voor wetenschappelijke functies gericht op het doorlopen van een tenure track wordt afgeweken van de wettelijke ketenregeling.

4 Een vakantiekracht wordt uitsluitend tijdens schoolvakanties ingezet. De vakantiekracht verricht veelal de werkzaamheden van medewerkers die afwezig zijn in verband met de vakantie. Schoolvakanties volgen elkaar op met tussenpozen van minder dan zes maanden. De intrinsieke aard van de bedrijfsvoering verzet zich ertegen dat al bij het vierde tijdelijke dienstverband voor de vakantiekracht een dienstverband voor onbepaalde tijd ontstaat. Buiten de schoolvakanties is immers geen werk voor de vakantiekracht beschikbaar.

5 Het dienstverband van de student-assistent wordt voor bepaalde tijd aangegaan, bijvoorbeeld voor de duur van het academische jaar. Tussen academische jaren ligt een tussenpoos van minder dan zes maanden. Het student-assistentschap kan langer dan 24 maanden duren. Het student-assistentschap wordt in verband met het afstuderen van de student-assistent beëindigd. In verband hiermee verzet de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering zich er tegen dat voor de student-assistent al bij de vierde schakel in de keten of na 24 maanden in de keten een dienstverband voor onbepaalde tijd ontstaat, daar alsdan het student-assistentschap op enig moment wordt vervuld door een niet-student of door een student die zich voor de werkzaamheden in een niet-passende fase van zijn studie bevindt.

artikel 2.4.6 Voortgezet dienstverband voor bepaalde tijd

1 Als de medewerker met kennelijke instemming van de werkgever de werkzaamheden voortzet na het verstrijken van de tijd waarvoor het dienstverband is aangegaan, wordt het dienstverband geacht voor dezelfde tijd, doch telkens ten hoogste voor een jaar, en op dezelfde voorwaarden wederom te zijn aangegaan.

1a In plaats van lid 1 geldt voor Radboudumc en VUmc de wettelijke regeling van artikel 668, lid 4, van Boek 7 van het BW (zie bijlage O).

2 Het opvolgende dienstverband als bedoeld in het eerste lid telt mee bij de bepaling van het aantal tijdelijke dienstverbanden en de duur van de keten van tijdelijke dienstverbanden als bedoeld in artikel 2.4.5.

artikel 2.4.7 Onbezoldigd medewerker

1 De werkgever, met uitzondering van VUmc en Radboudumc, kan met de medewerker een dienstverband voor bepaalde tijd aangaan als onbezoldigd medewerker.

2 Het dienstverband van de onbezoldigde medewerker telt niet mee in de keten van dienstverbanden zoals genoemd onder artikel 2.4.5.

artikel 2.4.8 Vakantiekracht

1 Het dienstverband van de vakantiekracht wordt aangegaan voor bepaalde tijd zoals bepaald in artikel 1.1 van deze cao.

2 De vakantiekracht ontvangt ten minste een salaris overeenkomstig het voor zijn leeftijd geldende wettelijk minimumloon.

3 Voor alle overige rechten en plichten met betrekking tot de vakantiekracht wordt verwezen naar de relevante wet- en regelgeving van het Ministerie van Sociale Zaken en het BW, die minimaal in acht moeten worden genomen.

artikel 2.5 Schriftelijke vastlegging dienstverband

1 Aan de medewerker wordt zo mogelijk vóór aanvang van de werkzaamheden een arbeidsovereenkomst of aanstellingsbesluit en een exemplaar van deze cao verstrekt.

2 In de arbeidsovereenkomst of het aanstellingsbesluit worden in elk geval de volgende elementen opgenomen:

a naam, voorna(a)m(en) en geboortedatum van de medewerker;
b de datum van indiensttreding van de medewerker;
c de naam van het umc, gekoppeld aan de standplaats;
d de aard van het dienstverband (voor bepaalde of onbepaalde tijd);
e bij een dienstverband voor bepaalde tijd: op basis van welk artikel/rechtsgrond en voor welke duur;
f de functie van de medewerker;
g de voor de functie bepaalde salarisschaal;
h het toegekende salarisnummer van de betreffende salarisschaal;
i de omvang van de arbeidsduur waarvoor het dienstverband wordt aangegaan;
j het salaris van de medewerker;
k het feit dat deze cao één geheel vormt met de arbeidsovereenkomst of het aanstellingsbesluit.

artikel 3.1 Opleiding en ontwikkeling

1 De medewerker heeft er recht op zich zo te ontwikkelen en te scholen dat hij in staat is zijn functie adequaat uit te oefenen.

2 De medewerker heeft er recht op scholing en opleiding te volgen voor de uitoefening van een andere functie dan die welke hij uitoefent, als dat past in zijn loopbaanvooruitzicht en daarover afspraken zijn gemaakt.

3 De werkgever biedt de medewerker ondersteuning bij het bepaalde in de voorgaande leden, voor zover dit in redelijkheid gevergd kan worden.

4 De afspraken over opleiding en ontwikkeling kunnen binnen of buiten het kader van het jaargesprek worden gemaakt. Dergelijke afspraken hebben betrekking op de wijze waarop en de termijn waarbinnen scholing en opleiding vorm krijgen en worden schriftelijk vastgelegd.

5 De werkgever kan besluiten de medewerker in staat te stellen scholing en opleiding te volgen in het kader van een onderzoek als bedoeld in artikel 12.8/12a.8 (reorganisatieontslag), artikel 12.10 (ontslag wegens ziekte) of artikel 12.11 (ontslag op overige gronden).

6 De kosten en het tijdsbeslag van de scholing bedoeld in het eerste en vijfde lid zijn, voor zover deze daadwerkelijk en in redelijkheid tot de opleiding kunnen worden gerekend, voor rekening van de werkgever.

7 De kosten en het tijdsbeslag van de scholing bedoeld in het tweede lid komen, voor zover deze daadwerkelijk en in redelijkheid tot de opleiding kunnen worden gerekend, voor de helft voor rekening van de medewerker, tenzij hierover een aanvullende afspraak is gemaakt.

artikel 3.1.1 Kosten

Onder kosten in de zin van de artikelen 3.1 tot en met 3.1.4 worden verstaan:

a cursus-, les- of schoolgelden, inschrijfkosten en excursiekosten daaronder begrepen;
b reiskosten, mits de scholing of opleiding buiten de woonplaats of de standplaats wordt gevolgd: op basis van de laagste klasse openbaar vervoer;
c kosten voor deelname aan examens;
d kosten voor aanschaf van voorgeschreven boeken en studiemateriaal;
e verblijfkosten, overeenkomstig het bepaalde in artikel 5.1.4.

artikel 3.1.2 Vergoeding opleidingskosten

1 De medewerker die in aanmerking wenst te komen voor een (gedeeltelijke) vergoeding van de kosten van scholing en opleiding bedoeld in artikel 3.1, eerste, tweede of vijfde lid, dient schriftelijk een opgave van de geschatte kosten (totaal en op jaarbasis) in bij het umc en verklaart daarbij bekend te zijn met de verplichting tot gehele of gedeeltelijke terugbetaling als bedoeld in artikel 3.1.3.

2 De werkgever beslist op een aanvraag voor de vergoeding. Aan de toekenning van een vergoeding van de kosten kunnen nadere voorwaarden worden verbonden.

3 De vergoeding van de kosten gebaseerd op artikel 3.1, eerste en vijfde lid, geschiedt in beginsel rechtstreeks aan de opleidende instantie.

4 De vergoeding van de kosten gebaseerd op artikel 3.1, tweede lid, geschiedt in beginsel achteraf aan betrokkene.

artikel 3.1.3 Terugbetalingsverplichting

1 De medewerker is verplicht tot terugbetaling van de voor hem vergoede kosten voor scholing en opleiding als:
   a het dienstverband wordt beëindigd voordat de studie met goed gevolg is afgesloten;
   b de studie niet met goed gevolg is afgesloten op grond van omstandigheden die naar het oordeel van de werkgever aan de medewerker zijn te wijten;
   c hij ontslag neemt, hij ontslagen wordt, dan wel hem ontslag wordt verleend binnen een termijn van twee jaar na de datum waarop de studie met goed gevolg is afgesloten.

2 De in het eerste lid bedoelde verplichting tot terugbetaling wordt beperkt:
   a in gevallen, bedoeld in het eerste lid, onder a en b, tot het bedrag dat is uitbetaald voor het tijdvak van twee jaren, voorafgaande aan de datum waarop de desbetreffende omstandigheid zich heeft voorgedaan;
   b in het geval vermeld in het eerste lid, onder c, voor elke maand die ontbreekt aan de daarin genoemde termijn: tot 1/24 gedeelte van het bedrag dat is uitbetaald in het tijdvak van twee jaren voorafgaande aan de datum waarop de studie is afgesloten.

3 De in het eerste lid bedoelde verplichting tot terugbetaling in gevallen genoemd onder a en c geldt niet ingeval:
   a het ontslag geschiedt met recht op direct ingaand pensioen of met recht op een werkloosheidsuitkering;
   b het ontslag wordt gevolgd door een nieuw dienstverband bij een ander umc of medische faculteit.

artikel 3.1.4 Hardheidsclausule

In bijzondere gevallen waarin sprake is van kennelijke onredelijkheid, zal de werkgever afwijken van de artikelen 3.1 tot en met 3.1.3.

artikel 3.2 Persoonlijk budget

1 De medewerker die op of na 1 januari 1950 geboren is heeft recht op een persoonlijk budget. Het persoonlijk budget is van de medewerker en bedoeld om de medewerker te stimuleren in zijn ontwikkeling, met als doel een duurzame inzetbaarheid.

2 In afwijking van het bepaalde in het eerste lid heeft de medewerker die voldoet aan de criteria van artikel 6.1.4 lid 1 en lid 11 Cao UMC 2007 (werktijdvermindering directe patiëntenzorg) recht op een persoonlijk budget als hij op of na 1 januari 1953 geboren is (zie bijlage N).

3 In afwijking van het bepaalde in het eerste lid heeft de medewerker die voldoet aan de criteria van artikel 12(a).4.2 lid 1 Cao UMC 2007 (pré-FPU specifieke fysiek belastende functies) recht op een persoonlijk budget als hij op of na 1 januari 1949 geboren is (zie bijlage N).

artikel 3.2.1 Hoogte

1 Het persoonlijk budget wordt gevormd door het maandelijks opbouwen van een bedrag dat gebaseerd is op het salaris waar de medewerker die maand aanspraak op heeft.

2 De opbouw van het persoonlijk budget bedraagt 1,55% van het salaris.

3 In afwijking van lid 2 bedraagt de opbouw van het persoonlijk budget voor de medewerkers geboren in 1950 tot en met 1957 die conform het gestelde in artikel 3.3 recht hebben op extra persoonlijk budget 1% van het salaris.

4 In afwijking van lid 2 bedraagt de opbouw van het persoonlijk budget voor medewerkers geboren in 1958 tot en met 1962 1,8%. Voor deze medewerkers wordt het budget van 1,8% pas verhoogd als de opbouw van het budget van medewerkers geboren in 1963 of later meer bedraagt dan 1,8% van het salaris.

5 Salaris dat door de medewerker wordt ingezet als inleg voor de levensloopregeling of als bron voor deelname aan een regeling als bedoeld in artikel 18.3 (geld voor aanspraken in natura of extra pensioen) wordt voor de berekening van de maandelijkse opbouw van het budget tot het salaris gerekend.

6 Tijdens het tweede ziektejaar wordt de opbouw van het persoonlijk budget gebaseerd op 70% van het salaris voor dat gedeelte dat de medewerker ziek is. Over het salarisgedeelte dat de medewerker niet ziek is, wordt 100% persoonlijk budget opgebouwd.

7 Tijdens ouderschapsverlof of zorgverlof vindt opbouw van het persoonlijk budget plaats over het verlaagde salaris.

artikel 3.2.2 Aanwending

1 De werkgever voert een ruimhartig beleid inzake de toekenning van de aanwending van het persoonlijk budget voor ontwikkeling, opleiding en duurzame inzetbaarheid. Eigen verantwoordelijkheid en vrijheid van keuze van de medewerker staan hierbij voorop. Voor zover mogelijk zal de aanwending van het persoonlijk budget fiscaal onbelast geschieden.

2 De tijd die nodig is voor uit het persoonlijk budget gefinancierde ontwikkeling komt voor rekening van de medewerker.

3 De medewerker mag het persoonlijk budget aanwenden voor studieverlof. Voor de omrekening wordt een persoonlijk budget van 0,8% van het jaarsalaris gelijkgesteld aan 15 uren studieverlof. Voor academisch medisch specialisten is 0,8% van het jaarsalaris gelijkgesteld aan twee dagen studieverlof.

4 De medewerker met een dienstverband betreffende de functie van arts in opleiding als bedoeld in artikel 13.4 lid 2 kan het persoonlijk budget vanaf 1 januari 2016 uitsluitend aanwenden voor educatieve doeleinden.

5 De medewerker mag het persoonlijk budget aanwenden voor 15 extra vakantie-uren of in geval van de academisch medisch specialist voor 2 vakantiedagen. Voor de omrekening wordt een persoonlijk budget van 0,8% van het jaarsalaris gelijkgesteld aan 15 vakantie-uren en voor de academisch medisch specialist is 0,8% van het jaarsalaris gelijkgesteld aan twee extra vakantiedagen. De medewerker geeft voorafgaande aan een nieuw kalenderjaar aan of hij het persoonlijk budget wil aanwenden voor extra vakantie.

6 Het persoonlijk budget kan naar keuze van de medewerker worden gebruikt voor (her) registratiekosten van niet-verplichtgestelde (kwaliteits)registers.

7 De uit het persoonlijk budget te financieren ontwikkeling is aanvullend ten opzichte van de scholing en opleiding als bedoeld in de artikelen 3.1 (opleiding en ontwikkeling) en 13.4 (scholing, opleiding en vergoeding opleidingskosten)

8 Op verzoek van de medewerker wordt het persoonlijk budget aangewend voor de betaling van de vakbondscontributie en/of voor de betaling van de contributie van zijn beroeps-vereniging.

9 Vanwege strijdigheid met de oorspronkelijke intentie, waarbij de nadruk is gelegd op

ontwikkeling, geldt er een zeer terughoudend beleid om het persoonlijk budget aan te wenden voor gebruiksgoederen en hobby's. Besteding van het persoonlijk budget aan vakliteratuur en ICT-hulpmiddelen is wel toegestaan.

10 Aanwending van het persoonlijk budget wordt besproken tijdens het jaargesprek. De medewerker brengt een gemotiveerd voorstel in voor de inzet van zijn persoonlijk budget. Hierin wordt opgenomen op welke wijze de duurzame inzetbaarheid van de medewerker wordt vergroot, passend bij zijn persoonlijke behoeften.

11 De aanvraag en de afspraken over het gebruik van het persoonlijk budget worden schriftelijk vastgelegd.

artikel 3.2.3 Voorfinanciering en uitdiensttreding

1 De medewerker kan een deel van zijn uitgaven voorfinancieren uit het door hem in dat jaar op te bouwen persoonlijk budget.

2 De medewerker die uit dienst treedt en meer heeft aangewend uit zijn persoonlijk budget dan opgebouwd, betaalt het teveel aangewende terug aan de werkgever.

3 De werkgever stelt de medewerker die uit dienst treedt in de gelegenheid zijn persoonlijk budget voor einde dienstverband aan te wenden voor ontwikkeling.

4 De medewerker die na uitdiensttreding in dienst treedt bij een ander umc kan zijn persoonlijk budget meenemen.

5 Bij overlijden van de medewerker vervalt het niet gebruikte saldo persoonlijk budget.

artikel 3.2.4 Maximering opbouw persoonlijk budget

1 Het op te bouwen persoonlijk budget is gemaximeerd. Zowel bij een dienstverband met volledige arbeidsduur als een dienstverband met onvolledige arbeidsduur kan maximaal drie jaartegoeden van het persoonlijk budget zoals die gelden bij een dienstverband met volledige arbeidsduur worden opgebouwd. Dit betekent dat een medewerker met een dienstverband met onvolledige arbeidsduur meer dan drie jaren doet over het opbouwen van het maximale persoonlijk budgettegoed. Als basis voor de berekening van het maximaal te bereiken persoonlijk budgettegoed geldt het maandsalaris op 1 januari van het lopende kalenderjaar. Gelet op de verschillende opbouwpercentages van het persoonlijk budget betekent dit een maximale opbouw van:

- 1,55% bij een persoonlijk budget conform artikel 3.2.1 lid 2, of
- 1% bij een persoonlijk budget conform artikel 3.2.1 lid 3, of
- 1,8% bij een persoonlijk budget conform artikel 3.2.1 lid 4

maal zesendertig keer het maandsalaris op basis van volledige arbeidsduur zoals dat voor de medewerker geldt op 1 januari van het lopende kalenderjaar.

2 Bij overschrijding van het maximum genoemd in lid 1 van dit artikel vindt geen verdere opbouw van het persoonlijk budget en verhoogd persoonlijk budget plaats.

3 De medewerker kan met zijn leidinggevende afspreken om een hoger saldo dan genoemd in lid 1 van dit artikel op te bouwen. Deze afspraak dient schriftelijk te worden vastgelegd tijdens het jaargesprek en is uitsluitend mogelijk indien het saldo genoemd in lid 1 van dit artikel ontoereikend is voor de gewenste aanwending van het persoonlijk budget van betreffende medewerker. Mocht deze aanwending geen doorgang vinden dan worden afspraken gemaakt tussen leidinggevende en medewerker over de aanwending van het volledig opgebouwde persoonlijk budget. Indien de medewerker niet meewerkt aan het maken van nieuwe afspraken treedt de maximeringsregeling genoemd in lid 1 van dit artikel in werking.

artikel 3.3 Extra persoonlijk budget

De medewerker die recht heeft op een persoonlijk budget genoemd in artikel 3.2, geboren is voor 1958 en de AOW-gerechtigde leeftijd nog niet heeft bereikt, heeft ook recht op een extra persoonlijk budget. Het extra persoonlijk budget is van de medewerker en bedoeld om de medewerker te stimuleren in zijn ontwikkeling, met als doel een duurzame inzetbaarheid.

artikel 3.3.1 Hoogte

1 Het extra persoonlijk budget wordt gevormd door het maandelijks opbouwen van een bedrag dat gebaseerd is op het salaris waar de medewerker die maand aanspraak op heeft.

2 De opbouw van het extra persoonlijk budget vindt plaats vanaf 1 januari 2008 en bedraagt voor medewerkers

- geboren in 1950: 5,7% van het salaris
- geboren in 1951: 5% van het salaris
- geboren in 1952: 4,4% van het salaris
- geboren in 1953: 4% van het salaris
- geboren in 1954: 3,6% van het salaris
- geboren in 1955: 3,3% van het salaris
- geboren in 1956: 3% van het salaris
- geboren in 1957: 2,9% van het salaris

3 In afwijking van lid 2 is de opbouw van het extra persoonlijk budget voor medewerkers geboren in 1953 tot en met 1957 die voldoen aan de criteria van artikel 6.1.4 lid 1 en lid 11 Cao UMC 2007 (werktijdvermindering directe patiëntenzorg) anders (zie bijlage N). Deze bedraagt voor medewerkers

- geboren in 1953: 5,7% van het salaris
- geboren in 1954: 5% van het salaris
- geboren in 1955: 4,4% van het salaris
- geboren in 1956: 4% van het salaris
- geboren in 1957: 3,6% van het salaris

4 In afwijking van lid 2 en lid 3 is de opbouw van het extra persoonlijk budget voor de medewerkers die voldoen aan de criteria van artikel 12(a).4.2 lid 1 Cao UMC 2007 (pré-FPU specifieke fysiek belastende functies) anders (zie bijlage N). Deze bedraagt voor medewerkers

- geboren in 1949 tot en met 1953: 5,7% van het salaris
- geboren in 1954: 5% van het salaris
- geboren in 1955: 4,4% van het salaris
- geboren in 1956: 4% van het salaris
- geboren in 1957: 3,6% van het salaris

5 De opbouw van het extra persoonlijk budget conform lid 3 en 4 wordt stopgezet vanaf het moment dat een medewerker niet meer voldoet aan de criteria genoemd in lid 3 en 4. De

medewerker bouwt het bij de specifieke categorie medewerkers behorende extra persoonlijk budget op zolang de medewerker in dezelfde functie blijft. Vanaf het moment van overgang naar een andere functie bouwt de medewerker extra persoonlijk budget op volgens lid 2. Het opgebouwde extra persoonlijk budget op basis van de oude functie blijft bestaan.

6 De opbouw van het persoonlijk budget is voor medewerkers die een extra persoonlijk budget ontvangen na 2010 gemaximeerd op 1% van het salaris.

7 Salaris dat door de medewerker wordt ingezet als inleg voor de levensloopregeling of als bron voor deelname aan een regeling als bedoeld in artikel 18.3 (geld voor aanspraken in natura of extra pensioen) wordt voor de berekening van de opbouw van het extra persoonlijk budget tot het salaris gerekend.

8 Tijdens het tweede ziektejaar wordt de opbouw van het extra persoonlijk budget gebaseerd op 70% van het salaris voor dat gedeelte dat de medewerker ziek is. Over het salarisgedeelte dat de medewerker niet ziek is, wordt 100% extra persoonlijk budget opgebouwd.

9 Tijdens ouderschapsverlof of zorgverlof vindt opbouw van het extra persoonlijk budget plaats over het verlaagde salaris.

artikel 3.3.2 Aanwending

1 Doel van de aanwending van het extra persoonlijk budget is duurzame inzetbaarheid. De medewerker kan het extra budget aanwenden voor één of meer van de volgende mogelijkheden:
- a recht op vermindering van de jaarurennorm bij gelijkblijvend salaris;
- b recht op inzet in de levensloopregeling;
- c recht op inkoop extra pensioen zolang het pensioenreglement hierin voorziet;
- d recht op een bijdrage in de premie voor een door de medewerker afgesloten nettopensioen- of nettolijfrenteregeling als bedoeld in afdeling 5.3B van de Wet inkomstenbelasting[6];
- e recht op inzet voor ontwikkeling en/of scholingsverlof;

2 De werkgever legt zo min mogelijk restricties op inzake de aanwending van het extra persoonlijk budget. Voor zover mogelijk zal dit fiscaal onbelast geschieden.

3 De tijd die nodig is voor uit het extra persoonlijk budget gefinancierde ontwikkeling komt voor rekening van de medewerker. Scholingsverlof kan echter ook uit het extra persoonlijk budget worden gefinancierd.

4 Het recht op vermindering van de jaarurennorm wordt beperkt tot het extra persoonlijk budget van het desbetreffende jaar. De medewerker geeft voorafgaande aan een nieuw kalenderjaar aan of hij het extra persoonlijk budget voor het daaropvolgende jaar geheel of gedeeltelijk wil aanwenden voor vermindering van de jaarurennorm. Een medewerker die gedurende een kalenderjaar in dienst treedt, kan bij indiensttreding afspraken maken om het extra persoonlijk budget dat wordt opgebouwd in de rest van het jaar geheel of gedeeltelijk aan te wenden voor vermindering van de jaarurennorm in datzelfde jaar.

5 De door de medewerker gekozen bijdrage in de premie voor een door de medewerker afgesloten nettopensioen- of nettolijfrenteregeling wordt aan de medewerker betaald onder inhouding en afdracht van de wettelijk verplichte loonheffingen[6]. De keuze tot aanwending heeft betrekking op de premie voor het kalenderjaar waarin de medewerker de keuze maakt. De medewerker kan deze eenmaal per kalenderjaar maken, uiterlijk op 1 november. Voor 2015 kan dit tot het eind van het jaar. De naar netto premie omgerekende aanwending van het extra persoonlijk budget kan niet hoger zijn dan de door medewerker te betalen volledige jaarpremie.

6 De aanwending van het extra persoonlijk budget wordt besproken tijdens het jaargesprek. De medewerker brengt een gemotiveerd voorstel in voor de inzet van zijn extra persoonlijk budget. Hierin wordt opgenomen op welke wijze de duurzame inzetbaarheid van de medewerker wordt vergroot, passend bij zijn persoonlijke behoeften.

7 De aanvraag en de afspraken over het gebruik van het extra persoonlijk budget worden schriftelijk vastgelegd.

6 De toevoeging van lid 1 sub d en lid 5 van artikel 3.3.2 vloeit voort uit het tussen de NFU en het Ambtenarencentrum en de CMHF gesloten aanvullend deelakkoord Cao umc 2015-2017 betreffende de tegemoetkoming pensioenaftopping.

artikel 3.3.3 Uitdiensttreding

1 De werkgever stelt de medewerker die uit dienst treedt in de gelegenheid zijn extra persoonlijk budget voor einde dienstverband aan te wenden voor één of meer van de in artikel 3.3.2 lid 1 genoemde mogelijkheden.

2 De medewerker die na uitdiensttreding in dienst treedt bij een ander umc kan zijn extra persoonlijk budget meenemen.

3 Bij overlijden van de medewerker vervalt het niet gebruikte saldo extra persoonlijk budget.

artikel 3.3.4 Maximering opbouw extra persoonlijk budget

1 Het op te bouwen extra persoonlijk budget conform artikel 3.3.1 lid 2 tot en met 5 is gemaximeerd. Zowel bij een dienstverband met volledige arbeidsduur als met onvolledige arbeidsduur kan maximaal twee jaartegoeden van het extra persoonlijk budget zoals die gelden bij een dienstverband met volledige arbeidsduur worden opgebouwd.
Dit betekent dat een medewerker met een dienstverband met onvolledige arbeidsduur meer dan twee jaren doet over het opbouwen van het maximale extra persoonlijk budgettegoed.
Als basis voor de berekening van het maximaal te bereiken extra persoonlijk budgettegoed geldt het salaris op 1 januari van het lopende kalenderjaar.
Gelet op de verschillende opbouwpercentages van het extra persoonlijk budget betekent dit een maximale opbouw van het in artikel 3.3.1 lid 2 tot en met lid 4 genoemde percentage dat op de medewerker van toepassing is maal vierentwintig keer het maandsalaris op basis van volledige arbeidsduur zoals dat voor de medewerker geldt op 1 januari van het lopende kalenderjaar.

2 Bij overschrijding van het maximum genoemd in lid 1 van dit artikel vindt geen verdere opbouw van het extra persoonlijk budget plaats.

artikel 3.4 Keuzemogelijkheid

1 De medewerker die geboren is voor de data genoemd in artikel 3.2 en die geen gebruik maakt van een seniorenregeling genoemd in artikel 12(a).4.1 Cao UMC 2007 (pré-FPU-regeling), artikel 12(a).4.2 Cao UMC 2007 (pré-FPU specifieke fysiek belastende functies) en

artikel 6.1.4 Cao UMC 2007 (werktijdvermindering directe patiëntenzorg) kon eenmalig, uiterlijk vóór 1 januari 2009, kiezen om alsnog in aanmerking te komen voor een extra persoonlijk budget van 5,7% van het salaris (zie bijlage N).

2 Als de medewerker genoemd in lid 1 geen gebruik maakt van een seniorenregeling en van het extra budget van 5,7% dan blijft de medewerker tot einde dienstverband aanspraak maken op:

- extra vakantie-uren op basis van leeftijd conform de volgende tabel:

leeftijd	*verhoging*
van 45 tot en met 49	15 uren
van 50 tot en met 54	22 uren
van 55 tot en met 59	36 uren
vanaf 60	44 uren

- desgewenst verkorting van de dagelijkse arbeidsduur met een half uur per dag, voor medewerkers van 60 jaar of ouder met een volledige arbeidsduur;
- bij FPU-ontslag op 63-jarige leeftijd of later een bonus van 15% van de jaarbezoldiging conform artikel 12(a).4.1 lid 7 en 9 Cao UMC 2007 (pré-FPU-regeling) (zie bijlage N).

3 De medewerker die geboren is voor 1 januari 1950 en die op of na 1 januari 2009 in dienst is getreden, heeft recht op een extra persoonlijk budget van 5,7% van het salaris en heeft geen keuzemogelijkheid.

artikel 3.5

Loopbaanadvies

De umc's zetten in op verbetering van de kwaliteit van het jaargesprek en met name de mogelijkheid om daarbij afspraken te maken over de persoonlijke ontwikkeling en het loopbaanperspectief. Dat doen zij door middel van extra scholing voor leidinggevenden en een goede informatieverstrekking aan medewerkers, zodat deze weten welke agendapunten zij kunnen opvoeren en op welke wijze hierover al dan niet afspraken kunnen worden vastgelegd. De medewerker heeft, indien hij dat wenst, eenmaal per vijf jaar recht op een loopbaanadvies dat wordt uitgebracht door een door de werkgever aan te wijzen interne deskundige. Als wordt besloten een externe deskundige in te schakelen gebeurt dit in overleg met de medewerker.

artikel 3.6

Loopbaanvorming

De umc's zetten in op verbetering van de kwaliteit van het jaargesprek en met name de mogelijkheid om daarbij afspraken te maken over de persoonlijke ontwikkeling en het loopbaanperspectief. Dat doen zij door middel van extra scholing voor leidinggevenden en een goede informatieverstrekking aan medewerkers, zodat deze weten welke agendapunten zij kunnen opvoeren en op welke wijze hierover al dan niet afspraken kunnen worden vastgelegd. De werkgever kan regels vaststellen met betrekking tot loopbaanvorming in het algemeen en met betrekking tot daarmee verband houdende bijzondere regelingen ter bepaling van de voor de medewerker geldende salarisschaal.

artikel 3.6.1

Jaargesprek

1 De medewerker en zijn direct leidinggevende voeren jaarlijks een gesprek over de inhoud en de ontwikkeling van de arbeidsverhouding. In onderling overleg kan besloten worden een andere functionaris geheel of gedeeltelijk aan het gesprek te laten deelnemen.

2 Het jaargesprek heeft tot doel het voorafgaande jaar te evalueren en afspraken te maken voor het komende jaar.

3 De werkgever kan nadere regels vaststellen met betrekking tot het voeren van jaargesprekken.

artikel 3.6.1.1

Onderwerpen

1 Tijdens het jaargesprek komen ten minste de volgende onderwerpen aan de orde:

a het werkresultaat en het functioneren van de medewerker in het voorafgaande jaar en de verwachtingen voor het komende jaar;

b de persoonlijke ontwikkeling van de medewerker en de wijze waarop de functie wordt ingevuld, in het bijzonder ten aanzien van bekwaamheden, initiatief, communicatie, resultaatgericht werken, opstelling, opleiding, loopbaanperspectief en indien de leidinggevende of de medewerker dat wenst de planmatige aanpak van de persoonlijke ontwikkeling. Hierbij wordt tevens het voorstel van de medewerker over de aanwending van het persoonlijk budget en extra persoonlijk budget ten behoeve van duurzame inzetbaarheid betrokken. Ook de uitkomst van het loopbaanadvies als bedoeld in artikel 3.5 kan hierbij worden betrokken;

c de wijze waarop en de termijn waarbinnen opleiding en ontwikkeling vorm krijgen worden schriftelijk vastgelegd.

d de arbeidsduur, verzoeken om gebruik te maken van het recht in deeltijd te werken en de werktijden van de medewerker;

e de beloning van de medewerker in relatie tot zijn werkinzet en resultaten;

f de arbeidsomstandigheden en het werkklimaat;

g het ondersteunen door en functioneren van de leidinggevende;

h nevenwerkzaamheden waarvoor toestemming nodig is op basis van artikel 9.3 (nevenwerkzaamheden).

2 Zowel de medewerker als de leidinggevende kunnen andere gesprekspunten aan de orde stellen.

artikel 3.6.1.2

Rechtspositie

In het jaargesprek kunnen op basis van overeenstemming besluiten worden genomen ten aanzien van de rechtspositie van de medewerker. Er kunnen geen eenzijdige beslissingen genomen worden met negatieve gevolgen voor de rechtspositie van de medewerker. Hiertoe dienen de geldende procedures te worden gevolgd.

artikel 3.6.1.3

Verslaglegging en planning

1 De gesprekspunten van het jaargesprek worden schriftelijk vastgelegd, evenals de concrete afspraken die daarbij zijn gemaakt en de eventuele beslissingen van de leidinggevende. Dit kan in de vorm van een verslag of aan de hand van een verslagformulier. De medewerker en

de leidinggevende paraferen het verslag voor akkoord of, bij ontbreken van overeenstemming, voor gezien.

2 Als in het jaargesprek afspraken zijn gemaakt over de persoonlijke ontwikkeling, wordt daarbij tevens een planning gemaakt voor de uitvoering. Bij de planning dient het dienstbelang als relevante factor meegewogen te worden. Indien gewijzigde omstandigheden hiertoe aanleiding geven kan de planning worden aangepast.

3 Als een afspraak wordt gemaakt tussen de medewerker en de leidinggevende over een concrete opleidingsactiviteit dient deze afspraak zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen drie jaar te worden gerealiseerd.

4 Als in het jaargesprek het loopbaanperspectief aan de orde komt, zal de leidinggevende de medewerker wijzen op de ondersteuningsmogelijkheden die de werkgever aan medewerkers biedt, zoals het recht op een periodiek loopbaanadviesgesprek met een (interne) deskundige genoemd in artikel 3.5.

artikel 3.6.2 Beoordeling

De werkgever kan regels vaststellen met betrekking tot beoordelingen. Een beoordelingsregeling bevat in elk geval bepalingen over:

a het moment waarop en de periode waarover een beoordeling wordt opgemaakt;
b de beoordelingsaspecten en -criteria;
c de wijze waarop een beoordeling plaatsvindt;
d de status en de consequenties van een beoordeling;
e een bezwaarprocedure;
f de relatie met jaargesprekken.

artikel 3.7 Overplaatsing/Andere functie

1 De werkgever kan de medewerker op zijn verzoek een andere functie opdragen.

2 Wanneer het dienstbelang dit vereist is de medewerker verplicht, al dan niet in dezelfde dienst of afdeling en al of niet op dezelfde standplaats, een andere functie te aanvaarden die hem in verband met zijn persoonlijkheid, zijn omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten, redelijkerwijs kan worden opgedragen.

artikel 3.8 Tijdelijk ander werk

De werkgever kan de medewerker verplichten tijdelijk andere werkzaamheden te verrichten, mits die werkzaamheden hem redelijkerwijs kunnen worden opgedragen. De werkgever kan hem echter niet verplichten werkzaamheden te verrichten in de plaats van stakers, tenzij de continuïteit van de gezondheidszorg en/of de veiligheid dit zonder uitstel vereist.

HOOFDSTUK 4

Beloning

artikel 4.1 Betaling

1 De werkgever betaalt het salaris aan de medewerker maandelijks uit.

2 Het salaris is een bedrag per maand dat is opgenomen in de salarisschalen die staan vermeld in de bijlagen A, B, C, D van deze cao. De maandbedragen worden structureel verhoogd met 1% per 1 augustus 2015, met 1% per 1 augustus 2016 en 1,55% per 1 augustus 2017. Deze salarisverhogingen zijn verwerkt in de salarisschalen zoals opgenomen in de bijlagen A, B, C en D. De maandbedragen zijn afgerond op hele euro's.

3 De werkgever betaalt aan de medewerker in augustus 2015 een eenmalige uitkering van 0,8% van twaalf maal het in april 2015 geldende salaris. Deze uitkering wordt betaald aan de medewerker die in de maand april 2015 in dienst is en in de maand augustus 2015 nog steeds in dienst is. Deze uitkering bedraagt minimaal € 350,00 op basis van een voltijddienstverband. Medewerkers met een min-max- of nul-urendienstverband ontvangen de uitkering naar evenredigheid van het gemiddelde deeltijdpercentage over de periode februari tot en met juli 2015. Deze uitkering behoort niet tot het pensioengevend inkomen.

4 De werkgever betaalt aan de medewerker in de maand januari 2016 een eenmalige bruto uitkering van € 200,00 die in die maand in dienst is, berekend op basis van een voltijddienstverband. Medewerkers met een min-max- of nul-urendienstverband ontvangen de uitkering naar evenredigheid van het gemiddelde deeltijdpercentage over de periode juli tot en met december 2015. Deze uitkering behoort niet tot het pensioengevend inkomen.
De werkgever betaalt aan de medewerker in de maand december 2017 een eenmalige bruto uitkering van € 250,00 die in die maand in dienst is, berekend op basis van een voltijddienstverband. Medewerkers met een min-max of nul-urendienstverband ontvangen de uitkering naar evenredigheid van het gemiddelde deeltijdpercentage over de periode juni tot en met november 2017. Deze uitkering behoort tot het pensioengevend inkomen.

5 Als het salaris lager is dan het maandbedrag van het minimumloon voor medewerkers van dezelfde leeftijd, betaalt de werkgever de betreffende medewerker in afwijking van het tweede lid het minimumloon uit, of kent hem een toelage toe ten bedrage van het verschil.

6 De werkgever betaalt de medewerker die voor een deel van het jaar in dienst is het salaris maandelijks uit op basis van de gemiddelde arbeidsduur, zijnde de arbeidsduur voor dat jaar gedeeld door het aantal maanden dat hij in dat jaar in dienst is.

7 De medewerker ontvangt over de tijd waarin hij in strijd met zijn verplichtingen opzettelijk nalaat zijn dienst te verrichten geen bezoldiging.

8 De bezoldiging van de medewerker wordt niet langer uitbetaald dan tot en met de dag van zijn overlijden.

9 Bij ontslag verrekent de werkgever te veel of te weinig aan de medewerker uitbetaalde bezoldiging.

artikel 4.2 Functiewaardering

1 De werkgever waardeert de aan de medewerker opgedragen functie met het functiewaarderingssysteem FUWAVAZ.

2 FUWAVAZ is niet van toepassing op functies van medewerkers genoemd in hoofdstuk 13, 14, 15, 16 en 17, op overige artsenfuncties en op functies van leerlingen. Voor artsen, leerlingen en onderzoekers in opleiding gelden specifieke salarisschalen en waar dat niet het geval is

bepaalt de werkgever de salarisschaal binnen de beloningsverhoudingen in het umc.

3 De waardering van functies geschiedt op basis van functietyperingen. Een functietypering is een zodanige beschrijving van de inhoud van de functie, dat de bijbehorende salarisschaal met behulp van FUWAVAZ is vast te stellen.

4 Als een functie bestaat uit een combinatie van verschillend gewaardeerde functies uit twee functiefamilies geldt de schaal van de hoger gewaardeerde functie alleen als de medewerker alle taken van deze functie volledig uitvoert voor ten minste de helft van de voor hem geldende arbeidsduur.

5 De werkgever kan besluiten de inhoud van een functie te typeren met een FUWAVAZ-normfunctie, indien de aan de medewerker opgedragen werkzaamheden daarmee in voldoende mate worden beschreven. In dat geval geldt de bij de normfunctie behorende salarisschaal.

artikel 4.2.1 Bezwaarprocedure

1 Als de medewerker bezwaar maakt tegen de waardering van zijn functie, kan hij de werkgever met gebruikmaking van de in het umc geldende bezwaarprocedure verzoeken een andere waarderingsuitkomst vast te stellen. De werkgever laat zich bij de behandeling van functiewaarderingsbezwaren adviseren door een adviescommissie waarin in ieder geval twee leden zitting hebben die deskundigheid bezitten op het terrein van functiewaardering.

2 De adviescommissie legt, voordat zij een advies uitbrengt over de waardering van de functie, haar ontwerpadvies voor aan een door de NFU aangewezen landelijke functiewaarderingsdeskundige. Deze gaat na of het ontwerpadvies berust op een juiste toepassing van FUWAVAZ en deelt de lokale adviescommissie binnen vier weken, met de mogelijkheid van twee weken uitstel, zijn bevindingen mee.

3 De lokale adviescommissie voegt de bevindingen van de landelijke functiewaarderings-deskundige toe aan haar advies.

artikel 4.3 Inschaling en salarisgarantieregeling

1 De werkgever bepaalt de salarisschaal voor de medewerker met inachtneming van de voor zijn functie vastgestelde waarderingsuitkomst, alsmede met inachtneming van bijzondere regelingen ter bepaling van de voor de medewerker geldende salarisschaal. Aanloopschalen worden niet gebruikt.

2 Bij indiensttreding kent de werkgever de medewerker het salaris toe dat in de voor hem geldende salarisschaal is vermeld achter het salarisnummer 0.

3 De werkgever kan gemotiveerd besluiten dat de medewerker de opgedragen functie nog niet volledig kan vervullen omdat hij nog niet aan de functie-eisen voldoet. In dat geval kan de medewerker één schaal lager worden ingeschaald. Bovendien wordt een scholingstraject afgesproken. Als de werkgever van deze afwijkingsmogelijkheid gebruik maakt, deelt hij de medewerker vooraf mee op basis van welke criteria en op welk moment hij zal beoordelen of de functie volledig aan de medewerker kan worden opgedragen.

4 De werkgever kan door het toekennen van een hoger salaris afwijken van het tweede lid.

5 Als voor de medewerker bij overgang naar een andere functie een salarisschaal gaat gelden met een lager maximumsalaris dan de reeds voor hem geldende schaal, behoudt hij in ieder geval zijn salaris. Als dit salaris hoger is dan het maximum van de nieuwe salarisschaal, ontvangt hij voor het verschil een toelage. Bij een algemene verhoging van het salaris wordt de toelage eveneens verhoogd.
Bij overgang naar een andere functie op of na 1 april 2015 geldt tevens dat als de medewerker het maximum van zijn oude schaal nog niet had bereikt hij door verhoging van de toelage de uitloop in zijn oude schaal behoudt conform de systematiek van artikel 4.3.1 lid 4.

6 Het vijfde lid is niet van toepassing:
- a als de werkgever de medewerker schriftelijk heeft medegedeeld dat zijn functie een tijdelijk karakter heeft en de voor hem vastgestelde salarisschaal in verband daarmee slechts tijdelijk zal gelden;
- b als de werkgever de medewerker in verband met ongeschiktheid tot het vervullen van zijn arbeid wegens ziekte herplaatst in een lager gesalarieerde functie;
- c als de lagere inschaling het gevolg is van een disciplinaire maatregel van overplaatsing zoals bedoeld in artikel 11.2 lid 1 sub c van deze cao;
- d als de medewerker op eigen verzoek (niet zijnde het gevolg van een herplaatsing in het kader van een organisatiewijziging of reorganisatie) een lager ingeschaalde functie aanvaardt;
- e als de medewerker een lager ingeschaalde functie aanvaardt omdat hij ongeschikt blijkt voor zijn huidige functie op grond van door de werkgever schriftelijk aangetoonde ongeschiktheid voor de huidige functie en ook een verbetertraject niet tot resultaten heeft geleid.

7 Indien de medewerker 55 jaar of ouder is en in het kader van vrijwillige demotie kiest voor het vervullen van een lager gesalarieerde functie (niet zijnde een salarisverlaging wegens terugbrenging van de arbeidsduur), draagt de werkgever zorg voor een gelijke pensioen-opbouw als zou hebben gegolden wanneer de medewerker zijn oude salaris had behouden. De premie wordt percentueel op de gebruikelijke manier verdeeld tussen werkgever en medewerker. De werkgever biedt deze mogelijkheid zolang het ABP-pensioenreglement daarin voorziet.

artikel 4.3.1 Salarisverhoging

1 De werkgever verhoogt het salaris van de medewerker tot het in de schaal naasthogere bedrag indien de medewerker zijn functie naar het oordeel van de werkgever naar behoren vervult.

2 De werkgever kan het salaris verhogen tot een hoger bedrag in de schaal indien de medewerker zijn functie naar het oordeel van de werkgever zeer goed of uitstekend vervult.

3 Vervult de medewerker zijn functie naar het oordeel van de werkgever niet naar behoren, dan blijft salarisverhoging achterwege.

4 Zolang de medewerker het maximumsalaris van de voor hem geldende salarisschaal nog niet heeft bereikt, kent de werkgever de in het eerste of tweede lid bedoelde salarisverhoging een jaar na indiensttreding van de medewerker toe en nadien telkens na één jaar.

5 De werkgever kan afwijken van het vierde lid door een salarisverhoging eerder toe te kennen.

artikel 4.4 Eindejaarsuitkering

1 De medewerker heeft recht op een eindejaarsuitkering van 8,3% van de voor de medewerker geldende berekeningsgrondslag. Uitbetaling geschiedt bij de salarisbetaling van november. De medewerker die vóór 1 november uit dienst treedt, heeft eveneens recht op een eindejaarsuitkering. Uitbetaling geschiedt uiterlijk in de eerste maand volgend op de maand van uitdiensttreding.

2 De eindejaarsuitkering wordt berekend over de som van de salarissen die de medewerker in de periode van 1 december van het voorgaande kalenderjaar tot en met 30 november van het lopende kalenderjaar ontvangt.
In 2015 wordt de eindejaarsuitkering berekend over de periode van 1 januari 2015 tot en met 30 november 2015.

3 De eindejaarsuitkering wordt ten minste berekend over het salaris dat in bijlage A is vermeld achter het salarisnummer 10 van salarisschaal 7.

artikel 4.5 Vakantie-uitkering

1 De medewerker heeft recht op een vakantie-uitkering ten bedrage van 8% van de door hem ontvangen bezoldiging.

2 De vakantie-uitkering bedraagt tenminste het in bijlage E opgenomen bedrag per maand.

3 Als de medewerker op grond van artikel 8.5 (doorbetaling bezoldiging) 70% dan wel 85% van zijn bezoldiging ontvangt, wordt hij voor de toepassing van het eerste lid geacht 100% van zijn bezoldiging te ontvangen.

artikel 4.5.1 Uitbetaling vakantie-uitkering

1 De vakantie-uitkering wordt eenmaal per jaar betaald over het tijdvak van twaalf maanden dat is begonnen met de maand juni van het voorafgaande kalenderjaar.

2 Bij ontslag van de medewerker vindt betaling plaats over het tijdvak gelegen tussen het einde van het laatst verstreken tijdvak waarover de vakantie-uitkering is betaald en de datum van het ontslag.

artikel 4.6 Ambtsjubileum

1 De medewerker heeft bij het bereiken van zijn 25-jarig, 40-jarig en 50-jarig ambtsjubileum recht op een gratificatie ter grootte van respectievelijk 50%, 100% en 100% van zijn bezoldiging in de maand waarin het jubileum wordt bereikt, vermeerderd met het percentage van de vakantie-uitkering. Het bedrag wordt naar boven afgerond op een veelvoud van € 2,00.

2 Voor het bereiken van een ambtsjubileum is het aantal dienstjaren doorgebracht in burgerlijke overheidsdienst bepalend.

3 Onder burgerlijke overheidsdienst wordt tevens begrepen de tijd doorgebracht bij een bijzonder academisch ziekenhuis of bijzondere universiteit.

artikel 4.7 Toelagen en vergoedingen

1 De werkgever kan de medewerker een toelage of vergoeding toekennen. Een toelage of vergoeding in geld wordt met de maandelijkse bezoldiging betaald, tenzij de werkgever op grond van bijzondere omstandigheden besluit hiervan af te wijken.

2 De werkgever trekt een toelage in als de redenen waarom deze werd toegekend niet meer aanwezig zijn, tenzij hij van oordeel is dat er omstandigheden zijn om de toelage geheel of gedeeltelijk te handhaven.

artikel 4.7.1 Functioneringstoelage

1 De werkgever kan de medewerker die het maximumsalaris van de voor hem geldende salarisschaal heeft bereikt een functioneringstoelage toekennen, indien naar zijn oordeel sprake is van zeer goede of uitstekende vervulling van de functie.

2 De functioneringstoelage wordt toegekend voor de duur van een jaar. Indien daar op grond van bijzondere omstandigheden aanleiding toe bestaat, kan de werkgever besluiten de toelage voor een langere duur toe te kennen.

3 De functioneringstoelage bedraagt ten hoogste 10% van het voor de medewerker geldende salaris.

artikel 4.7.2 Waarnemingstoelage

1 Indien een medewerker tijdelijk een functie waarneemt waarvoor een hogere schaal geldt dan voor zijn eigen functie, blijft de voor hem geldende salarisschaal van toepassing. De werkgever kan hem voor de duur van die waarneming een toelage toekennen.

2 Onder waarneming wordt verstaan het in opdracht van de werkgever tijdelijk uitoefenen van een andere functie dan die van de medewerker zelf.

artikel 4.7.2.1 Toekenning waarnemingstoelage

1 De medewerker heeft recht op een waarnemingstoelage als hij voor een periode van ten minste dertig kalenderdagen een hoger gewaardeerde functie waarneemt.

2 Als het optreden als plaatsvervanger deel uitmaakt van zijn eigen functie heeft de medewerker slechts recht op een waarnemingstoelage als hij de functie volledig waarneemt.

3 De waarnemingstoelage strekt zich uit over de totale periode van waarneming.

artikel 4.7.2.2 Volledige waarneming

1 De waarnemingstoelage bedraagt bij volledige waarneming 5% van het rekenkundige gemiddelde van het laagste salarisnummer en het hoogste salarisnummer van de salarisschaal waarin de waargenomen functie is gewaardeerd. De aldus berekende bedragen staan vermeld in bijlage F van deze cao.

2 Onder volledige waarneming wordt een zodanige waarneming verstaan, dat de medewerker in plaats van zijn eigen functie het volledige samenstel van werkzaamheden van de waargenomen functie verricht, met inbegrip van het dragen van de daaraan verbonden verantwoordelijkheden.

artikel 4.7.2.3 Onvolledige waarneming

De waarnemingstoelage bedraagt bij onvolledige waarneming 50% of 75% van het bedrag dat bij volledige waarneming zou zijn toegekend.

artikel 4.7.3

Toelage onregelmatige dienst

1 De medewerker voor wie één van de schalen 1 tot en met 10 van bijlage A of een salarisschaal van bijlage B of D van deze cao geldt, heeft recht op een toelage onregelmatige dienst voor het, anders dan bij wijze van overwerk, regelmatig of vrij regelmatig verrichten van arbeid op andere tijden dan op de dagen maandag tot en met vrijdag tussen 07.00 uur en 20.00 uur en zaterdag tussen 8.00 uur en 12.00 uur.

2 De toelage onregelmatige dienst wordt tot 1 januari 2016 niet tot de bezoldiging zoals bedoeld in lid 1 van artikel 7.1 (verlenen vakantie) gerekend[7].

3 Vanaf 1 januari 2016 wordt de toelage onregelmatige dienst tijdens de vakantie ook doorbetaald. Hiervoor stelt de werkgever een gemiddeld bedrag vast op basis van de toegekende toelagen in de twaalf kalendermaanden voorafgaand aan de maand waarin de medewerker met vakantie is. Indien de medewerker nog geen twaalf kalendermaanden in dienst is geweest, wordt het gemiddelde bedrag vastgesteld op het gemiddelde in de kalendermaanden tot aan de maand waarin de medewerker met vakantie is.

artikel 4.7.3.1

Berekening toelage

1 De toelage onregelmatige dienst bedraagt per gewerkt uur een percentage van het voor de medewerker geldende salaris per uur en wel:

a 47% voor de uren op maandag tot en met vrijdag tussen 00.00 uur en 07.00 uur en na 20.00 uur, alsmede voor de uren op zaterdag tussen 00.00 uur en 08.00 uur en na 12.00 uur;

b 72% voor de uren op zon- en feestdagen, als bedoeld in artikel 6.1, derde lid (arbeidsduur).

2 De toelage wordt berekend over ten hoogste het salaris per uur dat is afgeleid van het salaris dat in salarisschaal 7 is vermeld achter het salarisnummer 10.

artikel 4.7.3.2

Aflopende toelage

1 De medewerker wiens bezoldiging een blijvende verlaging ondergaat als gevolg van het buiten zijn toedoen beëindigen of verminderen van een toelage onregelmatige dienst heeft recht op een aflopende toelage.

2 Het recht op een aflopende toelage bestaat alleen als:

a de verlaging ten minste 3% van de som van het salaris en een eventuele functioneringstoelage bedraagt en;

b de medewerker de toelage onregelmatige dienst op het moment van beëindiging respectievelijk vermindering ten minste voor een periode van twee jaren zonder een onderbreking van langer dan twee maanden heeft ontvangen.

3 De berekeningsbasis voor de aflopende toelage is het bedrag dat de medewerker over de twaalf maanden voorafgaande aan de datum waarop de blijvende verlaging van zijn bezoldiging intreedt gemiddeld per maand aan toelage onregelmatige dienst heeft ontvangen, verminderd met de som van de bedragen die hij daarna per maand gaat ontvangen aan toelage onregelmatige dienst, aan toelage op basis van artikel 4.7.3.5 en aan salarisverhoging, anders dan wegens algemene salarisverhogingen.

4 De duur van de aflopende toelage is gelijk aan een kwart van de periode waarover de toelage onregelmatige dienst is ontvangen, met een maximum van drie jaar.

5 De volgens het vierde lid vastgestelde duur van de aflopende toelage wordt in drie gelijke delen gesplitst. De aflopende toelage bedraagt gedurende deze drie deelperioden achtereenvolgens 75%, 50% en 25% van de berekeningsbasis.

7 De doorbetaling van toelage onregelmatige dienst tijdens vakantie is vanaf 1997 verdisconteerd in de hoogte van de percentages zoals genoemd in artikel 4.7.3.1.

artikel 4.7.3.3.1

Aflopende toelage voor medewerkers vanaf 57 jaar

1 De medewerker van 57 jaar of ouder die op eigen verzoek geen of minder avond- en nachtdiensten verricht, heeft met ingang van de maand waarin hij deze diensten niet of minder verricht recht op een aflopende toelage mits hij de toelage voor avond- en nachtdiensten ten minste voor een periode van vijf jaren zonder een onderbreking van langer dan twee maanden heeft ontvangen.

2 De berekeningsbasis van de aflopende toelage is het bedrag dat de medewerker, over de twaalf maanden voorafgaande aan de datum waarop de blijvende verlaging van zijn bezoldiging in verband met het niet of minder verrichten van avond- en nachtdiensten intreedt, gemiddeld per maand aan toelage onregelmatige dienst heeft ontvangen, verminderd met feitelijke toelagen voor onregelmatige diensten die hij ontvangt na het (gedeeltelijk) stoppen met avond- en nachtdiensten aan toelage op basis van artikel 4.7.3.5 en aan salarisverhoging, anders dan wegens algemene salarisverhogingen.

3 De duur van de aflopende toelage is gelijk aan een kwart van de periode waarover de toelage onregelmatige dienst is ontvangen, met een maximum van drie jaar.

4 De volgens het derde lid vastgestelde duur van de aflopende toelage wordt in drie gelijke delen gesplitst. De aflopende toelage bedraagt gedurende deze drie deelperioden achtereenvolgens 37,5%, 25% en 12,5% van de berekeningsbasis.

artikel 4.7.3.3.2

Aflopende toelage, bestaande aanspraken op 31 december 2013

1 De medewerker die op 31 december 2013 een aflopende toelage onregelmatige dienst genoot, behoudt zijn aanspraak op de aflopende toelage overeenkomstig de hierna te noemen aflopende toelage.

2 De medewerker van 55 jaar of ouder die op een datum gelegen vóór 1 januari 2014 op eigen verzoek geen of minder onregelmatige diensten is gaan verrichten heeft, met ingang van de maand waarin hij deze diensten niet of minder verricht, recht op een aflopende toelage mits hij de toelage onregelmatige dienst ten minste voor een periode van vijf jaren zonder een onderbreking van langer dan twee maanden heeft ontvangen.

3 De berekeningsbasis voor de aflopende toelage is het bedrag dat de medewerker, over de twaalf maanden voorafgaande aan de datum waarop de blijvende verlaging van zijn bezoldiging intreedt gemiddeld per maand aan toelage onregelmatige dienst heeft ontvangen, verminderd met de som van de bedragen die hij daarna per maand gaat ontvangen aan toelage onregelmatige dienst, aan toelage op basis van artikel 4.7.3.5 en aan salarisverhoging, anders dan wegens algemene salarisverhogingen.

4 De duur van de aflopende toelage is gelijk aan een kwart van de periode waarover de

toelage onregelmatige dienst is ontvangen, met een maximum van drie jaar.

5 De volgens het derde lid vastgestelde duur van de aflopende toelage wordt in drie gelijke delen gesplitst. De aflopende toelage bedraagt gedurende deze drie deelperioden achtereenvolgens 37,5%, 25% en 12,5% van de berekeningsbasis.

artikel 4.7.3.4.1 Blijvende toelage voor medewerkers vanaf 60 jaar

1 De medewerker van 60 jaar of ouder die geen avond- of nachtdiensten meer verricht heeft recht op een blijvende toelage mits hij de toelage onregelmatige dienst voor avond- en nachtdiensten, al dan niet gevolgd door een aflopende toelage bedoeld in de artikelen 4.7.3.2 en 4.7.3.3.1, ten minste voor een periode van tien jaren zonder een onderbreking van langer dan twee maanden heeft ontvangen.

2 De berekeningsbasis van de blijvende toelage is het bedrag dat de medewerker, over de twaalf maanden voorafgaande aan de datum waarop de blijvende verlaging van zijn bezoldiging in verband met het niet of minder verrichten van avond- en nachtdiensten intreedt, gemiddeld per maand aan toelage onregelmatige dienst heeft ontvangen, verminderd met feitelijke toelagen voor onregelmatige diensten die hij ontvangt na het (gedeeltelijk) stoppen met avond- en nachtdiensten.

artikel 4.7.3.4.2 Blijvende toelage, bestaande aanspraken op 31 december 2013

1 De medewerker die op 31 december 2013 een blijvende toelage onregelmatige diensten genoot, behoudt zijn aanspraak op de blijvende toelage overeenkomstig de bepalingen van dit artikel.

2 De medewerker van 60 jaar of ouder die geen onregelmatige diensten meer verricht heeft recht op een blijvende toelage mits hij de toelage onregelmatige dienst, al dan niet gevolgd door een aflopende toelage bedoeld in de artikelen 4.7.3.2 en 4.7.3.3.2, ten minste voor een periode van tien jaren zonder een onderbreking van langer dan twee maanden heeft ontvangen.

3 De hoogte van de blijvende toelage bedoeld in het eerste lid is gelijk aan het bedrag dat hij gemiddeld over de laatste twaalf maanden ontving op basis van de artikelen 4.7.3.1, 4.7.3.2 of 4.7.3.3.2.

artikel 4.7.3.5 Overgangsbepaling

1 De medewerker die op 1 april 1997 in onregelmatige dienst werkzaam was heeft recht op een toelage indien hij op die datum als gevolg van de wijziging van de artikelen 4.7.3 en 4.7.3.1 bij een gelijkblijvend roosterpatroon ten opzichte van de gemiddeld in 1995 en 1996 gewerkte onregelmatige uren een teruggang ondervond van ten minste 20% van het aantal voor hem resterende onregelmatige uren. Als de medewerker slechts een deel van de periode 1995/1996 in onregelmatige dienst werkzaam was, wordt de referteperiode naar evenredigheid aangepast.

2 De medewerker heeft geen recht op een toelage bedoeld in het eerste lid als de achteruitgang minder was dan één uur onregelmatige dienst per maand.

3 De toelage bedraagt het verschil tussen de oude en de nieuwe toelage onregelmatige dienst zoals dat op basis van de in het eerste lid genoemde vergelijking per 1 april 1997 is vastgesteld.

4 Het recht op de toelage vervalt als de medewerker op zijn verzoek in een ander roosterpatroon of in een functie met een ander roosterpatroon gaat werken dan waarin hij werkzaam was op 1 april 1997. Als het roosterpatroon wijzigt als gevolg van een besluit van de werkgever blijft de toelage gehandhaafd, met dien verstande dat eventuele uit het gewijzigde roosterpatroon voortvloeiende meerinkomsten op de toelage in mindering worden gebracht. Indien als gevolg van een besluit van de werkgever het recht op de toelage volledig komt te vervallen, is artikel 4.7.3.2 van overeenkomstige toepassing.

5 De medewerker die niet voldeed aan de voorwaarden voor een toelage als bedoeld in bovenstaande bepalingen en die volgens de vergelijking bedoeld in het eerste lid desalniettemin op 1 april 1997 meer dan € 9,00 per maand in toelage onregelmatige dienst achteruit is gegaan, heeft recht op een toelage van € 9,00 per maand. Het recht op deze toelage wordt aan het einde van elk jaar getoetst.

artikel 4.7.4 Bereikbaarheids- en aanwezigheidsdienst

1 Van bereikbaarheidsdienst is sprake als de medewerker op afroep bereikbaar dient te zijn voor het verrichten van onvoorzienbare, spoedeisende werkzaamheden buiten de voor hem geldende werktijden.

2 Van aanwezigheidsdienst is sprake als de medewerker tijdens zijn bereikbaarheidsdienst aanwezig dient te zijn in het umc.

3 De toelage voor bereikbaarheids- en aanwezigheidsdienst wordt niet tot de bezoldiging zoals bedoeld in lid 1 van artikel 7.1 (verlenen vakantie) gerekend[8].

artikel 4.7.4.1 Berekening toelage

1 De medewerker voor wie één van de schalen 1 tot en met 10 van bijlage A of een salarisschaal van bijlage D van deze cao geldt, heeft recht op een toelage als hem bereikbaarheids- of aanwezigheidsdiensten worden opgedragen.

2 De toelage bedraagt per uur bereikbaarheid een percentage van het salaris per uur en wel:
- a 6% van het salaris per uur voor de uren op maandag tot en met vrijdag;
- b 12% voor de uren op zaterdag, zondag of een feestdag als bedoeld in artikel 6.1, derde lid (arbeidsduur).

3 De toelage wordt berekend over ten minste het salaris per uur dat is afgeleid van het salaris dat in salarisschaal 3 is vermeld achter salarisnummer 9 en ten hoogste het salaris per uur, dat is afgeleid van het salaris dat in salarisschaal 7 is vermeld achter salarisnummer 10.

4 De op basis van het eerste en het tweede lid berekende toelage wordt verhoogd met 25% over de uren waarop sprake is van aanwezigheidsdienst.

artikel 4.7.4.2 Verrichte arbeid tijdens diensten

1 De medewerker heeft recht op een vergoeding voor de tijd gedurende welke hij tijdens een bereikbaarheids- of aanwezigheidsdienst werkzaamheden heeft verricht. De werkgever bepaalt na overleg met de medewerker of de vergoeding bestaat uit verlof gelijk aan het

8 De doorbetaling van de toelage voor bereikbaarheids- en aanwezigheidsdienst tijdens vakantie is vanaf 1997 verdisconteerd in de hoogte van de percentages zoals genoemd in artikel 4.7.4.1.

aantal gewerkte uren of uit een bedrag in geld op basis van het voor de medewerker geldende salaris per uur.

2 Naast de in het eerste lid genoemde compensatie vergoedt de werkgever voor de verrichte arbeid per gewerkt uur:
   a 47% van het salaris per uur voor de uren op maandag tot en met vrijdag tussen 00.00 uur en 07.00 uur en na 20.00 uur, alsmede voor de uren op zaterdag tussen 00.00 uur en 08.00 uur en na 12.00 uur;
   b 72% van het salaris per uur voor de uren op zondag of een feestdag, als bedoeld in artikel 6.1, derde lid (arbeidsduur).

3 De vergoeding wordt berekend over ten hoogste het salaris per uur dat is afgeleid van het salaris dat in salarisschaal 7 is vermeld achter het salarisnummer 10.

4 Bij bereikbaarheidsdienst gaat de tijd gedurende welke de medewerker geacht wordt zijn werkzaamheden te hebben verricht in op het moment dat hij, na daartoe te zijn opgeroepen, zijn verblijfplaats verlaat en eindigt op het moment dat de medewerker op zijn verblijfplaats terugkeert. Deze tijd wordt naar boven of naar beneden afgerond op halve uren. Een telefonisch consult tijdens een bereikbaarheidsdienst, waarbij de medewerker zijn verblijfplaats niet hoeft te verlaten, geldt tevens als verrichte arbeid, en deze tijd wordt eveneens naar boven of naar beneden afgerond op halve uren, met een minimum van een half uur.

5 Bij aanwezigheidsdienst wordt elke periode waarin de medewerker is opgeroepen om werkzaamheden te verrichten naar boven afgerond op halve uren.

artikel 4.7.4.3 Reiskosten

De medewerker heeft recht op een vergoeding van de reiskosten die hij moet maken vanwege het verrichten van bereikbaarheidsdiensten op basis van de bepalingen in hoofdstuk 5 inzake vergoeding kosten bij dienstreizen.

artikel 4.7.5 Toelage op andere gronden

In bijzondere gevallen kan de werkgever de medewerker of een groep medewerkers een toelage toekennen op andere gronden dan vermeld in dit hoofdstuk.

artikel 4.7.6 Overwerk

1 Van overwerk is sprake indien de werkgever de medewerker opdraagt incidenteel werkzaamheden te verrichten op tijden waarmee de voor hem geldende werktijd wordt overschreden.

2 Werkzaamheden die korter dan een half uur voorafgaand aan of aansluitend op de voor de medewerker geldende werktijd worden verricht worden niet als overwerk beschouwd.

artikel 4.7.6.1 Vergoeding overwerk

1 De medewerker voor wie één van de schalen 1 tot en met 10 van bijlage A of een salarisschaal van bijlage D geldt, heeft recht op compensatie van door hem verricht overwerk.

2 De werkgever stelt de medewerker in de gelegenheid het overwerk binnen een termijn van dertien weken nadat het is ontstaan te compenseren op basis van tijd voor tijd voor de meer gewerkte uren.

3 Indien compensatie in vrije tijd binnen een termijn van dertien weken niet mogelijk is gebleken, heeft de medewerker recht op:
   a vergoeding in verlof, gelijk aan 150% van de meer gewerkte uren, of
   b vergoeding in verlof, gelijk aan de meer gewerkte uren, alsmede een bedrag in geld dat voor elk meer gewerkt uur een percentage van 50% van het salaris per uur van de medewerker bedraagt.

4 Na overleg met de medewerker bepaalt de werkgever of hij de in het derde lid genoemde vergoeding onder a toekent, dan wel die onder b.

5 De vergoeding wordt zoveel mogelijk in de maand volgend op de termijn van dertien weken bedoeld in het tweede lid toegekend, opgenomen en - indien van toepassing - uitbetaald.

6 Indien zwaarwegende dienstbelangen zich verzetten tegen een vergoeding als bedoeld in het derde lid kan de werkgever besluiten het overwerk volledig in geld te vergoeden. De vergoeding bedraagt in dat geval voor elk meer gewerkt uur 150% van het salaris per uur van de medewerker.

artikel 4.8 Arbeidsmarkttoelage/Bindingspremie

De werkgever kan de medewerker om redenen van werving of behoud een arbeidsmarkttoelage of bindingspremie toekennen.

artikel 4.8.1 Arbeidsmarkttoelage

1 De hoogte van een arbeidsmarkttoelage bedraagt ten hoogste het verschil tussen het salaris van de medewerker en het maximumsalaris van de naasthogere salarisschaal. In bijzondere gevallen kan de werkgever hiervan afwijken.

2 Als de werkgever de arbeidsmarkttoelage intrekt nadat de medewerker deze gedurende ten minste vijf jaren heeft ontvangen, heeft de medewerker gedurende een periode van één jaar in vier kwartalen recht op een aflopende toelage ter hoogte van respectievelijk 100%, 75%, 50% en 25% van de oorspronkelijke toelage.

artikel 4.8.2 Bindingspremie

1 De werkgever stelt bij toekenning van een bindingspremie de termijn vast gedurende welke de medewerker geacht wordt in dienst van het umc te blijven om voor uitkering van de bindingspremie in aanmerking te komen.

2 De bindingspremie wordt uitgekeerd aan het eind van de vastgestelde termijn.

3 De werkgever kan de bindingspremie gedeeltelijk uitkeren aan de medewerker met wie, vanwege een oorzaak die naar het oordeel van de werkgever niet aan de medewerker zelf is te wijten, het dienstverband binnen de vastgestelde bindingstermijn eindigt.

artikel 4.9 Stimulering mobiliteit

1 De werkgever kan de medewerker, indien het naar zijn oordeel wenselijk is dat de medewerker een andere functie gaat vervullen, een toelage of uitkering om redenen van mobiliteit toekennen.

2 De hoogte van een mobiliteitstoelage bedraagt ten hoogste het verschil tussen het salaris van de medewerker en het maximumsalaris van de naasthogere salarisschaal. In bijzondere

gevallen kan de werkgever hiervan afwijken.

3 De werkgever kan met instemming van de ondernemingsraad nadere regels vaststellen voor het toekennen van een mobiliteitsuitkering.

artikel 4.10 **Gratificatie**

De werkgever kan de medewerker wegens grote inzet, opmerkelijk positieve functievervulling, bijzondere prestaties of andere gronden een gratificatie toekennen.

artikel 4.11 **Militair verlof en rampenbestrijding**

Militair verlof is niet van toepassing vanwege opschorting van de militaire dienstplicht. Wanneer een buitenlandse medewerker in het buitenland wordt opgeroepen zijn militaire dienstplicht te vervullen, dan gelden de bepalingen inzake militair verlof genoemd in de artikelen 4.11 en 7.2 Cao UMC 2007. Degene die ingevolge artikel 7.2 sub b (verlof van rechtswege) met verlof is, behoudt over de tijd van dit verlof de aan zijn functie verbonden bezoldiging. De toelage onregelmatige dienst en de toelage bereikbaarheids- en aanwezigheidsdienst worden hierbij niet tot de bezoldiging gerekend.

artikel 4.12 **Politiek verlof**

Als de medewerker een vaste vergoeding ontvangt uit een functie in een publiekrechtelijk college waarin hij is benoemd of verkozen en als de werkgever hem, tenzij het dienstbelang zich daartegen verzet, verlof heeft verleend voor het bijwonen van vergaderingen en zittingen van dat college en voor het verrichten van daaruit voortvloeiende werkzaamheden, past de werkgever op zijn bezoldiging een inhouding toe over de tijd dat hij verlof heeft. Deze inhouding gaat hetgeen hij geacht kan worden te ontvangen als vaste vergoeding voor de met het verlof overeenkomende tijd in de bedoelde functie niet te boven.

artikel 4.13 **Non-activiteitswedde**

De werkgever kent de medewerker die in verband met de werkzaamheden die voortvloeien uit een functie in een publiekrechtelijk college waarin hij is benoemd of verkozen tijdelijk is ontheven van de uitoefening van zijn functie, gedurende de periode van zijn ontheffing een non-activiteitswedde toe op de voet van de artikelen 4 en 5 van de Wet Incompatibiliteiten Staten-Generaal en Europees Parlement.

hoofdstuk 5

Vergoedingen en tegemoetkomingen

artikel 5.1 **Binnenlandse dienstreis**

1 Voor de vergoeding van reiskosten binnen Nederland geldt het umc als begin- en eindpunt van een dienstreis.

2 De werkgever kan in afwijking van het eerste lid de woning van de medewerker of een andere plaats als begin- en/of eindpunt van een dienstreis aanmerken, tenzij tijdens de reis het umc wordt bezocht.

artikel 5.1.1 **Openbaar vervoer**

1 De werkgever vergoedt de kosten van openbaar vervoer die de medewerker in verband met een dienstreis heeft gemaakt.

2 De medewerker die tijdens een dienstreis gebruik maakt van vervoer per trein, is gerechtigd eerste klasse te reizen.

3 Als de medewerker bij het maken van een dienstreis gebruik maakt van zijn eigen openbaar vervoerabonnement, wordt de aan hem toe te kennen reiskostenvergoeding fictief vastgesteld door uit te gaan van de prijs die zonder abonnement op het reistraject zou moeten zijn betaald.

artikel 5.1.2 **Taxi**

De werkgever vergoedt de kosten van taxivervoer die de medewerker in verband met een dienstreis heeft gemaakt, als het dienstbelang naar het oordeel van de werkgever met dat vervoer is gebaat.

artikel 5.1.3 **Eigen voertuig**

1 Als de dienstreis naar het oordeel van de werkgever niet of niet op doelmatige wijze met het openbaar vervoer kan worden gemaakt, kan de werkgever de medewerker toestemming geven voor het gebruik van zijn eigen motorvoertuig. De medewerker ontvangt per kilometer aan reiskostenvergoeding een tegemoetkoming van € 0,28. Een uitruil tussen woon-werk-kilometers met eigen voertuig en dienstreiskilometers is mogelijk, zodat de niet benutte fiscale ruimte voor woon-werkverkeer kan worden gesaldeerd met het fiscaal belaste deel van de tegemoetkoming voor dienstreizen.

2 Indien een dienstreis op doelmatige wijze met het openbaar vervoer kan worden gemaakt en de medewerker op eigen initiatief gebruik maakt van zijn eigen motorvoertuig, vergoedt de werkgever per kilometer een tegemoetkoming van € 0,09.

artikel 5.1.4 **Verblijfkosten**

1 De werkgever vergoedt de in verband met een dienstreis in redelijkheid gemaakte kosten voor maaltijden, logies en kleine uitgaven.

2 Geen aanspraak op vergoeding wegens verblijfkosten bestaat voor een dienstreis:
- korter dan vier uur of
- binnen de vestigingsplaats van het umc.

3 Voor kleine uitgaven tijdens een dienstreis vergoedt de werkgever € 2,75 per dag, tenzij het tweede lid van toepassing is.

artikel 5.1.5

Declareren

1 De werkgever vergoedt reis- en verblijfkosten bij dienstreizen op declaratiebasis.

2 Het declareren van reis- en verblijfkosten bij dienstreizen geschiedt op een door de werkgever voorgeschreven wijze, onder overlegging van de vereiste bewijsstukken.

3 De aanspraak op een vergoeding vervalt, indien de medewerker de declaratie niet indient binnen drie maanden na de maand waarop de declaratie betrekking heeft.

artikel 5.2

Buitenlandse dienstreis

De werkgever vergoedt reis- en verblijfkosten in verband met dienstreizen naar het buitenland op basis van de voor de sector rijkspersoneel van toepassing zijnde regeling. De werkgever kan besluiten om hiervan voor zijn medewerkers of een gedeelte van zijn medewerkers af te wijken en de feitelijk gemaakte kosten te vergoeden op basis van overgelegde declaraties, voor zover deze kosten binnen de grenzen van redelijkheid en billijkheid zijn gemaakt.

artikel 5.3

Woon-werkverkeer

1 De werkgever stelt met instemming van de ondernemingsraad regels vast voor het vergoeden van kosten van het dagelijks reizen tussen de woning en het umc.

2 De in het eerste lid bedoelde regels dienen in overeenstemming te zijn met de volgende uitgangspunten:

- de regels zijn uitsluitend van toepassing op de medewerker aan wie geen verhuisplicht is opgelegd;
- er vindt geen onderscheid plaats tussen het al dan niet voeren van een eigen huishouding;
- vergoeding van woon-werkverkeer aan deeltijders vindt plaats naar rato van het aantal werkdagen per week;
- desgewenst kan de werkgever bij het opstellen van de regels aansluiting zoeken bij een lokaal vervoerplan.

artikel 5.4

Woongebied

1 De werkgever kan de medewerker verplichten te gaan wonen of te blijven wonen in of nabij de gemeente die hem als standplaats is aangewezen of waartoe zijn standplaats behoort, indien dit naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk is in verband met de goede vervulling van zijn functie.

2 De medewerker aan wie de in het eerste lid bedoelde verplichting is opgelegd is gehouden daaraan zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk twee jaar nadat die verplichting is opgelegd, gevolg te geven.

3 De werkgever kan met instemming van de ondernemingsraad nadere regels vaststellen over het woongebied waarin de medewerker verplicht is te gaan wonen.

artikel 5.4.1

Verhuiskosten

1 De medewerker aan wie een verhuisplicht is opgelegd heeft bij verhuizing recht op een tegemoetkoming in de verhuiskosten, indien met de verhuizing aan de verhuisplicht wordt voldaan.

2 Als al op enige wijze aanspraak bestaat op een tegemoetkoming in de verhuiskosten, kent de werkgever slechts een tegemoetkoming toe voor het meerdere, met dien verstande dat het vierde lid van artikel 5.4.2 van overeenkomstige toepassing is op de overige direct uit de verhuizing voortvloeiende kosten.

3 De medewerker is verplicht een toegekende tegemoetkoming in verhuiskosten terug te betalen, indien het dienstverband binnen twee jaar na de indiensttreding, dan wel binnen één jaar na de verhuizing op zijn verzoek of ten gevolge van aan hem te wijten feiten of omstandigheden wordt beëindigd.

4 De medewerker heeft slechts recht op de tegemoetkoming in verhuiskosten, indien de medewerker schriftelijk heeft verklaard dat de verplichting tot terugbetalen bedoeld in het derde lid hem bekend is.

5 De medewerker heeft geen recht op tegemoetkoming in de verhuiskosten indien de verhuizing niet heeft plaatsgevonden binnen twee jaren nadat de verhuisplicht is opgelegd.

artikel 5.4.2

Tegemoetkoming verhuiskosten

1 De tegemoetkoming in verhuiskosten bestaat uit:

a een bedrag voor de kosten van transport van bagage en inboedel van de medewerker en zijn gezinsleden, waaronder begrepen de kosten van in- en uitpakken van breekbare zaken (transportkosten);

b een bedrag voor eventuele dubbele huishuur;

c een bedrag voor alle overige direct uit de verhuizing voortvloeiende kosten (overige kosten).

2 Het bedrag voor de transportkosten kan zowel betrekking hebben op kosten van de medewerker zelf, als op kosten van een erkende verhuisfirma. Uitgangspunt in beide gevallen is dat de werkelijk gemaakte kosten worden vergoed. De werkgever kan nadere regels vaststellen voor de wijze van declareren.

3 De tegemoetkoming voor dubbele huishuur bedraagt ten hoogste het bedrag van de huur van de oude woning van de medewerker over een periode van twee maanden.

4 De tegemoetkoming voor overige kosten bedraagt 10% van de berekeningsbasis als de medewerker binnen een periode van één jaar na de datum waarop de verhuisplicht aan hem is opgelegd daadwerkelijk is verhuisd en 8% als de verhuizing in het jaar daarna heeft plaatsgehad. De berekeningsbasis is het twaalfvoud van de bezoldiging van de medewerker in de berekeningsmaand, vermeerderd met de vakantie-uitkering over de berekeningsmaand. De berekeningsmaand is de maand waarin de medewerker daadwerkelijk verhuist. De tegemoetkoming voor overige kosten bedraagt ten hoogste € 5.445,00. Als de verhuizing een gezin betreft waarin de werkgever aan beide levenspartners verhuisplicht heeft opgelegd, wordt de tegemoetkoming voor overige kosten tot dit maximumbedrag berekend over de som van beider berekeningsbasis.

artikel 5.4.3

Verhuizing vanuit het buitenland

1 De tegemoetkoming in de verhuiskosten van een uit het buitenland afkomstige medewerker bestaat naast de in artikel 5.4.2, eerste lid bedoelde bedragen, uit:

a een vergoeding van de kosten van het vervoer van de medewerker en diens gezinsleden naar de nieuwe woning en zo nodig van de overnachtingskosten;

b een vergoeding van de kosten van één of meer reizen die de medewerker en zijn

gezinsleden in het land van vertrek hebben moeten maken om voor de reis vereiste formaliteiten te vervullen.

2 Bij een verhuizing als bedoeld in het eerste lid worden onder transportkosten als bedoeld in artikel 5.4.2, eerste lid, onder a mede verstaan:
   a een bedrag voor de verschuldigde belastingen bij invoer van bagage en inboedel;
   b een bedrag voor de kosten van verzekering van bagage en inboedel tegen schade ten gevolge van of in verband met de verhuizing;
   c een bedrag voor de kosten van het inpakken van bagage en inboedel, (de)montage van meubilair en/of de afvoer van emballage.

artikel 5.4.4 Reis- en pensionkosten

1 De medewerker aan wie een verhuisplicht is opgelegd, heeft gedurende de periode waarin de verhuizing nog niet heeft plaatsgehad recht op een tegemoetkoming in de kosten van het dagelijks reizen tussen de woning en het umc. Deze tegemoetkoming wordt ten hoogste twee jaren toegekend, gerekend vanaf de datum waarop de verhuisplicht is opgelegd. De tegemoetkoming is gelijk aan de kosten van openbaar vervoer over het af te leggen traject (voor treinen: 2e klasse) tot ten hoogste € 190,00 per maand, welk bedrag wordt verminderd met een bedrag van € 35,00.

2 De werkgever voorziet, al dan niet tegen betaling, de medewerker bedoeld in lid 1 die naar zijn oordeel niet dagelijks heen en weer kan reizen van tijdelijke huisvesting, of kent hem een tegemoetkoming toe in de kosten voor verblijf in een pension tot ten hoogste € 182,00 per week. In bijzondere gevallen kan de werkgever de werknemer voor ten hoogste één keer per week een tegemoetkoming verstrekken in de reiskosten voor gezinsbezoek of voor bezoek van de eigen woning. De tegemoetkoming is gelijk aan de kosten van openbaar vervoer over het af te leggen traject (voor treinen: 2e klasse).

3 De werkgever kan een medewerker aan wie geen verhuisplicht is opgelegd vanwege het feit dat met hem een tijdelijk dienstverband van ten hoogste twee jaren is aangegaan in afwijking van artikel 5.3 een tegemoetkoming in kosten toekennen als bedoeld in het eerste of tweede lid.

4 Bij ziekte langer dan een maand vindt geen uitbetaling plaats van de in dit artikel genoemde vergoedingen, tenzij het om onvermijdbare kosten gaat.

artikel 5.4.5 Voorschot

De werkgever kan de medewerker op diens verzoek een voorschot geven van de in de artikelen 5.4.1 tot en met 5.4.4 bedoelde tegemoetkomingen.

artikel 5.4.6 Hardheidsclausule

De werkgever kan in individuele gevallen waar de artikelen 5.3 tot en met 5.4.5 niet of kennelijk niet naar redelijkheid in voorzien een nadere beslissing nemen.

artikel 5.5 Telefoonkostenvergoeding

1 De medewerker heeft recht op vergoeding van gemaakte zakelijke gesprekskosten met gebruikmaking van een eigen telefoon.

2 De vergoeding van de gesprekskosten vindt plaats op declaratiebasis, waarbij de medewerker een afschrift dient te overleggen van de gespecificeerde telefoonnota aan de hand waarvan de gemaakte kosten kunnen worden aangetoond.

3 De werkgever kan nadere regels vaststellen voor de vergoeding van kosten van eventuele overige vormen van telecommunicatie.

artikel 5.6 Maaltijdvergoeding

1 De werkgever verstrekt de medewerker een maaltijd, indien hij niet in de gelegenheid is zijn maaltijd op de gebruikelijke plaats en tijd te nuttigen vanwege het feit dat hem is opgedragen aansluitend aan zijn werkdag langer dan twee uren overwerk te verrichten of langer dan twee uren arbeid te verrichten in het kader van de uitoefening van een bereikbaarheids- of aanwezigheidsdienst.

2 De te verstrekken maaltijd is afkomstig uit het eigen ziekenhuisrestaurant.

3 Als verstrekking van een maaltijd uit het eigen restaurant niet mogelijk is, vergoedt de werkgever overeenkomstig het bepaalde in artikel 5.1.4, eerste lid de daadwerkelijke kosten van een elders genuttigde maaltijd.

artikel 5.7 /

artikel 5.8 (Her)registratie BIG

De medewerker, niet zijnde een academisch medisch specialist zoals bedoeld in hoofdstuk 15, die verplicht is zich te registreren op grond van artikel 3 van de Wet BIG krijgt zowel de kosten verbonden aan de registratie als de herregistratie door de werkgever vergoed, indien en voor zover deze (her)registratie voortvloeit uit de bij de werkgever beklede functie.

Arbeidsduur en werktijden

artikel 6.1 **Arbeidsduur**

1 De volledige arbeidsduur bedraagt 1872 uur per jaar en gemiddeld 36 uur per week.

2 De arbeidsduur bedoeld in het eerste lid wordt verminderd met 7,2 uur voor elke feestdag die niet op zaterdag of zondag valt.

3 Feestdagen zijn Nieuwjaarsdag, Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag, beide Kerstdagen, de dag waarop de verjaardag van de Koning wordt gevierd, eens per vijf jaar op 5 mei in een jubileumjaar (voor het eerst in 2020) en de door de werkgever toegevoegde feestdagen.

4 De uren doorgebracht in aanwezigheidsdienst en waarin geen arbeid wordt verricht, tellen niet mee voor de vaststelling van de volledige arbeidsduur zoals genoemd in lid 1.

artikel 6.1.1 **Uitbreiding volledige arbeidsduur**

1 De werkgever en de medewerker kunnen overeenkomen dat de medewerker die een dienstverband heeft op basis van een volledige arbeidsduur, als bedoeld in artikel 6.1 eerste lid, tijdelijk per jaar maximaal 208 uren meer arbeid verricht. Zo kunnen werkgever en medewerker een werkweek overeenkomen van gemiddeld 37, 38, 39 of 40 uur per week.

2 Ten aanzien van de uitbreiding van de arbeidsduur geldt het volgende:

a het verzoek door of namens de werkgever wordt zo mogelijk gedaan tijdens het jaargesprek en heeft betrekking op de komende jaarperiode;

b vastlegging van te maken afspraken over de omvang en de duur van de uitbreiding geschiedt schriftelijk;

c de toelagen, pensioenopbouw, opbouw vakantie en overige aan salaris en arbeidsduur gerelateerde arbeidsvoorwaarden zullen worden gebaseerd op de tussen werkgever en medewerker overeengekomen tijdelijke arbeidsduur en het daarbij behorende salaris.

artikel 6.1.2 **Vermindering volledige arbeidsduur**

1 De medewerker met een dienstverband voor 1872 uren per jaar als bedoeld in artikel 6.1, eerste lid kan op zijn verzoek tijdelijk per jaar maximaal 184 uren minder arbeid verrichten dan krachtens zijn volledige aanstelling het geval is.

2 Ten aanzien van de vermindering van de arbeidsduur geldt het volgende:

a het verzoek van de medewerker wordt zo mogelijk gedaan tijdens het jaargesprek en heeft betrekking op de komende jaarperiode;

b het verzoek van de medewerker wordt ingewilligd, tenzij zwaarwegende dienstbelangen zich daartegen verzetten;

c vastlegging van te maken afspraken over omvang en duur van de vermindering geschiedt schriftelijk;

d per minder te werken uur wordt op het salaris van de medewerker een inhouding toegepast overeenkomstig het voor de medewerker geldende uursalaris;

e tijdens de vermindering blijft de opbouw van het pensioen ongewijzigd, evenals de verdeling van de te betalen pensioenpremie over de medewerker en het bevoegd gezag, mits de vermindering een eenmalig karakter draagt;

f over de minder gewerkte uren wordt geen vakantie opgebouwd.

artikel 6.1.3 /

artikel 6.1.4 /

artikel 6.2 **Werktijdregeling**

1 De werkgever stelt een of meer werktijdregelingen vast, zodanig dat voor alle medewerkers een dergelijke regeling geldt. Hierbij worden de voorschriften en bepalingen van de Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit in acht genomen.

2 Afwijking van enkele normen van de Arbeidstijdenwet is mogelijk via een collectieve regeling. Onder collectieve regeling wordt een afspraak in het LOAZ verstaan.

artikel 6.2.1 **Gebruikelijke werktijden dagdienst**

De dagelijkse werktijden liggen bij voorkeur tussen 07.00 uur en 18.00 uur op maandag tot en met vrijdag, tenzij voor de medewerker wisselende werktijden gelden.

artikel 6.2.2 **Feestdagen**

1 Tenzij het dienstbelang dit onvermijdelijk maakt, wordt geen dienst geëist op zaterdagen en zondagen, noch op Nieuwjaarsdag, Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag, beide Kerstdagen, de dag waarop de verjaardag van de Koning wordt gevierd, en eens per vijf jaar op 5 mei in een jubileumjaar (voor het eerst in 2020).

2 Tenzij het dienstbelang dit onvermijdelijk maakt, wordt op verzoek van de medewerker in plaats van op de in het eerste lid genoemde christelijke feestdagen geen dienst geëist op de voor hem in verband met zijn godsdienstige opvattingen geldende feestdagen, tot een maximum van vijf dagen per jaar.

artikel 6.2.3 **Afwijkende werktijden en diensten**

1 De werkgever kan de medewerker opdragen onregelmatige diensten te verrichten als omschreven in artikel 4.7.3 (toelage onregelmatige dienst).

2 De werkgever kan de medewerker opdragen bereikbaarheids- en aanwezigheidsdiensten te verrichten als omschreven in artikel 4.7.4.

3 De werkgever kan de medewerker opdragen overwerk te verrichten als omschreven in artikel 4.7.6 (overwerk).

4 Het verrichten van avond- en nachtdiensten, bereikbaarheids- en aanwezigheidsdiensten tijdens de avond en nacht en overwerk tijdens de avond en nacht kan aan de medewerker van 57 jaar of ouder uitsluitend met zijn instemming kan worden opgedragen.

5 Tot 1 januari 2014 is het gestelde in lid 4 van toepassing op de medewerker van 55 jaar of ouder ten aanzien van het verrichten van onregelmatige diensten, bereikbaarheids- en aanwezigheidsdiensten en overwerk.

6 Aan de medewerker die op 31 december 2013 de leeftijd van 55 jaar of ouder heeft bereikt en die op 31 december 2013 of eerder op eigen verzoek geen onregelmatige diensten meer verricht zoals omschreven in artikel 4.7.3.3.2 kan het verrichten van onregelmatige diensten uitsluitend met zijn instemming worden opgedragen.

artikel 6.3 **Roosterdienst**

1 Voor zover voor de medewerker ingevolge de werktijdregelingen wisselende werktijden gelden, stelt de werkgever daartoe een rooster vast.

2 In het rooster worden in ieder geval de te verrichten diensten en de werktijden opgenomen.
3 De werkgever brengt de individuele roosters zo spoedig mogelijk, doch ten minste tien kalenderdagen vóór de aanvang van de periode waarop het rooster betrekking heeft, ter kennis van de betrokken medewerker.

artikel 6.3.1 **Overige bepalingen roosterdienst**

1 De medewerker heeft in een kalenderjaar recht op ten minste 22 vrije weekeinden.
2 Overdracht van dienst vindt plaats binnen werktijd.
3 Bij inroostering van werktijden wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met methoden van gezond roosteren.
4 Als op grond van zwaarwegende dienstbelangen een wijziging moet worden aangebracht in een reeds vastgesteld dienstrooster, stelt de werkgever de medewerker hiervan zo spoedig mogelijk op de hoogte. Indien de medewerker als gevolg hiervan aantoonbaar financieel nadeel ondervindt dat redelijkerwijs niet te zijnen laste kan blijven, vergoedt de werkgever de hiermee gepaard gaande kosten.
5 Indien geen overeenstemming wordt bereikt met de medewerker omtrent het aanbrengen van verschuivingen in een reeds vastgesteld dienstrooster, kan de werkgever de medewerker een dienstopdracht geven. De ondernemingsraad ontvangt jaarlijks een geanonimiseerde rapportage over het aantal dienstopdrachten dat om deze reden is gegeven.

artikel 6.4 **Jaarurensystematiek**

1 Bij de vaststelling van werktijdregelingen geldt als uitgangspunt, dat de medewerker jaarlijks het aantal arbeidsuren werkt dat staat vermeld in zijn aanstellingsbesluit of arbeidsovereenkomst. Bij deze jaarvariant wordt een arbeidspatroon afgesproken, waarin zowel het werkpatroon als de geclusterde vrije tijd herkenbaar tot uiting komt.
2 Toepassing van grotere spreiding van de werktijd door het jaar heen zal niet gepaard gaan met invoering van onevenwichtige werkpatronen voor de individuele medewerker.
3 De werkgever bepaalt in overleg met de medewerker de indeling van zijn werktijden en arbeidspatroon, rekening houdend met enerzijds het organisatiebelang annex groepsbelang en anderzijds het belang van de medewerker. Het overleg vindt plaats tussen de leidinggevende en de medewerker. Als de individuele wensen niet sporend gemaakt kunnen worden met de voorkeur van het collectief, prevaleert het organisatiebelang. In onderling overleg kan het arbeidspatroon tussentijds worden aangepast.
4 Als na schriftelijke motivering blijkt dat geen overeenstemming tussen leidinggevende en medewerker kan worden bereikt, wordt een bemiddelaar ingeschakeld teneinde alsnog een minnelijke oplossing te bereiken. De bemiddelaar mag geen direct betrokkene bij de arbeidsrelatie zijn.
5 De bemiddelaar rapporteert over alle bemiddelingsgevallen aan de werkgever en de ondernemingsraad.

artikel 6.4.1 **Overgangsbepaling**

Aanspraken op ADV-spaarvarianten die tot 1 februari 1992 zijn opgebouwd krachtens individuele afspraken blijven onverminderd van kracht.

HOOFDSTUK 7

Vakantie, verlof en buitengewoon verlof

artikel 7.1 **Verlenen vakantie**

1 De werkgever verleent de medewerker elk kalenderjaar vakantie met behoud van bezoldiging met in achtneming van het bij en krachtens de artikelen 7.1.1 tot en met 7.1.6 / 7a.1.6 bepaalde.
2 Vakantie wordt verleend tenzij het dienstbelang zich daartegen verzet.
3 Als naar het oordeel van de werkgever voor de medewerker geldige redenen van verhindering bestaan wordt vakantie niet ongevraagd verleend.

artikel 7.1.1 **Aanspraak op vakantie**

1 De aanspraak op vakantie bedraagt 9% van de in het aanstellingsbesluit of de arbeidsovereenkomst vermelde arbeidsduur van de medewerker en wordt uitgedrukt in gehele uren.
2 Indien en voor zolang artikel 8.5.5, tweede lid, onderdeel e of f (geen aanspraak op bezoldiging), onderscheidenlijk artikel 8.5.6 (sanctieregime) van toepassing is, heeft de medewerker geen aanspraak op opbouw van vakantie.
3 De medewerker die voor 1 mei 1994 aanspraak had op acht uren extra vakantie in verband met het feit dat zijn salaris gelijk was aan of meer bedroeg dan het maximumsalaris van schaal 9 behoudt deze extra vakantie tot het moment waarop hij volgens lid twee van artikel 7.1.1 van de Cao UMC 2008-2011 aanspraak verkrijgt op een overeenkomstige hoeveelheid extra vakantie in verband met zijn leeftijd.

Artikel 7.1.2 **Bijzondere bepalingen**

1 De werkgever stelt bij aanvang of beëindiging van het dienstverband in de loop van een kalenderjaar de aanspraak op vakantie vast naar evenredigheid van de duur van het dienstverband in het desbetreffende kalenderjaar.
2 De werkgever stelt bij wijziging van de arbeidsduur van de medewerker de aanspraak op vakantie over een eventueel resterend gedeelte van het desbetreffende kalenderjaar opnieuw vast, rekening houdend met de nieuwe arbeidsduur. De tot aan de datum van ingang van de wijziging van de arbeidsduur verworven aanspraak op vakantie blijft gehandhaafd.
3 Gedurende de periode dat de medewerker in het geheel geen dienst verricht, verwerft hij geen aanspraak op vakantie. Gedurende de periode dat de medewerker gedeeltelijk dienst verricht, verwerft hij aanspraak op vakantie naar evenredigheid van het gedeelte van de arbeidsduur dat hij feitelijk dienst verricht. De eerste en tweede volzin zijn van toepassing voor zover de medewerker gedurende een aaneengesloten periode van ten minste dertig kalenderdagen geheel of gedeeltelijk geen dienst heeft verricht.
4 Het derde lid is niet van toepassing, indien geheel of gedeeltelijk geen dienst wordt verricht wegens:
   a de afgesproken werktijdregeling;
   b vakantie;
   c ziekte;
   d zwangerschaps- en bevallingsverlof;
   e verblijf in militaire dienst wegens herhalingsoefeningen.
5 Tot 1 januari 2014 geldt in aanvulling op het vorige lid onderdeel c, dat de aanspraak op vakantie als bedoeld in artikel 7.1.1 lid 1 tijdens ziekte 7,7% bedraagt van de in het aanstellingsbesluit of de arbeidsovereenkomst vermelde arbeidsduur van de medewerker en wordt uitgedrukt in gehele uren.

artikel 7a.1.2 Aanspraak op vakantie

1 Het bepaalde in het derde en vierde lid van artikel 7.1.2 geldt niet voor de medewerker van Radboudumc en VUmc. Voor deze medewerker geldt het bepaalde in de artikelen 7:634 en 7:635 BW.

2 De in het vijfde lid van artikel 7.1.2 opgenomen beperking van de vakantieaanspraak tijdens ziekte is tot 1 januari 2014 van overeenkomstige toepassing.

artikel 7.1.3 Opnemen van vakantie

1 De vakantie wordt zoveel mogelijk opgenomen in aaneengesloten perioden van ten minste vier uren.

2 De medewerker is verplicht in elk kalenderjaar vakantie op te nemen over een aaneengesloten periode van ten minste twee weken.

3 In een kalenderjaar kan niet meer vakantie worden opgenomen dan anderhalf maal de aanspraak over het desbetreffende jaar, tenzij in onderling overleg hiervan wordt afgeweken.

4 In geval van ziekte tijdens de vakantie behoudt de medewerker de aanspraak op de hierdoor niet genoten vakantie. De medewerker informeert de werkgever hieromtrent tijdig, overeenkomstig de door de werkgever vastgestelde procedurevoorschriften bij ziekte. Als de medewerker hieraan niet heeft kunnen voldoen, dient hij de ziekte achteraf aan te tonen.

5 Zodra de medewerker kortdurend verlof heeft aangevraagd bij zijn leidinggevende, en deze op dat moment geen bezwaar tegen verlening ervan kenbaar maakt, mag de medewerker er in principe op vertrouwen dat het betreffende verlof is verleend.

6 De werkgever stelt in overeenstemming met de ondernemingsraad regels vast voor het opnemen van vakantie, inclusief regels voor het bepalen van het moment waarop de medewerker er op mag vertrouwen dat de vakantie is verleend.

7 Wanneer zwaarwegende dienstbelangen dat noodzakelijk maken, kan de toestemming vakantie op te nemen worden ingetrokken, zowel voor als tijdens de vakantie. Als de medewerker als gevolg van deze intrekking aantoonbare financiële schade lijdt die redelijkerwijs niet te zijnen laste kan blijven, wordt deze schade door de werkgever vergoed.

artikel 7.1.4 Overschrijving van vakantie

1 Leidend uitgangspunt is dat vakantie wordt opgenomen in het kalenderjaar waarin de vakantie is opgebouwd. Als dit onverhoopt niet heeft plaatsgevonden, treden de medewerker en leidinggevende in overleg om afspraken te maken over opname van de nog niet opgenomen vakantierechten uit het voorgaande kalenderjaar dan wel, indien van toepassing, de voorgaande kalenderjaren.

2 Het vorige lid geldt ook tijdens ziekte, met dien verstande dat tijdens ziekte geen vakantie zal worden opgenomen als de medewerker daartoe redelijkerwijs niet in staat is.

3 De werkgever kent de niet verleende vakantie zoveel mogelijk in een volgend kalenderjaar toe indien aan de medewerker in een bepaald kalenderjaar de vakantie niet of niet geheel is verleend, onverminderd artikel 7.1.3, derde lid.

artikel 7.1.5 Brugdagen

1 De werkgever kan voor één of meer groepen van medewerkers bepalen dat de medewerker op ten hoogste drie als zodanig aan te wijzen werkdagen in een kalenderjaar vakantie heeft.

2 Deze aanwijzing vindt, voorafgaand aan ieder nieuw kalenderjaar, uitsluitend met instemming van de ondernemingsraad plaats.

artikel 7.1.6 Ontslag en vakantie

1 De medewerker heeft, indien hij op de datum van ingang van zijn ontslag nog aanspraak heeft op vakantie, voor ieder uur vakantie dat hij niet heeft opgenomen recht op een vergoeding ten bedrage van het salaris per uur dat de medewerker direct voorafgaand aan zijn ontslag ontving. Deze vergoeding wordt berekend over ten hoogste twee maal de aanspraak op vakantie van de betreffende medewerker over een vol kalenderjaar.

2 Als op de datum van ingang van zijn ontslag blijkt dat de medewerker teveel vakantie heeft opgenomen, kan de werkgever hem voor ieder uur teveel opgenomen vakantie een bedrag ten bedrage van het salaris per uur dat de medewerker direct voorafgaand aan zijn ontslag ontving in rekening brengen.

artikel 7a.1.6 Ontslag en vakantie

Voor de medewerker in dienst van Radboudumc en VUmc geldt in plaats van de tweede volzin van artikel 7.1.6 eerste lid een vergoeding over ten hoogste vijf maal de aanspraak op vakantie van de betreffende medewerker over een vol kalenderjaar.

artikel 7.2 Verlof van rechtswege

Van rechtswege is met verlof de medewerker die:

a door arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of gebrek verhinderd is zijn werkzaamheden te verrichten;

b als rampbestrijder deelneemt aan de rampbestrijdingsdienst, bedoeld in de Wet rechtspositionele voorzieningen rampbestrijders.

artikel 7.3 Buitengewoon verlof

1 De medewerker heeft recht op buitengewoon verlof in de in artikelen 7.3.2 lid 2 tot en met 7.3.5 genoemde situaties indien en voor zover hij op de desbetreffende dag(en) volgens zijn werktijdregeling zou moeten werken.

2 De medewerker vraagt buitengewoon verlof als regel ten minste één werkdag tevoren aan, behoudens in dringende, onvoorzienbare gevallen.

3 Toekenning van buitengewoon verlof aan medewerkers met een onvolledige arbeidsduur geschiedt naar evenredigheid, dan wel naar redelijkheid en billijkheid.

artikel 7.3.1 Kiesrecht en voldoen aan wettelijke verplichting

De werkgever verleent de medewerker op diens verzoek en voor eigen rekening verlof voor de uitoefening van kiesrecht en voor het voldoen aan een wettelijke verplichting.

artikel 7.3.2 Persoonlijke omstandigheden

1 De werkgever verleent de medewerker op diens verzoek en voor eigen rekening verlof bij de hierna genoemde gebeurtenissen:

- bij zijn ondertrouw: één dag;
- bijwonen van een huwelijk van bloed- en aanverwanten in de eerste en tweede graad: één dag.

2 De werkgever verleent de medewerker buitengewoon verlof met behoud van bezoldiging bij de hierna genoemde gebeurtenissen:
- bij zijn huwelijk: één dag;
- bij het verlijden van de notariële akte m.b.t. samenleving: één dag;
- bij de registratie van zijn partnerschap: één dag;
- bijwonen van de bevalling van zijn echtgenote wanneer de medewerker hierdoor verhinderd is zijn arbeid te verrichten: voor een korte naar billijkheid te berekenen tijd;
- na de bevalling van zijn partner, onder de voorwaarden genoemd in artikel 4:2 van de WAZO: twee dagen;
- bij overlijden van bloed- of aanverwanten in de eerste graad: vier dagen;
- bij overlijden van bloed- of aanverwanten in de tweede graad: twee dagen;
- voor het verrichten van bezigheden verband houdende met adoptie: ten hoogste drie dagen per kind;
- bij zijn verhuizing: één dag per kalenderjaar.

In aanvulling op de WAZO zijn de volgende artikelen van toepassing. Een deel van de tekst van de WAZO is opgenomen in bijlage O van deze cao.

artikel 7.3.3 **Calamiteitenverlof**

De werkgever verleent de medewerker op grond van artikel 4:1 WAZO buitengewoon verlof met behoud van bezoldiging voor de opvang van calamiteiten wegens zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden of een door wet of de overheid opgelegde verplichting zonder geldelijke vergoeding.

artikel 7.3.4 **Kortdurend zorgverlof**

1 De werkgever kan de medewerker op grond van artikel 5:1 WAZO kortdurend zorgverlof verlenen, waarbij het verlof in afwijking van artikel 5:2 WAZO in elke periode van twaalf achtereenvolgende maanden ten hoogste drie maal het aantal arbeidsuren per week bedraagt.

2 Tijdens het verlof als bedoeld in het eerste lid behoudt de medewerker aanspraak op 70% van zijn bezoldiging.

3 De aanspraak als bedoeld in het tweede lid bedraagt ten minste een bedrag dat overeenkomt met 70% van salarisnummer 10 van salarisschaal 6 van bijlage A, met dien verstande dat de aanspraak niet hoger wordt dan de reguliere bezoldiging van de medewerker.

4 Het bepaalde in artikel 8.5.2 (berekening toelagen) is van overeenkomstige toepassing.

artikel 7.3.5 **Zwangerschaps- en bevallingsverlof**

1 De medewerker heeft op grond van artikel 3:1 WAZO in verband met haar bevalling aanspraak op zwangerschaps- en bevallingsverlof.

2 Indien aan gestelde voorwaarden voor het toekennen van een financiële toekenning op basis van de WAZO is voldaan maar geen financiële tegemoetkoming is toegekend omdat de medewerker geen aanvraag heeft ingediend, past de werkgever de financiële tegemoetkoming op basis van de WAZO op overeenkomstige wijze toe. In dat geval wordt rekening gehouden met de financiële tegemoetkoming die de medewerker zou zijn toegekend indien zij wel een aanvraag zou hebben ingediend.

3 De werkgever informeert de medewerker over de consequenties van het niet aanvragen van een uitkering.

artikel 7.3.6 **Adoptie- en pleegzorgverlof**

De medewerker heeft onverminderd het bepaalde in artikel 7.3.2 in verband met de adoptie van een kind recht op verlof zonder behoud van bezoldiging overeenkomstig het bepaalde in artikel 3:2 WAZO.

artikel 7.3.7 /

artikel 7.3.8 **Vakbondsverlof**

1 De werkgever stelt de medewerker in de gelegenheid, mits het dienstbelang zich daartegen niet verzet, deel te nemen aan activiteiten van de centrale waarvan hij lid is. In aanvulling op de definitie van artikel 1.1 (definities), wordt in dit artikel onder centrale tevens verstaan een daarbij aangesloten vereniging.

2 Voor de medewerker met een volledige arbeidsduur geldt de volgende regeling:
- a voor zover de medewerker als bestuurslid of als afgevaardigde is aangewezen, kan jaarlijks tot ten hoogste 120 uren betaald buitengewoon verlof worden gegeven voor het bijwonen van statutaire vergaderingen;
- b voor zover de medewerker door de centrale is aangewezen als eerste aanspreekpunt van de centrale binnen het umc of om bestuurlijke of vertegenwoordigende activiteiten ter ondersteuning van de doelstellingen van de centrale te verrichten, kan jaarlijks tot ten hoogste 208 uren betaald buitengewoon verlof worden gegeven;
- c aan de medewerker die op uitnodiging van de centrale als cursist deelneemt aan een cursus kan betaald buitengewoon verlof worden verleend tot ten hoogste 48 uren per twee jaren.

3 Het in het tweede lid, onder a, b en c, genoemde verlof bedraagt in totaal ten hoogste 240 uren per jaar; indien de medewerker lid is van het hoofdbestuur van een centrale bedraagt dit maximumverlof in totaal ten hoogste 320 uren per jaar.

4 Toekenning van vakbondsverlof aan medewerkers met een onvolledige arbeidsduur geschiedt naar evenredigheid.

5 Tenzij andere belangen van de dienst zich daartegen verzetten, wordt buitengewoon verlof met behoud van bezoldiging verleend voor het bijwonen van vergaderingen van commissies voor georganiseerd overleg in ambtenarenzaken, met inbegrip van één voorvergadering per vergadering.

artikel 7.3.9 **Overige gevallen**

De werkgever kan voorts buitengewoon verlof van korte dan wel lange duur, al dan niet bezoldigd, verlenen in die gevallen waarin daartoe aanleiding aanwezig wordt geacht.

HOOFDSTUK 8

Ziekte en arbeidsongeschiktheid

artikel 8.1

Definities

In dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

a **arbeidsgezondheidskundige begeleiding**: begeleiding gericht op het voorkomen van ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte of gebrek en arbeidsongeschiktheid, dan wel op het beëindigen daarvan;

b **geneeskundig onderzoek**: een onderzoek door of namens het UWV, of een voor rekening van de werkgever komend onderzoek door een door de werkgever aangewezen arts;

c **geneeskundige verklaring**: een geneeskundige verklaring, afgegeven op grond van het geneeskundig onderzoek;

d **IVA-uitkering**: arbeidsongeschiktheidsuitkering als bedoeld in hoofdstuk 6 van de WIA.

e passende arbeid: passende arbeid als bedoeld in artikel 30 WIA, zijnde alle arbeid die voor de krachten en bekwaamheden van de medewerker is berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden gevergd;

f **UWV**: Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet SUWI;

g **ZW-uitkering**: ziekengeld of uitkering krachtens de ZW.

artikel 8.2

Bedrijfsgezondheidszorg

1 De werkgever draagt zorg voor de arbeidsgezondheidskundige begeleiding van de medewerker.

2 De medewerker moet meewerken aan geneeskundig onderzoek en arbeidsgezondheids-kundige begeleiding.

3 De medewerker kan de arbodienst rechtstreeks consulteren over gezondheidsproblemen die met zijn arbeidssituatie samenhangen. De medewerker kan de werkgever verzoeken hem in verband hiermee een onderzoek te laten ondergaan.

artikel 8.3

Re-integratie

1 De werkgever ontwikkelt ten aanzien van de medewerker die door ongeschiktheid wegens ziekte of gebrek verhinderd is zijn arbeid te verrichten zo spoedig mogelijk activiteiten gericht op re-integratie en uitmondend in de vaststelling van een re-integratieplan. Bij deze activiteiten wordt bezien of er een relatie is tussen de ongeschiktheid wegens ziekte of gebrek en de arbeidsomstandigheden.

2 De werkgever kan voor de toepassing van het eerste lid nadere regels vaststellen.

artikel 8.4

Ziekmelding

1 De medewerker is verplicht zo spoedig mogelijk aan de werkgever mededeling te doen van zijn verhindering wegens ziekte of gebrek zijn arbeid te verrichten.

2 Onder zijn arbeid wordt verstaan de functie van de medewerker, dan wel de omstandigheden waaronder die functie wordt verricht.

3 De werkgever stelt voor de toepassing van de voorgaande leden nadere regels vast.

4 Tijdens de gehele of gedeeltelijke verhindering door ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid als gevolg van ziekte of gebrek wordt de functie van de medewerker geacht naar aard en omvang ongewijzigd te blijven, zulks onverminderd de mogelijkheid om een dienstbetrekking te wijzigen dan wel te beëindigen overeenkomstig de bepalingen in hoofdstuk 12 respectievelijk hoofdstuk 12a.

artikel 8.5

Doorbetaling bezoldiging

1 De medewerker die wegens ziekte of gebrek geheel of gedeeltelijk verhinderd is zijn arbeid te verrichten behoudt gedurende een termijn van 52 weken zijn bezoldiging. Na 52 weken behoudt hij over de ziekteverlofuren 70% van zijn bezoldiging.

2 Indien de medewerker arbeid verricht voor 50% of meer van zijn arbeidsduur, ontvangt hij zijn volledige bezoldiging over de gewerkte uren en in afwijking van het eerste lid 85% van zijn bezoldiging over de niet-gewerkte uren.

3 Indien de medewerker een arbeidsongeschiktheidsuitkering op grond van de WAO ontvangt wordt het bedrag van die uitkering in mindering gebracht op het bedrag waarop hij ingevolge de in het eerste lid bedoelde bezoldiging recht heeft. Ingeval de medewerker recht heeft op een arbeidsongeschiktheidsuitkering uit hoofde van één of meer dienstbetrekkingen wordt die uitkering voor de toepassing van de vorige volzin toegerekend aan de dienstbetrekking waaruit de bezoldiging wordt doorbetaald naar rato van het totaal aan inkomsten uit hoofde van de desbetreffende dienstbetrekkingen.

4 Indien als gevolg van het handelen of het nalaten van handelingen door de medewerker de arbeidsongeschiktheidsuitkering niet wordt toegekend, geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd of een blijvende of tijdelijke vermindering ondergaat wordt deze uitkering voor de toepassing van het derde lid geacht steeds onverminderd te zijn ontvangen.

5 Op verzoek van de werkgever verleent de medewerker alle medewerking aan het via de werkgever tot uitbetaling laten komen van de arbeidsongeschiktheidsuitkering.

6 Op verzoek van de werkgever verstrekt de medewerker alle informatie die noodzakelijk is voor de uitvoering van dit artikel.

7 Ter bepaling van de in het eerste lid genoemde termijn worden perioden van verhindering tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte of gebrek samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen. Ziekteperioden van een vrouwelijke medewerker die direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode van zwangerschaps- of bevallingsverlof tellen als een ononderbroken ziekteperiode als de ziekte voor en na het verlof redelijkerwijs geacht kan worden dezelfde oorzaak te hebben. De periode van het zwangerschaps- en bevallingsverlof zelf wordt buiten beschouwing gelaten.

8 Indien UWV uitsluitend als gevolg van onvoldoende re-integratie-activiteiten door de werkgever besluit de wachtperiode voor toetreding tot de WAO/WIA te verlengen tot na de periode van 104 weken na aanvang van de ziekte, ontvangt de medewerker in aanvulling op het bepaalde in het eerste lid over de periode gelegen na de termijn van 104 weken over de ziekteverlofuren een aanvulling van 10% van de bezoldiging. Dit bedrag wordt na afloop van de betreffende periode uitgekeerd.

artikel 8.5.1

Herplaatsing wegens arbeidsongeschiktheid

1 De werkgever kan de medewerker die ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte of gebrek een andere functie of de eigen functie onder andere voorwaarden opdragen.

2 De medewerker is verplicht een hem op basis van het eerste lid aangeboden functie te

aanvaarden indien sprake is van passende arbeid.

3 De in artikel 8.5 bedoelde doorbetaling van volledige of gedeeltelijke bezoldiging eindigt indien de medewerker formeel wordt herplaatst wegens ziekte of gebrek.

4 De medewerker die formeel wordt herplaatst wegens ziekte of gebrek en die al dan niet blijkend uit de WIA-keuring minder dan 35% loonverlies heeft, heeft in afwijking van de artikelen 4.3 lid 6 sub b en 15.3.1 lid 10 sub b recht op een salarisgarantie conform het bepaalde in artikel 4.3, lid 5 respectievelijk artikel 15.3.1 lid 7 (salarisgarantie). De medewerker is verplicht andere door de werkgever aangeboden passende arbeid te aanvaarden indien daarmee het beroep op de salarisgarantie wordt beperkt. De medewerker die wordt herplaatst voor minder uren dan zijn oorspronkelijke arbeidsduur geniet voor de uren waarvoor hij niet is herplaatst betaald verlof op basis van het bepaalde in dit artikel.

5 Indien de in het vierde lid bedoelde medewerker aanspraak heeft op een toelage krachtens artikel 4.7.3 (toelage onregelmatige dienst), 15.4.1 (toelage 24-uursdiensten) of 15.4.2 (toelage verzwarende omstandigheden) en deze aanspraak als gevolg van zijn herplaatsing vermindert of vervalt, is artikel 4.7.3.2 (aflopende toelage) van (overeenkomstige) toepassing. De aflopende toelage gaat pas in na 104 weken vanaf de eerste dag waarop de medewerker wegens ziekte of gebrek verhinderd was zijn arbeid te verrichten. Tot die datum behoudt de medewerker aanspraak op het bedrag aan toelage waarop hij krachtens artikel 8.5 aanspraak had.

6 In het geval dat op basis van het vierde lid een salarisgarantie geldt bespreken de medewerker en zijn leidinggevende eenmaal per jaar of zoveel vaker als daar aanleiding toe is, of er als gevolg van toegenomen belastbaarheid van de medewerker mogelijkheden zijn om het beroep op de salarisgarantie te verminderen. Zo nodig wordt het advies van de arbodienst ingeroepen.

artikel 8.5.2 Berekening toelagen

1 Indien de medewerker een toelage onregelmatige dienst of een toelage bereikbaarheids- en aanwezigheidsdienst ontvangt stelt de werkgever voor deze toelagen bij verhindering tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte of gebrek over de uren van verhindering een gemiddeld bedrag vast op basis van de toegekende toelagen in de twaalf kalendermaanden, voorafgaand aan het tijdstip waarop de verhindering tot dienstverrichting is ontstaan.

2 In het geval de in het eerste lid bedoelde medewerker nog geen twaalf kalendermaanden in dienst is geweest, wordt gerekend met het bedrag dat hem gemiddeld aan bezoldiging per maand is toegekend over het tijdvak waarin hij voor het ontstaan van de verhindering in dienst is geweest.

artikel 8.5.3 Beroepsziekte/dienstongeval

1 Indien de ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte of gebrek, op grond waarvan de medewerker verhinderd is zijn arbeid te verrichten naar het oordeel van de werkgever in overwegende mate haar oorzaak vindt in de aard van de hem opgedragen arbeid of in de bijzondere omstandigheden waaronder deze moesten worden verricht en niet aan zijn schuld of onvoorzichtigheid is te wijten, ontvangt hij ook na het verstrijken van de in artikel 8.5 eerste lid bedoelde termijn zijn volle bezoldiging.

2 Artikel 8.5, vierde en vijfde lid, is van overeenkomstige toepassing.

artikel 8.5.4 Samenloop inkomsten

1 Indien de medewerker in het belang van zijn genezing of zijn re-integratie, of in het kader van herplaatsing tijdens de verhindering zijn arbeid te verrichten door ongeschiktheid wegens ziekte of gebrek door de bedrijfsgezondheidsdienst of door het UWV wenselijk geachte arbeid voor zichzelf of voor derden verricht, worden de inkomsten uit deze arbeid in mindering gebracht op de bezoldiging waarop krachtens artikel 8.5, eerste of tweede lid, recht bestaat.

2 De in het eerste lid bedoelde kortingen blijven buiten toepassing voor zoveel de in dat lid bedoelde inkomsten reeds worden gekort op de arbeidsongeschiktheidsuitkering van de medewerker.

3 Tot de in het eerste lid bedoelde inkomsten wordt tevens gerekend een arbeidsongeschiktheidspensioen op basis van het pensioenreglement, alsmede elke andere toelage, onder welke benaming ook, die geacht kan worden betrekking te hebben op de arbeid bedoeld in het eerste lid.

artikel 8.5.5 Geen aanspraak op bezoldiging

1 Dit artikel is uitsluitend van toepassing gedurende het tijdvak vanaf de eerste ziektedag en waarin nog geen WAO- of WIA-uitkering is toegekend.

2 Geen aanspraak op bezoldiging bestaat, indien:

a blijkens een geneeskundige verklaring de ziekte of het gebrek is voorgewend, althans zodanig overdreven is voorgesteld dat verhindering tot de verrichting van zijn arbeid niet kan worden aangenomen;

b de medewerker de ziekte of het gebrek opzettelijk heeft veroorzaakt, tenzij hem daarvan op grond van zijn psychische toestand geen verwijt kan worden gemaakt;

c de verhindering tot het verrichten van zijn arbeid door ongeschiktheid wegens ziekte of gebrek zich voordoet binnen een half jaar na de geneeskundige keuring die terzake van zijn indiensttreding heeft plaatsgevonden en de medewerker hierbij onrechtmatig blijkt te hebben gehandeld door onjuiste informatie over zijn gezondheidstoestand te verstrekken of gegevens te verzwijgen, waardoor hij toen ten onrechte geschikt is verklaard;

d de medewerker aangeboden passende arbeid waartoe de arbodienst hem in staat acht weigert te verkrijgen of te aanvaarden of zonder deugdelijke grond weigert te verrichten, terwijl de werkgever hem daartoe in de gelegenheid stelt;

e de medewerker zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan door de werkgever of door een door de werkgever aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen die erop gericht zijn om de medewerker in staat te stellen passende arbeid te verrichten;

f de medewerker zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak en het opstellen van een re-integratieverslag zoals bedoeld in de WAO en de WIA.

3 De aanspraak op bezoldiging kan door de werkgever geheel of ten dele vervallen worden verklaard met ingang van een na het besluit gelegen datum, indien en zolang de medewerker:

a weigert zich te onderwerpen aan een krachtens dit hoofdstuk opgedragen geneeskundig

onderzoek, dan wel zonder geldige reden niet verschijnt voor het onderzoek na daarvoor behoorlijk te zijn opgeroepen;

b weigert of verzuimt tijdig een WAO of WIA-uitkering aan te vragen, dan wel een verzoek tot verlenging van die uitkering in te dienen;

c weigert de volledige medewerking te verlenen aan het aanvragen van een ZW-uitkering, dan wel aan een geneeskundig onderzoek ter beoordeling van zijn recht op een arbeidsongeschiktheidsuitkering;

d de controlevoorschriften overtreedt, indien deze voor hem zijn vastgesteld;

e het land verlaat zonder een geneeskundige verklaring van geen bezwaar;

f ten onrechte verzuimt zich onder geneeskundige behandeling te stellen of te blijven stellen, of zich niet houdt aan de hem door de arbodienst of door UWV gegeven voorschriften, of anderszins zich zodanig gedraagt dat zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd, met dien verstande dat voorschriften tot het verlenen van medewerking aan een ingreep van heelkundige of diagnostische aard zijn uitgezonderd;

g tijdens de verhindering om zijn arbeid te verrichten, voor zichzelf of voor derden arbeid verricht, tenzij dit blijkens een geneeskundige verklaring door de arbodienst in het belang van zijn genezing, re-integratie of herplaatsbaarheid gewenst wordt geacht;

h in gebreke blijft op het door de bedrijfsgezondheidsdienst bepaalde tijdstip en in de door deze bepaalde mate zijn arbeid of hem passende arbeid te verrichten, tenzij hij daarvoor een inmiddels ontstane, door de bedrijfsgezondheidsdienst als geldig erkende reden heeft opgegeven.

artikel 8.5.6 **Sanctieregime**

1 Indien ten aanzien van de WAO- of WIA-uitkering die de medewerker ontvangt een verplichting wordt opgelegd of een sanctie wordt toegepast, wordt door de werkgever zo veel mogelijk dezelfde verplichting opgelegd dan wel een overeenkomstige sanctie toegepast, op het recht op doorbetaling van de bezoldiging.

2 De aanspraak op betaling van bezoldiging vervalt indien de medewerker zonder deugdelijke grond weigert hem aangeboden passende arbeid, waartoe de bedrijfsgeneeskundige dienst hem in staat acht, te aanvaarden.

artikel 8.5.7 **Verplichtingen werkgever**

1 De werkgever is verplicht zo tijdig mogelijk zodanige maatregelen te treffen en voorschriften te geven als redelijkerwijs nodig is, opdat de medewerker of voormalig medewerker die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is de overeengekomen arbeid te verrichten, in staat wordt gesteld de eigen of andere passende arbeid te verrichten. Indien vaststaat dat de eigen arbeid niet meer kan worden verricht en in het ziekenhuis geen andere passende arbeid voorhanden is, bevordert de werkgever de inschakeling van de medewerker of voormalige medewerker in voor hem passende arbeid buiten het ziekenhuis.

2 Uit hoofde van zijn verplichting, bedoeld in het eerste lid, stelt de werkgever in overeenstemming met de medewerker of voormalige medewerker een plan van aanpak op als bedoeld in de WAO en de WIA. Het plan van aanpak wordt met medewerking van de medewerker of voormalig medewerker regelmatig geëvalueerd en zo nodig bijgesteld.

artikel 8.6 **Geneeskundig onderzoek**

1 De werkgever kan de medewerker opdragen een geneeskundig onderzoek te ondergaan ter beoordeling van de vraag:

a of sprake is van verhindering tot het verrichten van zijn arbeid door ongeschiktheid wegens ziekte of gebrek;

b of zich een omstandigheid voordoet als bedoeld in artikel 8.5.5 tweede lid, onder a, b, c, en/of derde lid, onder f;

c of verdere maatregelen in het belang van herstel nodig zijn;

d wanneer en in welke mate hij zijn arbeid kan hervatten;

e of er termen bestaan een geneeskundige verklaring van geen bezwaar als bedoeld in artikel 8.5.5, derde lid, onder e af te geven.

2 De werkgever kan eveneens de medewerker die niet reeds verhinderd is zijn arbeid te verrichten door ongeschiktheid wegens ziekte of gebrek opdragen een geneeskundig onderzoek te ondergaan, indien daartoe naar het oordeel van de werkgever gegronde, zowel aan de medewerker als aan de arbodienst schriftelijk mee te delen, redenen bestaan.

3 De medewerker is verplicht de hem in verband met een door de werkgever opgedragen geneeskundig onderzoek door de arbodienst of UWV, gegeven voorschriften na te leven.

4 De medewerker die in verband met de uitoefening van zijn dienst aan bijzonder gevaar voor zijn gezondheid blootstaat, dan wel aan bijzondere gezondheidseisen moet voldoen, is gehouden zich in overleg met of op aanwijzing van de arbodienst te onderwerpen aan een arbeidsgezondheidskundig onderzoek.

5 Zodra de werkgever kennis heeft kunnen nemen van de conclusies van een onderzoek als bedoeld in de eerste vier leden, stelt hij de medewerker onverwijld schriftelijk in kennis van deze conclusies onder vermelding van de mogelijkheid van een hernieuwd onderzoek binnen de daarvoor gestelde termijnen en onder de daar gestelde voorwaarden. Op verzoek van de medewerker wordt eveneens zijn behandelend geneeskundige schriftelijk in kennis gesteld van de conclusies.

6 De medewerker die het niet eens is met een conclusie van een in dit artikel bedoeld geneeskundig onderzoek kan daarvan binnen drie dagen na ontvangst van de conclusie gemotiveerd aan de werkgever schriftelijk mededeling doen. De werkgever stelt terzake nadere regels vast.

artikel 8.6.1 **Opgedragen ziekteverlof**

De werkgever verleent de medewerker wiens lichamelijke of psychische toestand blijkens de conclusie van het onderzoek bedoeld in artikel 8.6 zodanig is dat de belangen van hemzelf, van het umc of van bij zijn functievervulling betrokken derden zich tegen gehele of gedeeltelijke voortzetting van zijn arbeid verzetten, geheel of gedeeltelijk verlof op de voet van de bepalingen van dit hoofdstuk. Gedurende dit verlof draagt de werkgever de medewerker zo mogelijk andere werkzaamheden op voor zover deze, gezien de voordien door hem verrichte werkzaamheden redelijkerwijs passend zijn te achten.

artikel 8.6.2 **Controle bij hervatting**

De werkgever kan bepalen dat de medewerker die verhinderd is zijn arbeid te verrichten

door ongeschiktheid wegens ziekte of gebrek, zijn arbeid slechts zal mogen hervatten indien blijkens een geneeskundige verklaring van de bedrijfsgezondheidsdienst, waarbij de mate is bepaald waarin de hervatting kan geschieden, daarvoor toestemming is verleend. Deze toestemming is in ieder geval vereist, wanneer de medewerker gedurende meer dan één jaar volledig verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten door ongeschiktheid wegens ziekte of gebrek.

artikel 8.7 Wijziging functie op basis oordeel UWV

1 Indien UWV blijkens de WAO- of WIA-keuring van oordeel is dat de medewerker onder andere voorwaarden herplaatsbaar is in zijn eigen functie, draagt de werkgever binnen één jaar na dat oordeel zorg voor effectuering van de nadere voorwaarden, tenzij dit in redelijkheid niet van de werkgever gevergd kan worden.

2 Indien UWV blijkens de WAO- of WIA-keuring van oordeel is dat de medewerker arbeidsgeschikt is voor en herplaatsbaar is in één of meer andere functies binnen het gezagsbereik van de werkgever, draagt deze er zorg voor dat de medewerker binnen één jaar na dat oordeel wordt benoemd in die functie of één van die functies, tenzij dit in redelijkheid niet van de werkgever gevergd kan worden.

artikel 8.8 /

artikel 8.8.1 /

artikel 8.8.2 /

artikel 8.8.3 Aanvulling WIA bij beroepsziekte/dienstongeval

1 Aan de voormalige medewerker die een WIA-uitkering ontvangt, wordt, indien zijn arbeidsongeschiktheid naar het oordeel van de werkgever in overwegende mate werd veroorzaakt door de aard van de hem opgedragen werkzaamheden of door de bijzondere omstandigheden waaronder deze moesten worden verricht en de arbeidsongeschiktheid niet aan zijn schuld of onvoorzichtigheid is te wijten, een extra uitkering verleend bovenop een hem uit hoofde van die arbeidsongeschiktheid toegekend arbeidsongeschiktheidspensioen op basis van het pensioenreglement (ABP-uitkering) of een naar aard en strekking met deze uitkering overeenkomende uitkering.

2 De in het eerste lid bedoelde uitkering wordt berekend conform de systematiek van de WIA en vult de WIA- en ABP-uitkering zodanig aan dat een totale uitkering ontstaat die:
- a tijdens de IVA en loongerelateerde fase 85% van het verschil tussen oude bezoldiging en nieuwe inkomen bedraagt;
- b tijdens de loonaanvullings- en vervolguitkeringsfase 85% van het verschil tussen de oude bezoldiging en de resterende verdiencapaciteit bedraagt.

3 De extra uitkering eindigt op het moment dat de voormalige medewerker niet meer voldoet aan de voorwaarden, genoemd in het eerste lid, en in ieder geval met ingang van de eerste dag van de maand waarin de medewerker de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

4 Indien ingevolge het pensioenreglement een algemene neerwaartse wijziging is doorgevoerd ten aanzien van de in het eerste lid genoemde ABP-uitkering wordt deze neerwaartse wijziging zes maanden nadien op overeenkomstige wijze doorgevoerd ten aanzien van de extra uitkering, bedoeld in het eerste lid, tenzij binnen die periode van zes maanden in het LOAZ anders wordt overeengekomen.

5 Bij de vaststelling van de extra uitkering bedoeld in het eerste lid, worden, indien een arbeidsongeschiktheidsuitkering, pensioenuitkering, of werkloosheidsuitkering, of een naar aard en strekking met deze uitkeringen overeenkomende uitkering, door samenloop met andere inkomsten, of door toedoen of nalaten van de voormalige medewerker geheel of gedeeltelijk worden geweigerd, verminderd of beëindigd, deze uitkeringen steeds geacht door de voormalige medewerker onverminderd te worden genoten.

6 Indien het overlijden van een medewerker, dan wel van een voor een uitkering, als bedoeld in de voorgaande leden, in aanmerking gekomen voormalige medewerker, het rechtstreeks gevolg is van arbeidsongeschiktheid, bedoeld in het eerste lid, wordt aan degene die in verband met dit overlijden een nabestaandenpensioen van het ABP ontvangt een uitkering verleend ten bedrage van 18% van dit pensioen. De uitkering eindigt met ingang van de maand waarin de overledene de leeftijd van 65 jaar zou hebben bereikt, of indien degene aan wie een pensioen werd toegekend hertrouwt met ingang van de maand volgend op die van het hertrouwen. De nabestaande dient ter verkrijging van de in dit lid genoemde aanspraak binnen een redelijke termijn een verzoek bij de werkgever in te dienen.

7 Geen recht op een extra uitkering, als bedoeld in het eerste lid, heeft de voormalige medewerker die verzuimd heeft binnen drie jaar, te rekenen vanaf de dag volgend op de dag waarop zijn dienstverband is geëindigd, aan de werkgever mededeling te doen van het bestaan van een omstandigheid als bedoeld in het eerste lid.

8 De werkgever stelt de in dit artikel bedoelde medewerker in staat zijn resterende verdiencapaciteit volledig te benutten, zodat in de uitkeringsfase genoemd in lid 2 sub b geen inkomensachteruitgang ontstaat ten opzichte van de uitkeringsfase genoemd in lid 2 sub a.

artikel 8.9 Terugbetaling en terugvordering

1 De werkgever kan al hetgeen op grond van dit hoofdstuk onverschuldigd of te veel is betaald geheel of gedeeltelijk terugvorderen of in mindering brengen op een later te betalen bezoldiging of uitkering op grond van deze cao, dan wel verrekenen met (bovenwettelijke) uitkeringen op grond van of gebaseerd op deze cao:
- a gedurende vijf jaren na de dag van de betaalbaarstelling indien door de werkgever door toedoen van de medewerker onverschuldigd is betaald en;
- b gedurende twee jaren na de dag van de betaalbaarstelling in de overige gevallen waarin het de medewerker redelijkerwijs duidelijk kon zijn dat door de werkgever onverschuldigd is betaald.

2 Een voorschot wordt door de medewerker op eerste vordering van de werkgever terugbetaald of door de werkgever in mindering gebracht op een later te betalen bezoldiging of uitkering op grond van deze cao, dan wel verrekend met (bovenwettelijke) uitkeringen op grond van of gebaseerd op deze cao.

artikel 8.10 Samenloop uitkeringen

1 Bij samenloop van een uitkering krachtens dit hoofdstuk met een uitkering krachtens een

wettelijke verzekering die is toegekend op grond van dezelfde ziekten of gebreken als uit hoofde waarvan de uitkering krachtens dit hoofdstuk is toegekend, wordt de uitkering krachtens dit hoofdstuk verminderd met het bedrag van de uitkering krachtens een wettelijke verzekering.

2 Indien de arbeidsongeschiktheidsuitkering wordt gewijzigd op grond van dezelfde ziekten of gebreken als uit hoofde waarvan een uitkering krachtens dit hoofdstuk wordt toegekend of gewijzigd, vindt het eerste lid met betrekking tot die wijziging overeenkomstige toepassing.

3 De voorgaande leden vinden geen toepassing indien de uitkering krachtens een wettelijke verzekering wordt genoten uit hoofde van een andere functie die gelijktijdig is vervuld met de functie terzake waarvan de medewerker of de voormalige medewerker op een uitkering krachtens dit hoofdstuk aanspraak heeft en voor zover die uitkering krachtens een wettelijke verzekering naar de inkomsten uit die andere functie wordt berekend of geacht kan worden te zijn berekend.

artikel 8.11 **Overgangsbepalingen**

1 Op de betrokkene die uiterlijk op 30 juni 2005 gedurende 12 maanden of langer ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte of gebrek, blijven de artikelen 8.5, 8.5.3, 8.5.4 en 8.8 van toepassing zoals deze luidden op 31 december 2003.

2 Op de voormalige medewerker die voor 1 januari 2006 is ontslagen blijven de artikelen 8.8, 8.8.1, 8.8.2 en 8.10 lid 4 van toepassing zoals deze luidden op 31 december 2005.

3 Op de voormalige medewerker aan wie een WAO-uitkering is of wordt toegekend blijft artikel 8.8.3 van toepassing zoals dit luidde op 31 december 2005.

4 Op de voormalige medewerker aan wie krachtens artikel 12.10.1/ 12a.10.1 een suppletie wordt toegekend blijft artikel 8.8.3 van toepassing zoals dit luidde op 31 december 2005.

HOOFDSTUK 9

Overige rechten en plichten

artikel 9.1 **Rechtsbijstand**

De werkgever voorziet de medewerker van adequate rechtsbijstand, indien hij in het kader van de Wet BIG te maken krijgt met straf- en/of tuchtrechtzaken, tenzij er sprake is van opzet of grove schuld of de zaak geen betrekking heeft op de uitoefening van zijn functie. Als de medewerker zwaarwegende bezwaren heeft tegen degene die de rechtsbijstand verleent, kan de werkgever in overleg met de medewerker een andere persoon aanwijzen.

artikel 9.2 **Aansprakelijkheid umc**

1 De werkgever is verplicht de lokalen, werktuigen en gereedschappen waarin of waarmee hij de arbeid doet verrichten, op zodanige wijze in te richten en te onderhouden alsmede voor het verrichten van de arbeid zodanige regelingen te treffen en aanwijzingen te verstrekken als redelijkerwijs nodig is om te voorkomen dat de medewerker in de uitoefening van zijn werkzaamheden schade lijdt.

2 De werkgever is jegens de medewerker aansprakelijk voor de schade die de medewerker in de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt, tenzij hij aantoont dat hij de in lid 1 genoemde verplichtingen is nagekomen of dat de schade in belangrijke mate het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de medewerker.

artikel 9.2.1 **Aansprakelijkheid medewerker**

De medewerker die bij de uitoefening van zijn functie door een fout schade toebrengt aan een derde of aan het umc, is daarvoor jegens het umc niet aansprakelijk, tenzij de schade een gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de medewerker.

artikel 9.2.2 **Vergoeding schade**

Naast de verplichting tot het vergoeden van schade op grond van artikel 9.2 kan de werkgever naar redelijkheid en billijkheid beslissen schade die de medewerker bij de uitoefening van zijn functie heeft geleden te vergoeden.

artikel 9.3 **Nevenwerkzaamheden**

1 De medewerker heeft geen voorafgaande toestemming van de werkgever nodig voor het aanvaarden of verrichten van nevenwerkzaamheden, tenzij deze nevenwerkzaamheden het belang van het umc en/of een goede functie-uitoefening kunnen raken.

2 De werkgever verleent toestemming voor nevenwerkzaamheden, indien naar zijn oordeel het verrichten van deze nevenwerkzaamheden niet schadelijk kan zijn voor het belang van het umc en/of voor een goede functie-uitoefening. Indien het belang van het umc daarmee is gediend, kan de werkgever erin toestemmen dat de medewerker zijn nevenwerkzaamheden geheel of gedeeltelijk verricht tijdens de voor hem geldende werktijd.

3 De werkgever verleent zijn toestemming voor bepaalde of onbepaalde tijd en kan daaraan nadere voorwaarden verbinden. Een voorwaarde kan zijn dat de medewerker de inkomsten die hij uit zijn nevenwerkzaamheden geniet geheel of gedeeltelijk afdraagt aan de werkgever. Deze voorwaarde kan worden gesteld voor de inkomsten die een bedrag van € 2.200,00 per jaar te boven gaan en verworven zijn uit werkzaamheden die in het verlengde liggen van de functie bij het umc.

4 De werkgever kan de verleende toestemming intrekken als zich naar zijn oordeel een wijziging voordoet in de omstandigheden waaronder de toestemming is verleend.

5 Indien blijkt dat de medewerker zonder toestemming nevenwerkzaamheden verricht of heeft verricht waarvoor krachtens het eerste lid toestemming is vereist, stelt de werkgever de medewerker in de gelegenheid deze toestemming alsnog te vragen. Wordt de toestemming niet verleend dan kan de werkgever de medewerker, onverminderd het bepaalde in artikel 11.1 (plichtsverzuim), opdragen deze werkzaamheden te beëindigen en/of de genoten inkomsten af te dragen aan de werkgever.

6 De werkgever kan voor de administratieve uitvoering van het bepaalde in dit artikel nadere regels vaststellen in overleg met de ondernemingsraad.

artikel 9.4 Uitvinding

De medewerker is verplicht aan de werkgever melding te doen van elke (mede) door hem gedane en mogelijk octrooieerbare uitvinding die samenhangt met de uitoefening van zijn functie, onverminderd het bepaalde in de Auteurswet en de Rijksoctrooiwet.

artikel 9.5 Dienstvoorschriften

1 De werkgever kan dienstvoorschriften vaststellen voor de bedrijfsvoering in het algemeen en voor de organisatie van de patiëntenzorg in het bijzonder.

2 De werkgever kan de dienstvoorschriften in de vorm van een instructie mede van toepassing verklaren op personen die werkzaam zijn in het umc, maar niet in dienst zijn van het umc.

artikel 9.6 Collectieve zorgverzekering

1 Voor het sluiten van een verzekering krachtens de Zorgverzekeringswet kan de medewerker voor zichzelf, zijn partner en kinderen tot 27 jaar deelnemen aan de collectieve zorgverzekering die de werkgever is overeengekomen met NV Zorgverzekeraar UMC.

2 Bij deelname aan de in het eerste lid genoemde collectieve zorgverzekering houdt de werkgever de door de medewerker voor zichzelf en eventuele gezinsleden verschuldigde nominale premie in en draagt deze af aan de NV Zorgverzekeraar UMC, tenzij de medewerker onvoldoende netto-inkomen heeft om de premie daaruit te voldoen.

3 Bij beëindiging van het dienstverband met aansluitend recht op pré-FPU, op FPU, op pensioen, op een IVA-uitkering krachtens de WIA of bij beëindiging van het dienstverband wegens reorganisatieontslag, kan de postactieve medewerker zijn deelname aan de collectieve zorgverzekering voortzetten.

4 Bij overlijden van de medewerker of van de in het derde lid genoemde postactieve medewerker kunnen zijn partner en kinderen tot 27 jaar blijven deelnemen aan de collectieve zorgverzekering.

artikel 9.6.1 Bijzondere ziektekosten

1 In bijzondere gevallen kan de werkgever aan de medewerker een tegemoetkoming toekennen in noodzakelijk gemaakte kosten, verband houdende met ziekte, die de medewerker voor zichzelf en voor zijn medebelanghebbenden heeft gemaakt, indien hierin niet ingevolge een andere regeling kan worden voorzien en deze kosten redelijkerwijs niet voor zijn rekening kunnen blijven.

2 Als voorwaarde voor de tegemoetkoming in noodzakelijk gemaakte kosten geldt dat sprake moet zijn van indirecte ziektekosten die eenmalig gemaakt of van tijdelijke aard zijn. Voorts wordt onder meer rekening gehouden met de draagkracht van de medewerker en de totale inkomsten van het huishouden waartoe hij behoort.

3 De werkgever kan voor de toepassing van het eerste lid nadere regels vaststellen.

artikel 9.6.2 Kosten behandeling beroepsziekte/dienstongeval

1 De werkgever vergoedt in geval van ziekte die in overwegende mate haar oorzaak vindt in de aard van de aan de medewerker opgedragen werkzaamheden of in de bijzondere omstandigheden waaronder deze moesten worden verricht, en niet aan zijn schuld of onvoorzichtigheid is te wijten, de voor zijn rekening blijvende, naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk gemaakte kosten van geneeskundige behandeling of verzorging.

2 De werkgever kan voor de toepassing van het eerste lid nadere regels vaststellen.

artikel 9.7 Overlijdensuitkering

1 Zo spoedig mogelijk na het overlijden van de medewerker keert de werkgever aan diens nagelaten betrekkingen een bedrag uit gelijk aan de bezoldiging over een tijdvak van drie maanden, vermeerderd met de vakantie-uitkering en met de eindejaarsuitkering over die periode.

2 Op de uitkering wordt de reeds vóór zijn overlijden aan de medewerker uitbetaalde bezoldiging over een na zijn overlijden gelegen tijdvak in mindering gebracht.

3 Indien de overleden medewerker een toelage onregelmatige dienst of een toelage bereikbaarheids- en aanwezigheidsdienst ontving, wordt het gedeelte van de in het eerste lid bedoelde uitkering dat betrekking heeft op deze toelagen gesteld op het bedrag dat de medewerker in de drie kalendermaanden voorafgaande aan de dag van het overlijden aan zodanige toelagen is toegekend.

4 Indien de medewerker op de dag van zijn overlijden wegens ziekte of ongeval verhinderd was zijn dienst te verrichten wordt onder bezoldiging verstaan hetgeen daaronder voor de toepassing van hoofdstuk 8 (Ziekte en arbeidsongeschiktheid) wordt verstaan.

5 Indien de medewerker op de dag van zijn overlijden nog aanspraak had op vakantie, dan wel indien hij op de dag van zijn overlijden teveel vakantie had genoten, vindt hiervan gelijktijdig met de uitkering bij overlijden verrekening plaats.

artikel 9.7.1 Nagelaten betrekkingen

1 In aanmerking voor een overlijdensuitkering, als bedoeld in artikel 9.7, eerste lid, komen in navolgende rangorde:
   a de weduwe of weduwnaar, dan wel partner, van wie de overledene niet duurzaam gescheiden leefde;
   b de minderjarige kinderen van de overledene;
   c de meerderjarige kinderen, ouders, broers of zusters die voor het levensonderhoud geheel of grotendeels afhankelijk waren van de bezoldiging van de medewerker.

2 Onder kinderen bedoeld in het eerste lid worden mede begrepen natuurlijke kinderen en

kinderen voor wie de overledene de zorg droeg voor het onderhoud en de opvoeding van het kind, als was het een eigen kind, onafhankelijk van enige verplichting daartoe of van het ontvangen van een vergoeding daarvoor.

3 Indien de overledene geen enkele van de betrekkingen genoemd in het eerste lid nalaat, kan de werkgever de overlijdensuitkering uitkeren voor de betaling van de kosten van de laatste ziekte en van de lijkbezorging, indien en voor zover de nalatenschap van de overledene voor de betaling van die kosten ontoereikend is.

artikel 9.7.2 Vermissing

1 In een geval waarin op grond van Titel 18 boek 1 BW het vermoeden van overlijden is uitgesproken, kent de werkgever op verzoek van de nagelaten betrekkingen de in artikel 9.7 eerste lid, bedoelde uitkering toe.

2 In bijzondere omstandigheden kan de werkgever eerder dan op het in het eerste lid genoemde tijdstip overgaan tot het toekennen van de overlijdensuitkering.

artikel 9.8 Geheimhouding

1 De medewerker is verplicht tot geheimhouding van hetgeen hem uit hoofde van zijn functie ter kennis komt, voor zover die verplichting uit de aard der zaak volgt of hem uitdrukkelijk is opgelegd. Deze verplichting geldt ook na opzegging of beëindiging van het dienstverband.

2 De in het eerste lid bedoelde verplichting bestaat niet tegenover hen die delen in de verantwoordelijkheid voor een goede vervulling van de functie van de medewerker, noch tegenover hen wier medewerking tot die vervulling noodzakelijk is te achten, indien en voor zover dezen zelf tot geheimhouding verplicht zijn of zich daartoe verplichten. Het in de vorige zin gestelde geldt met inachtneming van de wettelijke bepalingen van het beroepsgeheim.

3 Onverminderd de wettelijke verplichtingen die op de werkgever rusten is de werkgever verplicht tot geheimhouding van hetgeen hem met betrekking tot de persoon van de medewerker uit hoofde van diens functie bekend is, tenzij de medewerker tot het verstrekken van op zijn persoon betrekking hebbende gegevens toestemming geeft.

artikel 9a.9 Detachering VU/AZVU

Onverminderd het bepaalde in hoofdstuk 12a geldt voor de medewerker die zowel werkzaamheden verricht bij VUmc als bij de Vrije Universiteit, bij opzegging van de arbeidsovereenkomst, dan wel bij beëindiging van de detachering, het bepaalde in artikel 7 van de afspraken bekend onder de naam detacheringsovereenkomst VU/AZVU.

artikel 9a.10 Gewetensbezwaren

1 Overeenkomstig de bepalingen van het Bestuursreglement voor het Academisch Ziekenhuis Vrije Universiteit, of een daarvoor in de plaats getreden regeling, wordt van de medewerker van VUmc verwacht dat hij bij de uitoefening van zijn functie en in zijn persoonlijk en gemeenschappelijk optreden naar buiten, naar vermogen in de geest van de doelstelling van het umc te werk gaat.

2 Niettemin heeft de medewerker het recht op grond van ernstige gewetensbezwaren het uitvoeren van bepaalde opdrachten te weigeren. De medewerker is verplicht het bevoegd gezag hiervan terstond in kennis te stellen met vermelding van zijn bezwaren.

artikel 9a.11 Klachtenprocedure

1 De werkgever kan met instemming van de ondernemingsraad nadere regels vaststellen met betrekking tot het indienen en behandelen van klachten van de medewerker, onderscheidenlijk over de medewerker.

2 In de in het eerste lid bedoelde nadere regels worden in elk geval bepalingen opgenomen inzake:

- de definitie van het begrip klacht;
- de wijze van indiening van een klacht;
- de klachtenprocedure en de klachtenbehandeling in het umc;
- de termijn waarbinnen een klacht als regel dient te zijn afgehandeld;
- de onafhankelijkheid van de klachtenbehandelende instantie;
- het recht van de klager omtrent de klacht te worden gehoord;
- de verplichting tot het doorzenden van een bij de verkeerde instantie ingediende klacht;
- de wijze van afhandeling van een klacht.

Op non-actiefstelling

artikel 10.1

Van rechtswege

1 De medewerker is van rechtswege op non-actief gesteld als hij krachtens wettelijke maatregel van zijn vrijheid is beroofd. Dit geldt niet indien de vrijheidsbeneming het gevolg is van een maatregel die, anders dan op grond van de Wet bijzondere opnemingen in psychiatrische ziekenhuizen, is genomen in het belang van de volksgezondheid.

2 De werkgever houdt geen bezoldiging in bij op non-actiefstelling in geval van opname in een psychiatrisch ziekenhuis of daarmee gelijk te stellen inrichting.

3 De werkgever houdt geen bezoldiging in als er sprake is van aanhouding als bedoeld in de artikelen 52 tot en met 54 van het Wetboek van Strafvordering of inverzekeringstelling als bedoeld in artikel 57 van het Wetboek van Strafvordering.

4 Als de inverzekeringstelling wordt gevolgd door inbewaringstelling kan de werkgever tijdens de op non-actiefstelling een derde gedeelte van de bezoldiging inhouden. Zes weken na aanvang van de inbewaringstelling kan de werkgever een groter gedeelte inhouden tot maximaal het volle bedrag van de bezoldiging.

5 De werkgever kan de ingehouden bezoldiging alsnog geheel of gedeeltelijk aan de medewerker uitbetalen, indien de op non-actiefstelling niet wordt gevolgd door een onvoorwaardelijk ontslag bij wijze van straf of door ontslag op grond van artikel 12.11, eerste lid, onder d (ontslag op overige gronden).

6 De werkgever kan het niet ingehouden gedeelte van de bezoldiging van de op non-actief gestelde medewerker aan anderen uitbetalen.

artikel 10.2

Op andere gronden

1 De werkgever kan de medewerker op non-actief stellen, indien sprake is van zodanig ernstige redenen dat voortzetting van de werkzaamheden naar het oordeel van de werkgever om redenen van dienstbelang tijdelijk niet langer verantwoord is. De werkgever deelt de medewerker mede op welk moment de op non-actiefstelling ingaat en op welk tijdstip de in artikel 10.2.1, eerste lid bedoelde hoorzitting plaatsvindt.

2 Als de medewerker op non-actief is gesteld, heeft hij slechts toegang tot het umc na verkregen toestemming van de werkgever.

3 Als de werkgever op grond van dit artikel een medewerker op non-actief stelt, vindt er geen inhouding op de bezoldiging plaats.

artikel 10.2.1

Horen

1 De werkgever stelt de medewerker in de gelegenheid om uiterlijk binnen één week na de mededeling van het voorlopige besluit te worden gehoord omtrent de redenen die tot de op non-actiefstelling hebben geleid. Bij de toepassing van deze termijn worden zater-, zon- en feestdagen buiten beschouwing gelaten.

2 Van de hoorzitting wordt een verslag gemaakt waarvan de medewerker zo spoedig mogelijk ter kennisneming een afschrift ontvangt.

3 Uiterlijk binnen een week na de hoorzitting deelt de werkgever de medewerker door middel van een aangetekende brief gemotiveerd mede of de op non-actiefstelling gehandhaafd blijft.

4 Als de werkgever de op non-actiefstelling handhaaft, geldt de in het derde lid bedoelde mededeling als definitief besluit tot op non-actiefstelling.

5 Het besluit, bedoeld in het vierde lid, vermeldt in elk geval de duur en de redenen van de op non-actiefstelling.

HOOFDSTUK 11

Disciplinaire straffen

artikel 11.1 **Plichtsverzuim**

1 De werkgever kan de medewerker die zich aan plichtsverzuim schuldig maakt een disciplinaire maatregel opleggen.

2 Plichtsverzuim omvat zowel het overtreden van enig voorschrift als het doen of nalaten van iets wat een goed medewerker in gelijke omstandigheden behoort na te laten of te doen.

artikel 11.2 **Soort maatregelen**

1 De werkgever kan de volgende disciplinaire maatregelen opleggen:

a schriftelijke berisping;

b eenmalige inhouding van ten hoogste 10% van het maandsalaris van de medewerker; hierbij geldt dat het salaris van de medewerker in geen geval beneden het sociaal minimum genoemd in de Algemene bijstandswet mag komen;

c overplaatsing naar een andere functie in het umc, al dan niet gepaard gaande met inschaling in een lagere salarisschaal indien de andere functie lager is gewaardeerd;

d schorsing voor een bepaalde tijd, al dan niet met gehele of gedeeltelijke inhouding van bezoldiging;

e ontslag.

2 De werkgever kan een maatregel voorwaardelijk opleggen en bepalen dat de maatregel niet ten uitvoer wordt gelegd zolang de medewerker zich gedurende een vastgestelde termijn niet schuldig maakt aan soortgelijk plichtsverzuim als waarvoor de bestraffing plaatsvindt, noch aan enig ander ernstig plichtsverzuim.

3 De werkgever kan ten aanzien van een concreet geval van plichtsverzuim ten hoogste twee maatregelen tegelijk opleggen, waarbij een combinatie van maatregelen altijd bestaat uit een voorwaardelijke zwaardere en een onvoorwaardelijke lichtere maatregel, volgens de oplopende rangorde van het eerste lid.

artikel 11.2.1 **Verantwoording**

1 Voordat de werkgever een maatregel oplegt, stelt hij de medewerker in de gelegenheid zich binnen één week nadat het voornemen tot oplegging van de maatregel hem bekend is gemaakt te verantwoorden ten overstaan van een door de werkgever aangewezen functionaris. In bijzondere gevallen kan deze termijn met een periode van maximaal één week worden verlengd. Bij de toepassing van deze termijnen worden zater-, zon- en feestdagen buiten beschouwing gelaten.

2 De medewerker kan zijn zienswijze schriftelijk en/of mondeling naar voren brengen.

3 Van het verantwoordingsgesprek wordt onverwijld een verslag gemaakt dat ter ondertekening aan de medewerker wordt voorgelegd. Weigert de medewerker ondertekening, dan vermeldt hij dit, zo mogelijk met reden, op het verslag. De medewerker ontvangt een afschrift van het verslag.

artikel 11.2.2 **Oplegging maatregel**

1 De oplegging van een maatregel geschiedt schriftelijk en wordt met redenen omkleed.

2 De werkgever zendt het besluit tot oplegging van een maatregel binnen vier weken na het verantwoordingsgesprek aan de medewerker door middel van een aangetekende brief.

artikel 11.2.3 **Tenuitvoerlegging maatregel**

De maatregel, behalve die van schriftelijke berisping, wordt niet ten uitvoer gelegd zolang zij niet onherroepelijk is geworden, tenzij de werkgever bij het opleggen van de maatregel expliciet heeft besloten dat zij onmiddellijk ten uitvoer wordt gebracht.

Einde dienstverband

Voor medewerkers van Radboudumc en VUmc gelden de bepalingen van hoofdstuk 12a.

artikel 12.1 **Algemeen**

1 De werkgever kan de medewerker voor zijn volledige arbeidsduur of voor een gedeelte daarvan ontslag verlenen.
2 Het ontslagbesluit vermeldt de datum van ingang van het ontslag.
3 Het ontslagbesluit vermeldt het aantal uren waarvoor de medewerker ontslag wordt verleend als het ontslag een gedeelte van zijn arbeidsduur betreft.
4 Het minimum waarvoor de werkgever ontslag verleent bedraagt vijf uren, dan wel - indien de voor de medewerker geldende arbeidsduur minder dan 10 uren bedraagt - de helft van de arbeidsduur.

artikel 12.2 **Op verzoek**

1 De werkgever verleent de medewerker op zijn verzoek ontslag.
2 Dit ontslag gaat niet eerder in dan een maand en niet later dan drie maanden na de dag waarop de werkgever het verzoek om ontslag heeft ontvangen.
3 Van het eerste lid kan worden afgeweken, indien de medewerker wegens een misdrijf strafrechtelijk wordt vervolgd of indien de werkgever overweegt de medewerker de disciplinaire maatregel van ontslag op te leggen.
4 De werkgever kan van het tweede lid afwijken:
   a indien hij overweegt de medewerker een disciplinaire maatregel op te leggen;
   b indien het dienstbelang dit vereist, met dien verstande dat de in het tweede lid bedoelde termijn tot ten hoogste zes maanden kan worden verlengd en dat bij de verlenging in redelijkheid met het belang van de medewerker rekening wordt gehouden;
   c op verzoek van de medewerker.
5 Het ontslag op verzoek wordt eervol verleend.

artikel 12.3 **Pensioen**

De werkgever kan de medewerker eervol ontslag verlenen wegens het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd dan wel eerdere datum van pensionering.

artikel 12.4.1 /
artikel 12.4.2 /
artikel 12.5 /

artikel 12.6 **Niet tijdige werkhervatting**

1 De medewerker die na afloop van hem verleend buitengewoon verlof van lange duur en zonder dat dit is verlengd zijn werkzaamheden niet tijdig hervat, wordt voor de toepassing van dit hoofdstuk geacht een verzoek om ontslag te hebben ingediend.
2 Het eerste lid is niet van toepassing, indien de medewerker binnen een redelijke termijn ten genoegen van de werkgever aannemelijk maakt dat hij geldige redenen had zijn werkzaamheden niet te hervatten. In dat geval wordt het verlof geacht te zijn verlengd tot het tijdstip waarop bedoelde geldige redenen niet meer bestaan.

artikel 12.7 **Einde dienstverband voor bepaalde tijd**

1 Aan de medewerker met een dienstverband voor bepaalde tijd wordt, tenzij het tegendeel blijkt, geacht eervol ontslag te zijn verleend zodra de bepaalde tijd is verstreken dan wel de objectief bepaalbare eindsituatie is ingetreden.
2 De werkgever kan de medewerker bedoeld in het eerste lid ook tussentijds ontslag verlenen met een opzegtermijn van:
   a drie maanden, indien de medewerker op de datum van opzegging ten minste twaalf maanden onafgebroken in dienst is geweest;
   b twee maanden, indien de medewerker op de datum van opzegging ten minste zes maanden doch korter dan twaalf maanden onafgebroken in dienst is geweest;
   c één maand, indien de medewerker op de datum van opzegging korter dan zes maanden onafgebroken in dienst is geweest.
3 Opzegging als bedoeld in het tweede lid kan niet geschieden gedurende de zwangerschap van de vrouwelijke medewerker, noch tijdens het haar verleende bevallingsverlof, noch gedurende een periode van zes weken nadat zij na dat verlof haar werkzaamheden heeft hervat. De werkgever kan als bewijs van de zwangerschap een verklaring van een geneeskundige of van een verloskundige verlangen.
4 Opzegging als bedoeld in het tweede lid kan niet geschieden wegens de omstandigheid dat de medewerker in of buiten rechte een beroep heeft gedaan op het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen.
5 Opzegging als bedoeld in het tweede lid kan niet geschieden wegens de omstandigheid dat de medewerker geplaatst is op de kandidatenlijst bedoeld in artikel 9 van de Wet op de ondernemingsraden, noch wegens zijn lidmaatschap of een korter dan twee jaar geleden beëindigd lidmaatschap van de ondernemingsraad of van een commissie van de ondernemingsraad.
6 Het ontslag kan, al dan niet op verzoek van de medewerker, ingaan voor de afloop van de opzegtermijn. Als dit niet op verzoek van de medewerker geschiedt, wordt hem over de tijd welke aan de opzegtermijn ontbreekt een bedrag uitbetaald gelijk aan de laatstgenoten bezoldiging, vermeerderd met de vakantie-uitkering en met de eindejaarsuitkering, berekend op de voet van hoofdstuk 4 (beloning).

artikel 12.8 **Reorganisatieontslag**

1 De werkgever kan de medewerker eervol ontslag verlenen:
   a wegens opheffing van zijn functie;
   b wegens overtolligheid van personeel als gevolg van een verandering in de inrichting van het organisatie-onderdeel waarbij hij werkzaam is, dan wel als gevolg van een vermindering van de werkzaamheden bij dat onderdeel.
2 Bij organisatieveranderingen is de inspanning van de werkgever gericht op het begeleiden van de medewerker van werk naar werk (intern of extern). Van de medewerker wordt verwacht dat hij hieraan meewerkt. Reorganisatieontslag kan pas plaatsvinden indien na zorgvuldig onderzoek blijkt dat, ondanks inspanning van beide partijen, een medewerker niet van werk naar werk kan worden begeleid. Indien werkgever of medewerker van mening is dat er onvoldoende inspanning is verricht om van werk naar werk te komen, wordt dit

voorgelegd aan de bij het Sociaal Beleidskader betrokken partijen. In het Sociaal Beleidskader kan bepaald worden dat de toetsing door een in het Sociaal beleidskader genoemde commissie of instantie plaatsvindt. Bij het opdragen van passende werkzaamheden zal het uitgangspunt zijn dat voorrang wordt gegeven aan vrouwelijke medewerkers indien daarmee het ontstaan of vergroten van feitelijke ongelijkheden wordt tegengegaan.

3 Ontslag van medewerkers met een dienstverband voor onbepaalde tijd wegens overtolligheid van personeel geschiedt in de volgende volgorde:
   a zij die dat wensen;
   b zij die het geringste aantal dienstjaren hebben.

4 Voor de berekening van dienstjaren genoemd in het derde lid wordt uitgegaan van de aaneengesloten tijd die is doorgebracht in dienst van het umc of van één of meerdere van zijn rechtsvoorgangers, waaronder de universiteit. Onder aaneengesloten tijd wordt tevens een onderbreking van niet meer dan drie maanden verstaan.

5 Als het dienstbelang dit vordert, kan de werkgever bij het verlenen van ontslag afwijken van de volgorde zoals genoemd in het derde lid. Omvat de afvloeiing in dat geval meer dan één procent van het aantal medewerkers met een dienstverband voor onbepaalde tijd bij het betrokken organisatieonderdeel, met een minimum van vijf, dan geschiedt zij volgens een vooraf vastgesteld en aan de betrokkenen bekendgemaakt plan.

6 In het lokaal overleg zoals genoemd in artikel 1.4 kunnen afwijkende afspraken worden gemaakt over de ontslagvolgorde zoals genoemd in het derde lid.

7 Bij ontslagverlening op grond van het eerste lid neemt de werkgever een opzegtermijn van drie maanden in acht.

8 De werkgever kan de medewerker binnen een periode van één jaar nadat de medewerker hem ingevolge een reorganisatie opgedragen werkzaamheden is gaan vervullen alsnog eervol ontslag verlenen als bedoeld in het eerste lid, indien die werkzaamheden niet passend voor hem blijken te zijn. Het zevende lid is daarbij niet van toepassing.

artikel 12.9 ## Politieke functie

De werkgever verleent de medewerker die in verband met de aanvaarding van een functie in een publiekrechtelijk college waarin hij is benoemd of verkozen tijdelijk is ontheven van de waarneming van zijn functie eervol ontslag indien hij ophoudt een zodanige functie te bekleden en hij naar het oordeel van de werkgever niet in actieve dienst kan worden hersteld.

artikel 12.10 ## Ontslag wegens ziekte

1 De werkgever kan de medewerker eervol ontslag verlenen op grond van ongeschiktheid tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte.

2 Een ontslag als bedoeld in het eerste lid kan slechts worden verleend indien aan de volgende drie voorwaarden is voldaan:
   a de ongeschiktheid onafgebroken 104 weken heeft geduurd;
   b herstel binnen een periode van zes maanden na deze 104 weken redelijkerwijs niet is te verwachten;
   c het na een zorgvuldig onderzoek niet mogelijk is gebleken de medewerker binnen het gezagsbereik van de werkgever andere passende arbeid aan te bieden, dan wel indien de medewerker geweigerd heeft andere passende arbeid te aanvaarden.

3 In afwijking van het bepaalde in het tweede lid kan het ontslag plaatsvinden zodra een IVA-uitkering is toegekend. Voor zover op dat moment de verhindering tot het verrichten van zijn arbeid nog geen 52 weken heeft geduurd wordt de IVA-uitkering overeenkomstig artikel 8.5 tot het bereiken van de termijn van 52 weken aangevuld tot 100% van zijn bezoldiging.

4 Ter bepaling van de periode van 104 weken bedoeld in het tweede lid worden perioden van ongeschiktheid voor zijn functie samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen. Ziekteperioden van een vrouwelijke medewerker die direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode van zwangerschaps- of bevallingsverlof, waarbij de ziekte redelijkerwijs geacht kan worden dezelfde oorzaak te hebben maar die geen gevolg is van de zwangerschap, tellen als een ononderbroken ziekteperiode. Afwezigheid van een vrouwelijke medewerker wegens door zwangerschap of bevalling veroorzaakte ziekte in de periode vanaf het begin van de zwangerschap tot aan het einde van het bevallingsverlof wordt buiten beschouwing gelaten.

5 Of sprake is van een situatie als bedoeld in het tweede lid, onderdelen a, b en c, wordt bepaald op basis van de conclusies van UWV in het kader van de WIA-beoordeling.

6 Als de werkgever de medewerker herplaatst in een functie voor minder uren dan het aantal waarvoor de medewerker in dienst was, heeft het ontslag uitsluitend betrekking op het meerdere aantal uren.

7 Onverminderd het bepaalde in het tweede lid, kan de werkgever de medewerker die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is zijn arbeid te verrichten ontslag verlenen indien hij zonder deugdelijke grond weigert:
   a gevolg te geven aan door de werkgever of een door de werkgever aangewezen deskundige getroffen maatregelen om hem in staat te stellen de eigen of andere passende arbeid als bedoeld in artikel 8.1, onderdeel e te verrichten of;
   b passende arbeid te verrichten waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt of;
   c zijn medewerking te verlenen aan het opstellen van een plan van aanpak of re-integratieverslag zoals bedoeld in de WIA.

artikel 12.10.1 ## Regeling suppletie

De medewerker aan wie voor 1 januari 2007 eervol ontslag is of wordt verleend op grond van artikel 12.10, kan aanspraak maken op suppletie op grond van de regeling suppletie wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid.

artikel 12.11 ## Ontslag op overige gronden

1 De werkgever kan de medewerker voorts ontslag verlenen anders dan op verzoek, bij wijze van straf of ingevolge het bepaalde bij artikel 7 van de Wet incompatibiliteiten Staten Generaal en Europees Parlement en bij de artikelen 12.3 en 12.7 tot en met 12.10 op grond van:
   a het verlies van een vereiste voor de benoembaarheid dat de werkgever bij een regeling voorafgaand aan de benoeming heeft gesteld, tenzij dit vereiste alleen voor de aanvang van de functie geldt;

b een onherroepelijk geworden rechterlijke uitspraak waarbij de medewerker onder curatele is gesteld;
c het ondergaan van lijfsdwang wegens schulden krachtens een onherroepelijk geworden rechterlijke uitspraak;
d een onherroepelijke veroordeling tot vrijheidsstraf wegens misdrijf;
e onbekwaamheid of ongeschiktheid voor de door hem beklede functie, anders dan op grond van ziels- of lichaamsgebreken;
f het bij of in verband met indiensttreding of keuring verstrekken van onjuiste of onvolledige inlichtingen, zonder welke handelwijze niet tot indienstneming of goedkeuring zou zijn overgegaan, tenzij de medewerker aannemelijk maakt dat hij te goeder trouw heeft gehandeld.

2 Een ontslag op grond van het eerste lid onder a en e wordt eervol verleend.

3 Voordat de werkgever overgaat tot het verlenen van ontslag als bedoeld in het eerste lid onder e gaat hij na of binnen zijn gezagsbereik herplaatsing van de medewerker in een andere mede in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden voor hem passende functie mogelijk is.

artikel 12.12 **Ontslag op andere gronden**

1 De werkgever kan de medewerker met een dienstverband voor onbepaalde tijd ook eervol ontslag verlenen op andere gronden dan elders in dit hoofdstuk genoemd.

2 Een ontslag als bedoeld in het eerste lid kan niet worden verleend wegens de omstandigheid dat de medewerker geplaatst is op de kandidatenlijst bedoeld in artikel 9 van de Wet op de ondernemingsraden, noch wegens zijn lidmaatschap of een korter dan twee jaar geleden beëindigd lidmaatschap van de ondernemingsraad of van een commissie van de ondernemingsraad.

3 De werkgever kan in geval van ontslag als bedoeld in het eerste lid een regeling treffen waarbij de medewerker een uitkering ontvangt welke, gegeven de omstandigheden, naar het oordeel van de werkgever redelijk is te achten, met dien verstande dat de medewerker in elk geval recht heeft op een uitkering ter hoogte van de som van een uitkering krachtens de WW en de BWUMC. Eventuele toegekende WW- en BWUMC-uitkeringen worden op de uitkering in mindering gebracht.

artikel 12.13 **BWUMC**

Op de medewerker aan wie ontslag wordt verleend, is de BWUMC zoals opgenomen in bijlage P van toepassing.

artikel 12.13.1 **Niet passende functie**

De werkgever kan de medewerker op zijn verzoek eervol ontslag verlenen, indien de medewerker gedurende de tijd dat hij aanspraak had op een uitkering krachtens het BWAZ, de RBWAZ of de BWUMC een hem aangeboden functie is gaan vervullen en die functie binnen een periode van één jaar nadat hij haar is gaan vervullen voor hem niet passend blijkt te zijn. Een ontslag op grond van dit artikel wordt met het oog op zijn aanspraken op een BWAZ-, RBWAZ- of BWUMC-uitkering geacht niet door eigen toedoen te zijn verleend.

HOOFDSTUK 12A

Einde dienstverband medewerkers van Radboudumc en VUmc

artikel 12a.1 **Einde dienstverband**

1 Het dienstverband eindigt op een in het BW aangegeven wijze (zie bijlage O);

2 Het dienstverband eindigt van rechtswege bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd dan wel eerdere datum van pensionering.

artikel 12a.2 **Schriftelijke mededeling beëindiging**

De werkgever deelt de opzegging of beëindiging van het dienstverband schriftelijk mede onder vermelding van de einddatum en de reden.

artikel 12a.3 **Opzegtermijn**

1 De opzegtermijn bedraagt voor de werkgever en de medewerker:

a drie maanden, indien de medewerker op de dag van de opzegging laatstelijk ten minste twaalf maanden onafgebroken in dienst is geweest;

b twee maanden: indien de medewerker op de dag van de opzegging laatstelijk ten minste zes maanden doch korter dan twaalf maanden onafgebroken in dienst is geweest;

c een maand, indien de medewerker op de dag van de opzegging laatstelijk korter dan zes maanden onafgebroken in dienst is geweest.

2 Opzegging dient tegen het einde van de maand te geschieden zodat de opzegtermijn aanvangt op de eerste dag van de kalendermaand, volgend op de maand waarin is opgezegd.

3 Met wederzijds goedvinden kan van de in het eerste lid opgenomen opzegtermijn worden afgeweken, met inachtneming van de voor de opzegtermijn geldende bepalingen uit boek 7, titel 10 BW.

artikel 12a.4 /

artikel 12a.4.1 /

artikel 12a.4.2 /

artikel 12a.5 /

artikel 12a.6 **Niet tijdige werkhervatting**

1 De medewerker die na afloop van hem verleend buitengewoon verlof van lange duur en zonder dat dit is verlengd, zijn werkzaamheden niet tijdig hervat, wordt voor de toepassing van dit hoofdstuk geacht zijn dienstverband te hebben opgezegd.

2 Het eerste lid is niet van toepassing, indien de medewerker binnen een redelijke termijn ten genoegen van de werkgever aannemelijk maakt, dat hij geldige redenen had zijn werkzaamheden niet te hervatten. In dat geval wordt het verlof geacht te zijn verlengd tot het tijdstip waarop bedoelde geldige redenen niet meer bestaan.

artikel 12a.7 **Tussentijdse opzegging**

Het dienstverband dat is aangegaan voor bepaalde tijd zoals bedoeld in artikel 2.4 kan tussentijds worden opgezegd met inachtneming van de in dit hoofdstuk gegeven regels.

artikel 12a.8 **Reorganisatieontslag**

1 Het dienstverband kan worden opgezegd:

a wegens opheffing van de functie van de medewerker, dan wel

b wegens overtolligheid van personeel als gevolg van verandering in de inrichting van de dienst of afdeling, dan wel het onderdeel daarvan, waarbij de medewerker werkzaam is, dan wel als gevolg van vermindering van de werkzaamheden bij die dienst, afdeling of dat onderdeel.

2 Bij organisatieveranderingen is de inspanning van de werkgever gericht op het begeleiden van de medewerker van werk naar werk (intern of extern). Van de medewerker wordt verwacht dat hij hieraan meewerkt. Reorganisatieontslag kan pas plaatsvinden indien na zorgvuldig onderzoek blijkt dat, ondanks inspanning van beide partijen, een medewerker niet van werk naar werk kan worden begeleid. Indien werkgever of medewerker van mening is dat er onvoldoende inspanning is verricht om van werk naar werk te komen, wordt dit voorgelegd aan de bij het Sociaal Beleidskader betrokken partijen. In het Sociaal Beleidskader kan bepaald worden dat de toetsing door een in het Sociaal beleidskader genoemde commissie of instantie plaatsvindt. Bij het opdragen van passende werkzaamheden zal het uitgangspunt zijn dat voorrang wordt gegeven aan vrouwelijke medewerkers indien daarmee het ontstaan of vergroten van feitelijke ongelijkheden wordt tegengegaan.

3 Bij het vaststellen van de ontslagvolgorde wordt voor de berekening van de duur van het dienstverband uitgegaan van de tijd die is doorgebracht in dienst van het umc of van een of meerdere van zijn rechtsvoorgangers, waaronder de universiteit. Deze diensttijd wordt berekend conform de van overheidswege vastgestelde Ontslagregeling. Dit betekent dat een of meer voorafgaande dienstverbanden, die elkaar met tussenpozen van ten hoogste zes maanden hebben opgevolgd, worden samengeteld. In afwijking hiervan worden voorafgaande dienstverbanden die voor 1 juli 2015 zijn aangegaan niet samengeteld als zij elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van meer dan drie maanden.

4 Bij opzegging van het dienstverband op grond van het eerste lid wordt, in afwijking van artikel 12a.3, eerste lid, een opzegtermijn van drie maanden in acht genomen.

5 Binnen een periode van uiterlijk één jaar nadat de medewerker de hem ingevolge dit artikel opgedragen werkzaamheden is gaan vervullen, kan het dienstverband alsnog worden opgezegd indien die werkzaamheden niet passend voor hem blijken te zijn. Het derde lid is daarbij niet van toepassing.

artikel 12a.9

Politieke functie

De werkgever kan het dienstverband met de medewerker die in verband met de aanvaarding van een functie in een publiekrechtelijk college waarin hij is benoemd of verkozen, tijdelijk is ontheven van de vervulling van zijn functie, opzeggen, indien hij ophoudt zodanige functie te bekleden en hij naar het oordeel van de werkgever zijn oude functie niet meer kan vervullen.

artikel 12a.10 /

artikel 12a.10.1

Regeling suppletie

De medewerker waarmee het dienstverband voor 1 januari 2007 is beëindigd wegens ongeschiktheid tot verrichten van zijn functie wegens ziekte, kan aanspraak maken op suppletie op grond van de regeling suppletie na ontslag wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid.

artikel 12a.11 /
artikel 12a.12 /

artikel 12a.13

BWUMC

Op de medewerker wiens dienstverband eindigt, is de BWUMC zoals opgenomen in bijlage P van toepassing.

artikel 12a.13.1

Niet passende functie

De werkgever kan het dienstverband met de medewerker op diens verzoek beëindigen indien de medewerker gedurende de tijd dat hij aanspraak had op een uitkering krachtens het BWAZ, de RBWAZ of de BWUMC, een hem aangeboden functie is gaan vervullen en die functie binnen een periode van één jaar, nadat hij haar is gaan vervullen, niet passend voor hem blijkt te zijn. De beëindiging van het dienstverband op grond van dit artikel wordt met het oog op zijn aanspraken op een BWAZ-, RBWAZ- of BWUMC-uitkering geacht niet door eigen toedoen tot stand te zijn gekomen.

HOOFDSTUK 13

Bijzondere bepalingen voor basisartsen en arts-assistenten

artikel 13.1

Toepassingsbereik

1 Dit hoofdstuk heeft betrekking op artsen, niet zijnde medisch specialisten, die onder toezicht werkzaam zijn op het gebied van patiëntenzorg, onderwijs of onderzoek.

2 Voor zover in deze cao niet anders is bepaald, zijn de overige hoofdstukken van deze cao mede van toepassing op de in het eerste lid genoemde artsen.

3 De artsen bedoeld in het eerste lid worden onderscheiden in:

a basisartsen, met een dienstverband voor het verrichten van activiteiten op één van de in het eerste lid genoemde werkgebieden;

b arts-assistenten, met een dienstverband voor het verrichten van activiteiten op in ieder geval twee van de in het eerste lid genoemde werkgebieden. Onder arts-assistenten worden mede verstaan artsen in opleiding tot specialist (aios) en artsen in opleiding tot specialist en klinisch onderzoeker (aiosko's).

artikel 13.2

Salaris

1 De artikelen 4.2 (functiewaardering) en 4.3 (inschaling) zijn niet van toepassing op basisartsen en arts-assistenten.

2 De werkgever schaalt de basisartsen in op salarisnummer 2 van schaal 10, zoals genoemd in bijlage A van deze cao.

3 De werkgever schaalt de arts-assistenten in op salarisnummer 0 van de specifieke salarisschaal, genoemd in bijlage B van deze cao.

artikel 13.2.1

Inschaling

1 De werkgever verhoogt de inschaling van basisartsen en arts-assistenten, tot het bereiken van het maximumsalaris in de schaal, per ervaringsjaar naar het volgende salarisnummer:
Ervaring die volledig meetelt:

- werkzaam als arts-assistent in een vergelijkbare (ziekenhuis)functie;
- werkzaam als basisarts in de patiëntenzorg in een vergelijkbare (ziekenhuis)functie;
- werkzaam als arts-onderzoeker in geneeskundig wetenschappelijk onderzoek;
- werkzaam als arts-projectmedewerker voor een geneeskundig project in een ziekenhuis;
- werkzaam als basisarts in onderwijs of onderzoek in een ziekenhuis;
- bij dienstverbanden die ingaan op of na 1 april 2015 wordt relevante onderzoekservaring in geneeskundig wetenschappelijk onderzoek voor het arts-examen meegeteld.

2 Voor het meetellen van een ervaringsjaar, als bedoeld in het eerste lid, moet twaalf maanden relevante ervaring zijn opgedaan.

3 Als op de datum van indiensttreding het vereiste aantal maanden voor een ervaringsjaar niet is voltooid, stelt de werkgever de periodiekdatum zodanig vast, dat bij goed functioneren de eerstvolgende periodiek wordt toegekend op het moment dat het ervaringsjaar voltooid is.

artikel 13.3

Arbeidsduur

1 In afwijking van artikel 6.1, eerste lid (arbeidsduur), bedraagt de volledige arbeidsduur voor de arts-assistent 2392 uur per jaar en gemiddeld 46 uur per week.

2 Voor elke in artikel 6.1, derde lid, bedoelde feestdag die niet op een zaterdag of zondag valt, wordt de jaarlijkse arbeidsduur bedoeld in het eerste lid verminderd met 9,2 uur.

3 De uren doorgebracht in aanwezigheidsdienst en waarin geen arbeid wordt verricht, tellen niet mee voor de vaststelling van de volledige arbeidsduur zoals genoemd in lid 1.

4 De werkgever kan werktijdregelingen vaststellen met gebruikmaking van in de Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit opgenomen maxima voor geneeskundigen, niet zijnde medisch specialist.

artikel 13.4

Scholing, opleiding en vergoeding opleidingskosten

1 De werkgever vergoedt aan arts-assistenten 70% van de kosten van de studieactiviteiten als bedoeld in artikel 3.1, eerste lid (scholing en opleiding). Vanaf 1 januari 2016 vergoedt de werkgever aan aios 100% van de kosten van deze studieactiviteiten.

2 De werkgever vergoedt aan aios 70% van de kosten van de studieactiviteiten die door het CCMS als opleidingseis zijn gesteld. Vanaf 1 januari 2016 vergoedt de werkgever aan aios 100% van de studieactiviteiten die door het CCMS als opleidingseis zijn gesteld. De tegemoetkoming geldt tot een maximum van de kosten voor opleidingsactiviteiten, zoals door het CCMS per 1 april 2015 zijn vastgesteld. Deze peildatum wordt jaarlijks in het LOAZ opnieuw bezien. De terugbetalingsverplichting bedoeld in artikel 3.1.3 is niet van toepassing op de vergoeding van de door het CCMS verplichtgestelde opleidingselementen.

artikel 13.5

Toelage onregelmatige dienst

Arts-assistenten hebben recht op een toelage onregelmatige dienst voor het regelmatig of vrij regelmatig verrichten van arbeid op andere tijden dan op de dagen maandag tot en met vrijdag tussen 07.00 uur en 20.00 uur en zaterdag tussen 8.00 uur en 12.00 uur. De berekening van de toelage is conform artikel 4.7.3.1 (berekening toelage). Voor verrichte werkzaamheden tijdens bereikbaarheids- en aanwezigheidsdiensten hebben arts-assistenten vanaf 1 april 2008 recht op een vergoeding conform artikel 4.7.4.2 (verrichte arbeid tijdens diensten).

artikel 13.6

Opleidingsreglement

Het opleidingsreglement aios is opgenomen in bijlage H van deze cao.

HOOFDSTUK 14

Bijzondere bepalingen voor medisch specialisten

artikel 14.1

Toepassingsbereik

1 Dit hoofdstuk heeft betrekking op medisch specialisten.

2 Voor zover in deze cao niet anders is bepaald, zijn de overige hoofdstukken van de cao mede van toepassing op medisch specialisten.

3 De werkgever kan afwijkende regelingen vaststellen voor medisch specialisten, dan wel voor die categorie specifieke afspraken maken.

4 Het professioneel statuut opgenomen in bijlage I bij deze cao is van toepassing op de medisch specialist.

5 Artikel 4.2 (functiewaardering) is niet van toepassing op de medisch specialist.

artikel 14.2

Bijzondere regels[9]

Onverminderd artikel 9.5 (dienstvoorschriften) en met inachtneming van artikel 12.16 van de WHW kan de raad van bestuur bijzondere regels vaststellen in de vorm van een instructie met betrekking tot de medische bedrijfsvoering en organisatie, de procedures en andere voor de patiëntenzorg van belang zijnde zaken die door de medisch specialisten in acht genomen dienen te worden.

artikel 14.3

Instructies

Het door de werkgever benoemde afdelingshoofd kan de op zijn afdeling werkzame medisch specialisten instructies geven voor de patiëntenzorg en hen namens de werkgever opdrachten geven.

artikel 14.4

Interne opleidingen

1 De medisch specialisten zijn op verzoek van de werkgever verplicht een bijdrage te leveren aan de opleiding van personeel van het umc dat met patiëntenzorg is belast.

2 De tijd die de medisch specialisten in het kader van de in het eerste lid bedoelde verplichting als docent van interne opleidingen werkzaam zijn, geldt als werktijd.

artikel 14.5

Dienstverband universiteit

Een hoogleraar of ander lid van het wetenschappelijk personeel met een dienstverband met de universiteit krijgt wanneer hij mede wordt belast met patiëntenzorg een dienstverband met het umc voor de duur van het dienstverband met de universiteit.

artikel 14.6

Dubbel dienstverband

Ten aanzien van de medisch specialist die zowel een dienstverband heeft met het umc als met de universiteit, bepalen de raad van bestuur en het college van bestuur in overeenstemming:

a de wijze waarop de wederzijdse bevoegdheden worden uitgeoefend;

b de toepasselijkheid van de geldende rechtspositieregimes.

9 In het LOAZ is besloten dit artikel vooralsnog centraal noch decentraal uit te werken.

artikel 14.7

Einde dienstverband

De werkgever kan het dienstverband van de medisch specialist die tevens in dienst is bij de universiteit beëindigen indien zijn dienstverband met de universiteit eindigt dan wel op een van de andere gronden genoemd in hoofdstuk 12 /12a (einde dienstverband).

HOOFDSTUK 15

Bijzondere bepalingen voor academisch medisch specialisten

artikel 15.1

Toepassingsbereik

1 Dit hoofdstuk is van toepassing op de academisch medisch specialist. Onder de academisch medisch specialist wordt verstaan de medisch specialist die uit hoofde van zijn functie een bijdrage levert aan de patiëntenzorg in combinatie met de specialistenopleiding, onderwijs en wetenschappelijk onderzoek. Hierbij geldt dat de academisch medisch specialist voor ten minste gemiddeld 18 uur per week in de patiëntenzorg in combinatie met de specialistenopleiding werkzaam is.

2 De werkgever kan in bijzondere gevallen dit hoofdstuk van toepassing verklaren op de medisch specialist die voor minder dan gemiddeld 18 uur per week in de patiëntenzorg in combinatie met de specialistenopleiding werkzaam is, als de werkgever, gehoord het afdelingshoofd, het aannemelijk acht dat de medisch specialist de taken van academisch medisch specialist als bedoeld in het eerste lid uitoefent.

3 De toepassing van dit hoofdstuk vervalt als de academisch medisch specialist onvoorwaardelijk niet langer als zodanig werkzaam mag zijn op grond van een tuchtrechtelijke beslissing.

4 Indien de academisch medisch specialist behoudens het bepaalde in het tweede lid niet langer ten minste gemiddeld 18 uur per week werkzaam is als bedoeld in het eerste lid, dan wel op grond van het derde lid niet langer als zodanig werkzaam mag zijn, beslist de werkgever welke salarisschaal volgens bijlage A van deze cao voortaan van toepassing is.

5 De werkgever kan in overeenstemming met de kaakchirurg die is aangesteld bij het umc dit hoofdstuk op hem van toepassing verklaren.

artikel 15.1.1

Professioneel statuut

Het professioneel statuut zoals opgenomen als bijlage I bij deze cao is van toepassing op de academisch medisch specialist.

artikel 15.2

/

artikel 15.3

Salaris

1 Voor de academisch medisch specialist geldt een specifieke salarisregeling die is opgenomen in bijlage C.

2 Wanneer het salaris, een toelage of de vakantie-uitkering moet worden berekend over een gedeelte van een kalendermaand, wordt het bedrag per dag vastgesteld door het maandbedrag te delen door het aantal dagen van de desbetreffende kalendermaand. Hiervan kan worden afgeweken, indien daartoe naar het oordeel van de werkgever op grond van bijzondere omstandigheden aanleiding bestaat.

artikel 15.3.1

Inschaling

1 De academisch medisch specialist wordt ingedeeld in de schaal die in bijlage C wordt aangeduid met ‘universitair medisch specialist’, tenzij hierna anders wordt bepaald. Artikel 4.3 (inschaling) is niet van toepassing op de academisch medisch specialist, met

uitzondering van het bepaalde in artikel 4.3.1 (salarisverhoging).

2 De academisch medisch specialist die na 1 april 2013 is aangesteld of in dienst getreden met een dienstverband voor bepaalde tijd als bedoeld in artikel 2.4 kan bij wijze van proef, om de werkgever in de gelegenheid te stellen zich een oordeel te vormen over de vraag of de academisch medisch specialist tot de vaste staf van het umc zal gaan behoren, gedurende ten hoogste een jaar worden ingedeeld in de schaal die in bijlage C wordt aangeduid met 'medisch specialist'. Indien aangesteld na 1 april 2013 doch voor 1 april 2015 kan deze termijn na onderling overleg eenmaal met ten hoogste een jaar worden verlengd.

3 De academisch medisch specialist met een dienstverband voor bepaalde tijd als bedoeld in artikel 2.4 kan gedurende maximaal drie jaar worden ingedeeld in de schaal die in bijlage C wordt aangeduid met 'medisch specialist':
   a in verband met het volgen van een (vervolg)opleiding;
   b voor het verrichten van werkzaamheden in het kader van een bepaald project;
   c bij wijze van proef, om de werkgever in de gelegenheid te stellen zich een oordeel te vormen over de vraag of de academisch medisch specialist tot de vaste staf van het umc zal gaan behoren. Dit lid is van toepassing op academisch medisch specialisten die voor 1 april 2013 zijn aangesteld of in dienst getreden.

4 De academisch medisch specialist die aan de universiteit, behorend bij het umc waarbij hij in dienst is, wordt benoemd als hoogleraar als bedoeld in artikel 9.19, eerste lid van de WHW, in het vakgebied waarin hij als academisch medisch specialist werkzaam is, wordt ingedeeld in de schaal die in bijlage C wordt aangeduid met 'hoogleraar medisch specialist'.

5 De academisch medisch specialist die aan de universiteit, behorend bij het umc waarbij hij in dienst is, wordt benoemd als hoogleraar, als bedoeld in artikel 9.19, eerste lid van de WHW, in het vakgebied waarin hij als academisch medisch specialist werkzaam is, wordt indien hij door de werkgever tevens is benoemd tot afdelingshoofd, ingedeeld in de schaal die in bijlage C wordt aangeduid met 'hoogleraar/hoogleraar afdelingshoofd'.

6 Ingeval de benoemingen als bedoeld in het vierde en vijfde lid een tijdelijk karakter dragen, is het bepaalde in het negende lid van overeenkomstige toepassing.

7 Indien voor de academisch medisch specialist bij overgang naar een andere functie, anders dan bij wijze van disciplinaire straf een salarisschaal gaat gelden met een lager maximum-salaris dan de reeds voor hem geldende schaal, behoudt hij in ieder geval zijn salaris. Indien dit salaris hoger is dan het maximum van de nieuwe schaal, ontvangt hij voor het verschil een toelage. Bij een algemene verhoging van het salaris wordt de toelage eveneens verhoogd.

8 Het zevende lid is niet van toepassing bij overgang naar een andere functie in verband met het eindigen van een dienstverband voor bepaalde tijd behoudens ingeval de andere functie valt binnen het in bijlage C van deze cao aangegeven kader van salarisschalen.

9 Het zevende lid is niet van toepassing op de academisch medisch specialist die als gevolg van een beslissing als bedoeld in het artikel 15.1 vierde lid in een salarisschaal als bedoeld in bijlage A bij deze cao wordt ingedeeld.

10 Het zevende lid is voorts niet van toepassing:
   a indien bij de bepaling van de salarisschaal, bedoeld in het eerste lid, aan de academisch medisch specialist schriftelijk is medegedeeld, dat zijn functie een tijdelijk karakter heeft en de salarisschaal in verband daarmee slechts tijdelijk zal gelden;
   b indien de academisch medisch specialist in verband met ongeschiktheid tot het vervullen van zijn arbeid wegens ziekte wordt herplaatst in een andere functie.

11 Indien een academisch medisch specialist 55 jaar of ouder is zal in het geval van vrijwillige demotie, niet zijnde een wijziging van de arbeidsduur, waarbij een lager salaris wordt ontvangen, het pensioen worden gebaseerd op de oude pensioengrondslag, waarbij de gebruikelijke premieverdeling wordt gehanteerd. Deze mogelijkheid wordt geboden zolang het ABP-pensioenreglement voorziet in deze mogelijkheid.

artikel 15.4

Toelagen

Voor de academisch medisch specialist geldt een aantal specifieke toelagen.

artikel 15.4.1

Toelage 24-uursdiensten

1 De artikelen 4.7.4.2 (verrichte arbeid tijdens diensten) en 4.7.4.3 (reiskosten) zijn niet van toepassing op de academisch medisch specialist.

2 De academisch medisch specialist die volgens een vast cyclisch rooster werkt, waarbij de roostering is gebaseerd op 24 uur arbeid per dag door academisch medisch specialisten, heeft recht op een toelage 24-uursdiensten van 10% van het voor hem geldende schaalsalaris maar ten hoogste over het schaalbedrag behorend bij salarisnummer 7 van de schaal 'universitair medisch specialist'. Het rooster zal daarbij worden gebaseerd op 40 uur per week. De academisch medisch specialist kan geen compensatie claimen voor meer gewerkte uren, indien de werkweek uitloopt tot het maximum van gemiddeld 48 uur als bedoeld in artikel 15.6, tweede lid.

3 In afwijking van het tweede lid heeft de academisch medisch specialist die volgens een vast cyclisch rooster werkt, waarbij het rooster een samenstel is van dagdienst en aanwezigheidsdiensten in het ziekenhuis in de avond, nacht of op zaterdag en zondag of bereikbaarheidsdiensten waardoor de ingeroosterde diensten leiden tot een gemiddelde werkweek van 48 tot ten hoogste 55 uur op jaarbasis, recht op een toelage 24-uursdienst van 20% van het voor hem geldende schaalsalaris maar ten hoogste over het schaalbedrag behorend bij salarisnummer 7 van de schaal 'universitair medisch specialist'.

4 De academisch medisch specialist die recht heeft op een toelage als in de voorgaande twee leden bedoeld, kan niet gelijktijdig in aanmerking komen voor de toelage als bedoeld in artikel 15.4.2.

5 Aan de academisch medisch specialist van 60 jaar of ouder kan het verrichten van werkzaamheden in het kader van een 24-uursrooster alleen met zijn toestemming worden opgedragen.

6 De toelage als bedoeld in het tweede en derde lid vervalt wanneer de academisch medisch specialist geen 24-uursdienst meer verricht, behalve als hij deze dienst niet meer verricht omdat hij de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt. De academisch medisch specialist behoudt in dat geval de toelage zoals hij die in de daaraan voorafgaande periode van drie jaar heeft genoten.

7 De academisch medisch specialist met een onvolledige werktijd wordt naar rato van zijn arbeidsduur ingedeeld in het rooster als bedoeld in het tweede en derde lid.

8 De academisch medisch specialist die verhinderd is tot het verrichten van arbeid wegens ziekte of gebrek ontvangt vanaf 1 januari 2016 de toelage als bedoeld in het tweede en derde lid conform de berekening van artikel 8.5.2 (berekening toelagen).

artikel 15.4.2

Toelage verzwarende omstandigheden

1 De academisch medisch specialist heeft aanspraak op een toelage voor het, anders dan als gevolg van opgedragen arbeidsduuroverschrijding, verrichten van diensten en het verrichten van werkzaamheden tijdens diensten in de avond, nacht en het weekeinde. De hoogte van de toelage is afhankelijk van de frequentie van de diensten en de omvang van de verrichte werkzaamheden op basis van de volgende indeling:

categorie	*toelage*	*criteria percentage*
1	0%	Geen/nauwelijks bereikbaarheids-/aanwezigheidsdiensten en werkzaamheden tijdens deze diensten
2	5%	Sporadisch bereikbaarheids-/aanwezigheidsdiensten en weinig werkzaamheden tijdens deze diensten
3	10%	Regelmatig bereikbaarheids-/aanwezigheidsdiensten en regelmatig werken tijdens deze diensturen
4	20%	Vaak bereikbaarheids-/aanwezigheidsdiensten en vaak werken tijdens deze diensten

2 Aan de academisch medisch specialist van 60 jaar of ouder kan het verrichten van diensten en het verrichten van werkzaamheden tijdens diensten uitsluitend met zijn instemming worden opgedragen.

3 De toelage als bedoeld in het eerste lid vervalt wanneer de academisch medisch specialist geen diensten meer verricht, behalve als hij geen diensten meer verricht omdat hij de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt. De academisch medisch specialist behoudt in dat geval de toelage zoals hij die in de daaraan voorafgaande periode van drie jaar heeft genoten.

4 De toelage wordt berekend over het voor de academisch medisch specialist geldende maandsalaris maar ten hoogste over het schaalbedrag behorend bij salarisnummer 7 van de schaal ‘universitair medisch specialist’. Voor de academisch medisch specialist met een onvolledige werktijd geldt dat het bedrag van de toelage wordt berekend over het salaris dat voor hem zou gelden bij een volledige werktijd maar ten hoogste over het schaalbedrag behorend bij salarisnummer 7 van de schaal ‘universitair medisch specialist’.

5 De academisch medisch specialist met een onvolledige werktijd verricht diensten naar rato van zijn arbeidsduur, tenzij hij geen bezwaar heeft volledig in de diensten te participeren.

6 De academisch medisch specialist die recht heeft op een toelage als in de voorgaande leden bedoeld kan niet gelijktijdig in aanmerking komen voor een toelage als bedoeld in artikel 15.4.1.

7 De academisch medisch specialist die verhinderd is tot het verrichten van arbeid wegens ziekte of gebrek ontvangt vanaf 1 januari 2016 de toelage als bedoeld in het eerste lid conform de berekening van artikel 8.5.2 (berekening toelagen).

artikel 15.4.2.1

Matrix

1 Om in aanmerking te komen voor een toelage verzwarende omstandigheden dient de academisch medisch specialist ten minste twee dagen per maand gemiddeld over het jaar gerekend, bereikbaarheids-/aanwezigheidsdienst te verrichten en/of tijdens deze diensten gemiddeld meer dan vijf uur per maand te werken.

2 De academisch medisch specialist die voldoet aan het eerste lid komt in aanmerking voor een toelage van:

a 5% indien de frequentie van de diensten ligt tussen twee en zes dagen dienst per maand en/of binnen de dienst gemiddeld meer dan vijf tot tien uur per maand wordt gewerkt;

b 10% indien de frequentie van de diensten ligt tussen zes en tien dagen dienst per maand en/of binnen de dienst ten minste gemiddeld meer dan tien tot twintig uur per maand wordt gewerkt;

c 20% indien de frequentie van de diensten meer dan tien dagen dienst per maand is en/of binnen de dienst ten minste gemiddeld meer dan twintig uur per maand wordt gewerkt.

3 In afwijking van het tweede lid, kan de toelage van de academisch medisch specialist die tijdens diensten slechts sporadisch werkzaamheden verricht niet hoger zijn dan 10%.

4 De criteria bedoeld in het tweede lid zijn indicatief. De werkgever kan anders beslissen binnen de kaders gesteld in artikel 15.4.2, eerste lid.

5 De werkgever beslist over de toekenning van de toelage bedoeld in artikel 15.4.2 aan de academisch medisch specialist. Onderstaande matrix geldt als indicatie op maandbasis:

dienstdagen/ -uren	*minder dan 5*	*5-10*	*11-20*	*meer dan 20*
Minder dan 2	0%	5%	10%	10%
2-6	5%	10%	10%	20%
6-10	5%	10%	20%	20%
Meer dan 10	10%	20%	20%	20%

Toelichting: Met de woorden en/of in het eerste en tweede lid van dit artikel wordt bedoeld dat de hier genoemde elementen zowel elk voor zich als tezamen betekenis toekomt. Het betekent dus niet ‘en’, maar ook niet ‘of’. De criteria bieden de werkgever een handvat voor de toepassing van de toelageregeling die zal moeten leiden tot vaststelling van het voor de specialist geldende percentage overeenkomstig de indeling in categorieën 1 tot en met 4 in artikel 15.4.2. Dat wil zeggen dat geschoven kan worden tussen het aantal dienstdagen in relatie tot het aantal aantoonbaar gewerkte uren tijdens deze diensten, mits de kaders van artikel 15.4.2 in acht worden genomen.

artikel 15.4.3

Managementtoelage

Aan de academisch medisch specialist kan een managementtoelage worden toegekend door de werkgever.

artikel 15.4.4

Aanvulling

Aan de academisch medisch specialist die tevens een dienstverband heeft met de universiteit waaraan het umc verbonden is, zal de werkgever, in de daarvoor in aanmerking komende gevallen, een toelage toekennen om het salaris dat hij uit hoofde van zijn dienstverband met de universiteit ontvangt aan te vullen tot het bedrag dat hij zou hebben ontvangen aan salaris als hij ook voor dat deel van zijn dienstverband in dienst zou zijn van het umc, een en

ander in overeenstemming tussen het college van bestuur van de universiteit en de raad van bestuur van het umc.

artikel 15.4.5 Excellentietoelage

1 Aan de academisch medisch specialist die gepromoveerd is, met een salaris volgens de schaal die in bijlage C wordt aangeduid als 'universitair medisch specialist', wordt door de werkgever met ingang van 1 juli 2006 een excellentietoelage toegekend ter hoogte van 8% van zijn salaris, indien naar het oordeel van de werkgever op grond van door de academisch medisch specialist overgelegde documentatie, deze voldoet aan ten minste vier van de in het tweede lid genoemde criteria, waarvan ten minste twee uit de categorie patiëntenzorg, waartoe in ieder geval het als vierde aangeduide criterium behoort, en ten minste twee uit de categorie onderwijs, onderzoek en (specialisten) opleiding.

2 De criteria als bedoeld in het eerste lid luiden:

a categorie patiëntenzorg:
- geniet zowel nationaal als internationaal aanzien op zijn of haar vakgebied;
- initieert objectief aantoonbare ontwikkelingen in de patiëntenzorg en is een erkend actor bij het implementeren in de patiëntenzorg van op basis van wetenschappelijk onderzoek verkregen inzicht en kennis;
- levert een wezenlijke en vernieuwende bijdrage aan de ontwikkeling van het hem toegewezen aandachtsgebied;
- heeft belangrijke en extra verantwoordelijkheden en taken toegewezen gekregen door de raad van bestuur op het gebied van de organisatie van de patiëntenzorg en geeft onder meer leiding aan een groep (academisch) medisch specialisten en aios.

b categorie onderwijs, onderzoek en (specialisten) opleiding:
- is opleider van door RGS en/of wetenschappelijke verenigingen erkende opleidingen en geeft supervisie aan andere (academisch) medisch specialisten;
- is primair bedenker van onderzoeksprogramma's en treedt op als projectleider en heeft bewezen met onderzoeksvoorstellen extra financiële middelen te kunnen verwerven;
- heeft meermalen als co-promotor gefungeerd en publiceert regelmatig in gerenommeerde internationale en nationale tijdschriften op zijn vakgebied en wordt regelmatig geciteerd;
- geeft inhoudelijk leiding aan onderwijsprogramma's op curriculum niveau;
- ontwikkelt onderwijsmethoden en initieert vernieuwingen op het gebied van het medisch onderwijs op curriculumniveau.

3 De werkgever kan de toelage intrekken indien blijkt dat de academisch medisch specialist gedurende een langere periode niet meer voldoet aan de criteria op grond waarvan de toelage is toegekend.

artikel 15.5 Gratificatie arbeidsduuroverschrijding

1 Indien de academisch medisch specialist in opdracht van de werkgever werkzaamheden verricht, waardoor de voor hem geldende arbeidsduur van gemiddeld ten hoogste 48 uur per week (exclusief diensten en arbeid verricht tijdens diensten) dan wel 55 uur (inclusief arbeid verricht tijdens diensten) als bedoeld in artikel 15.6 tweede en derde lid, op jaarbasis is overschreden, zal de raad van bestuur de academisch medisch specialist op voordracht van het afdelingshoofd na afloop van dat jaar dan wel na de structurele periode van arbeidsduuroverschrijding een gratificatie toekennen als de productieafspraken die gelden tussen de raad van bestuur en het afdelingshoofd naar het oordeel van de raad van bestuur zijn gerealiseerd. Als de structurele periode korter duurt dan één jaar, wordt de gratificatie toegekend aan het einde van die periode. De toekenning geschiedt op basis van toetsing van afspraken en criteria die voorafgaand worden vastgesteld.

2 De hoogte van de gratificatie als in het tweede lid bedoeld, wordt bepaald door het aantal uren waarmee het gemiddelde van ten hoogste 48 uur, respectievelijk 55 uur als bedoeld in het eerste lid is overschreden:

a bij een overschrijding van het gemiddelde met drie tot vijf uur per week wordt aan de academisch medisch specialist een gratificatie toegekend ter hoogte van 5% van het voor hem geldende schaalsalaris op jaarbasis;

b bij een overschrijding van het gemiddelde met meer dan vijf uur per week wordt aan de academisch medisch specialist een gratificatie toegekend van 10% van het voor hem geldende schaalsalaris op jaarbasis.

3 Voor de academisch medisch specialist met onvolledige werktijd geldt voor de overschrijding van de arbeidsduur boven de naar rato van het voltijddienstverband berekende gemiddelde arbeidsduur van ten minste 40 en ten hoogste 48 uur, exclusief de arbeid verricht tijdens diensten en 55 uur, inclusief de gewerkte uren tijdens diensten, het voor hem geldende uursalaris.

4 Voor de academisch medisch specialist als bedoeld in het derde lid geldt dat hij in aanmerking komt voor een gratificatie als bedoeld in het eerste lid, bij overschrijding van de arbeidsduur van gemiddeld 48 uur, respectievelijk 55 uur op jaarbasis.

artikel 15.6 Arbeidsduur en werktijden

1 Hoofdstuk 6 (arbeidsduur en werktijden) is niet van toepassing op de academisch medisch specialist, met uitzondering van artikel 6.2.2 (feestdagen).

2 De arbeidsduur van de academisch medisch specialist bedraagt gemiddeld per week op jaarbasis ten minste 40 uur en ten hoogste 48 uur (exclusief diensten, arbeid verricht tijdens diensten en in opdracht gewerkte uren waarmee de arbeidsduur wordt overschreden). Voor de gewerkte uren tussen 40 en 48 uur gemiddeld per week op jaarbasis kan de academisch medisch specialist geen compensatie claimen.

3 Bij een volledige arbeidsduur kan in het aanstellingsbesluit of de arbeidsovereenkomst alleen worden opgenomen dat de arbeidsduur ten minste 40 en ten hoogste 48 uur gemiddeld per week bedraagt.

4 De arbeidsduur van de academisch medisch specialist bedraagt inclusief arbeid verricht tijdens diensten ten hoogste 55 uur gemiddeld per week op jaarbasis.

5 Voor de berekening van de gemiddelde werkweek van de academisch medisch specialist als bedoeld in het tweede en derde lid op jaarbasis wordt de tijd die hij wegens vakantie, eventueel toegekend (buitengewoon) verlof of ziekte niet heeft gewerkt, buiten beschouwing gelaten. Indien het maximum aantal uren bedoeld in het tweede en derde lid voor de

uitoefening van de in artikel 15.1 eerste lid genoemde taak structureel wordt overschreden, zal worden overgegaan tot vacaturestelling en/of zullen zodanige maatregelen worden getroffen dat de gemiddelde arbeidsduur niet meer zal worden overschreden.

6 Met het oog op de noodzaak een uurloon te kunnen berekenen voor de uitvoering van de sociale zekerheidswetgeving en het uitbetalen van resterend verlof bij ontslag, wordt voor de academisch medisch specialist bij de berekening van het uursalaris uitgegaan van 1/173 van het voor hem geldende maandsalaris.

artikel 15.6.1

24-uursrooster

De academisch medisch specialist die in het kader van een 24-uursrooster gedurende zeven dagen achtereenvolgend op andere uren dan die tussen 7.00 uur en 20.00 uur op week-dagen zijn werkzaamheden heeft verricht, heeft aansluitend op deze periode gedurende ten minste 36 uur roostervrij.

artikel 15.7

Vakantie

1 Artikel 7.1.1, eerste lid (aanspraak op vakantie), is niet van toepassing op de academisch medisch specialist.

2 De aanspraak op vakantie voor de academisch medisch specialist wordt uitgedrukt in dagen en bedraagt jaarlijks 24 dagen.

3 De in het vijfde lid van artikel 7.1.2 opgenomen beperking van de vakantieaanspraak tijdens ziekte is tot 1 januari 2014 van overeenkomstige toepassing, met dien verstande dat die aanspraak wordt uitgedrukt in (gedeelten van) dagen.

artikel 15.8

Productiegebonden verlofdagen

1 De academisch medisch specialist heeft jaarlijks recht op zes bijzondere verlofdagen indien en voor zover de productieafspraken als overeengekomen tussen de raad van bestuur en het afdelingshoofd in het betreffende jaar zijn gerealiseerd.

2 In afwijking van het eerste lid, kan de raad van bestuur op voorstel van het afdelingshoofd besluiten om een academisch medisch specialist geen of minder dan zes verlofdagen toe te kennen, indien hij minder dan evenredig heeft bijgedragen aan de productie van de afdeling.

artikel 15.9

Scholing en opleiding

1 Artikel 3.1 (opleiding en ontwikkeling) is niet van toepassing op de academisch medisch specialist.

2 De academisch medisch specialist heeft er recht op zich zo te ontwikkelen en te scholen dat hij in staat is zijn functie adequaat uit te oefenen.

3 De werkgever kan besluiten de academisch medisch specialist in staat te stellen scholing en opleiding te volgen in het kader van een onderzoek als bedoeld in artikel 12.8/12a.8, tweede lid (reorganisatieontslag), artikel 12.10, tweede lid, onder c (ontslag wegens ziekte), of artikel 12.11, derde lid (ontslag op overige gronden).

4 De werkgever kan besluiten de academisch medisch specialist in staat te stellen een managementopleiding of daarmee vergelijkbare opleiding te volgen.

5 De kosten en het tijdsbesteding van de scholing, bedoeld in het derde lid, zijn, voor zover deze daadwerkelijk en in redelijkheid tot de opleiding kunnen worden gerekend voor rekening van de werkgever.

6 De kosten van de scholing, bedoeld in het vierde lid, komen, voor zover deze aantoonbaar zijn en in redelijkheid tot de opleiding kunnen worden gerekend, voor rekening van de werkgever, tenzij hierover in het jaargesprek een andersluidende afspraak is gemaakt. Het tijdsbeslag van de betreffende scholing komt, voor zover dit daadwerkelijk en in redelijkheid tot de opleiding kan worden gerekend, voor de helft ten laste van de eigen tijd van de academisch medisch specialist tenzij in het jaargesprek hierover een andersluidende afspraak is gemaakt.

7 Ten aanzien van de toekenning van de vergoeding van kosten als bedoeld in het vijfde en zesde lid, zijn de artikelen 3.1.1 (kosten) tot en met 3.1.4 (hardheidsclausule) van overeenkomstige toepassing.

artikel 15.9.1

Functiegebonden kosten

1 De werkgever zal, ongeacht de omvang van de arbeidsduur, ten behoeve van de kosten die samenhangen met de uitoefening van zijn functie, waaronder in ieder geval worden begrepen studiekosten in het kader van de accreditatie, bij- en nascholing, bezoek aan congressen en symposia, daarin begrepen de hiermee samenhangende reiskosten, lidmaatschappen van wetenschappelijke verenigingen, KNMG en (haar) beroepsverenigingen, per academisch medisch specialist jaarlijks een persoonlijk budget van € 4.988,00 ter beschikking stellen. Dit bedrag wordt per 1 januari 2016 verhoogd naar € 6.000,00 per jaar. Per 1 januari 2017 worden de functiegebonden kosten verhoogd naar € 6.060,00 per jaar en per 1 januari 2018 vindt verhoging plaats naar € 6.121,00 per jaar. Vanaf 2019 worden de functiegebonden kosten jaarlijks per 1 januari verhoogd met de in het voorafgaande jaar overeengekomen structurele verhoging(en) van de salarisschalen zoals genoemd in artikel 4.1.

2 De academisch medisch specialist kan tot het maximum van dit bedrag rechtstreeks bij de werkgever declareren wegens kosten gemaakt in verband met de in het eerste lid gestelde activiteiten. Een eventueel saldo kan worden overgeheveld naar het volgende jaar met dien verstande dat het totale budget niet hoger kan zijn dan 150% van het bedrag bedoeld in het eerste lid. De academisch medisch specialist zal op verzoek van de werkgever de nota's overleggen van de kosten zoals bedoeld in het eerste lid.

3 Het afdelingshoofd kan met betrekking tot de door de academisch medisch specialist gewenste besteding van het budget als bedoeld in het eerste lid, voor zover het betreft het bijwonen van congressen en symposia, marginaal toetsen of deze past binnen de doelstelling van het umc en/of het betreffende vakgebied.

4 Wanneer aan een academisch medisch specialist uit een andere dienstbetrekking vergelijkbare kosten worden vergoed, wordt de in dit artikel bedoelde kostenvergoeding naar rato toegekend.

artikel 15.9.2

Studieverlof

1 De academisch medisch specialist heeft jaarlijks recht op ten hoogste tien verlofdagen wegens studie, accreditatieactiviteiten, bij- en nascholing en het bezoeken van congressen en symposia.

2 Indien de bij- en nascholing door de academisch medisch specialist met onvolledige arbeidsduur wordt gevolgd buiten het overeengekomen arbeidspatroon, ontstaat aanspraak op een evenredige compensatie in tijd binnen het overeengekomen arbeidspatroon.

artikel 15.10 Persoonlijk budget

1 Per 1 januari 2016 wordt het persoonlijk budget zoals genoemd in artikel 3.2 van deze cao geacht te zijn begrepen in de functiegebonden kosten.

2 Het tot en met 31 december 2015 opgebouwde en nog openstaande saldo van het persoonlijk budget blijft conform de regelgeving van artikel 3.2.4 van deze cao bestaan en kan aangewend worden conform artikel 3.2.2 van deze cao.

3 Voor de academisch medisch specialist wordt de in artikel 3.2.2 lid 7 (aanwending) genoemde inkoop van 15 uren extra vakantie uitgedrukt in dagen en bedraagt twee dagen.

artikel 15.11 Extra persoonlijk budget

1 Voor de academisch medisch specialist wordt de vermindering van de jaarurennorm als aanwendingsmogelijkheid voor het extra persoonlijk budget genoemd in artikel 3.3.2 lid 1 sub a (aanwending) uitgedrukt in extra vrije dagen.

2 De academisch medisch specialist die valt onder de omschrijving van artikel 3.4 lid 2 (keuzemogelijkheid) kan aanspraak blijven maken op:

- extra vakantiedagen op basis van leeftijd conform de volgende tabel:

leeftijd	*verhoging*
van 45 tot en met 49 jaar	2 dagen
van 50 tot en met 54 jaar	3 dagen
van 55 tot en met 59 jaar	5 dagen
vanaf 60 jaar	6 dagen

- de arbeidsduurvermindering voor de medewerker van 60 jaar of ouder wordt conform de in het tweede en derde lid van artikel 15.6 genoemde arbeidsduur met gemiddeld een half uur per dag verminderd, tenzij de academisch medisch specialist hier zelf geen gebruik van wenst te maken;
- bij FPU-ontslag op 63-jarige leeftijd of later een bonus van 15% van de jaarbezoldiging conform artikel 12(a).4.1 lid 7 en 9 Cao UMC 2007 (pré-FPU-regeling) (zie bijlage N).

artikel 15.12 Overgangsbepaling

Ten aanzien van de salarisbepaling en garantieregeling per 1 juni 1999 gelden artikel 15.3.4 (overgangsregeling), artikel 15.3.5 (herinschaling), artikel 15.3.6 en artikel 15.7.1 (ADV-dagen) uit de Cao AZ 2002-2004.

HOOFDSTUK 16

Bijzondere bepalingen voor leerlingen

artikel 16.1 Toepassingsbereik

Onder de bepalingen van dit hoofdstuk vallen de leerlingen in opleiding voor de functie van helpende/verzorgende/verpleegkundige (kwalificatieniveaus 2 tot en met 5), operatie-assistent en anesthesie-assistent, radiologisch en radiotherapeutisch laborant en medisch nucleair werkende. De artikelen 3.1 (scholing en opleiding), 4.2 (functiewaardering en overgangsregelingen) en 4.3 (inschaling) zijn niet van toepassing op de leerlingen bedoeld in dit hoofdstuk.

artikel 16.2

/

artikel 16.3 Regelingen en reglementen

1 De onderwijs- en examenregeling van de onderwijsinstelling is van kracht.

2 In aanvulling daarop bepaalt de raad van bestuur:

a de organisatie en de structuur van de praktijkcomponent van de opleiding in het umc;

b de verplichtingen, bevoegdheden en verantwoordelijkheden van de leerling en van de met de praktijkcomponent belaste personen in het umc;

c de beslechting van geschillen die zich tussen de leerling en de bij de praktijkcomponent in het umc betrokken personen voordoen.

artikel 16.4 Beëindiging opleiding

Het dienstverband met de leerling eindigt van rechtswege wanneer de opleiding, ingevolge de terzake van die opleiding geldende regels, eindigt.

artikel 16.5 Beroepsvoorbereidende periode*

1 Voor de duur van de beroepsvoorbereidende periode wordt een leerovereenkomst gesloten tussen de leerling en het umc.

2 In de leerovereenkomst worden geregeld:

a de vergoedingen die aan de leerling worden verstrekt;

b het zakgeld;

c de toezegging dat de leerling bij het met goed gevolg beëindigen van de beroepsvoorbereidende periode in dienst zal treden van het umc;

d de terugbetalingsverplichting voor de genoten vergoedingen als de leerling dit deel van de opleiding niet met goed gevolg beëindigt of op eigen verzoek niet bij het umc in dienst treedt.

3 Gedurende de beroepsvoorbereidende periode wordt de leerling die de MBO-variant volgt een zakgeld toegekend en heeft hij recht op vergoeding van collegegeld en de kosten van verplicht aan te schaffen boeken. De leerling die de HBO-variant volgt heeft recht op een aanvullend bedrag op zijn studiefinanciering tot het niveau van het totaal van de zakgeld-vergoeding en vergoeding van collegegeld en de kosten van verplicht aan te schaffen boeken.

***** Om een compleet beeld te kunnen schetsen van de leerperiode zijn de bepalingen over de beroepsvoorbereidende periode opgenomen in de Cao umc. Tijdens deze periode is de leerling echter niet in dienst van het umc en is dus geen medewerker.

artikel 16.6

Beroepspraktijkvormingsperiode

Voor de duur van de beroepspraktijkvormingsperiode wordt met de leerling, bedoeld in dit hoofdstuk, een dienstverband aangegaan op grond van artikel 2.4.4 (opleiding).

artikel 16.6.1

Arbeidsduur

1 De arbeidsduur bedraagt maximaal gemiddeld 36 uur per week, en ten minste het aantal uren dat de leerling voor de opleiding in de patiëntenzorg werkzaam moet zijn vermeerderd met de tijd waarin hij vanwege het opleidingsinstituut onderwijs ontvangt, dan wel examen aflegt.

2 De tijd waarin de leerling vanwege het opleidingsinstituut onderwijs ontvangt, dan wel examen aflegt, wordt aangemerkt als werktijd. De tijd die vanwege de opleiding besteedt dient te worden aan zelfstudie en de tijd die benodigd is voor het voorbereiden van examens gelden niet als werktijd.

artikel 16.6.2

Salaris

1 Voor de leerling op kwalificatieniveau 4/5 geldt gedurende de beroepspraktijkvormingsperiode schaal A als vermeld in bijlage D bij deze cao, op basis van een gemiddeld 36-urige werkweek.

2 Voor de leerling op kwalificatieniveau 2/3 geldt gedurende de beroepspraktijkvormingsperiode schaal B als vermeld in bijlage D bij deze cao, op basis van een gemiddeld 36-urige werkweek.

3 Zolang de leerling het maximumsalaris in de geldende schaal niet heeft bereikt, kent de werkgever telkens na één jaar het naasthogere bedrag in de schaal toe indien de leerling tot een volgende leerperiode is toegelaten.

artikel 16.6.3

Kosten opleiding

De kosten van de opleiding in de beroepspraktijkvormingsperiode zijn voor rekening van de werkgever, inclusief het collegegeld en de kosten van verplicht aan te schaffen boeken.

artikel 16.6.4

Beoordeling

1 De werkgever ziet er op toe dat regelmatig beoordelingen worden gemaakt inzake het praktisch functioneren van de leerling door degenen die bij de praktijkcomponent van de opleiding in het umc betrokken zijn.

2 De werkgever stelt regels vast met betrekking tot de in het eerste lid bedoelde beoordeling en de daarbij te hanteren criteria.

artikel 16.6.5

Aansluitende indiensttreding

Bij het met goed gevolg beëindigen van de opleiding treedt de leerling in dienst van het umc, tenzij de leerling is opgeleid ten behoeve van een ander ziekenhuis of er andere zwaarwichtige redenen tegen indiensttreding bestaan.

HOOFDSTUK 17

Bijzondere bepalingen voor overig personeel in opleiding

artikel 17.1

Toepassingsbereik

1 De bepalingen van dit hoofdstuk hebben betrekking op de medewerker die anders dan als aios of als leerling voor een in artikel 16.1 (toepassingsbereik) genoemde functie, een dienstverband heeft ter opleiding voor enig beroep in het umc.

2 Basisartsen en arts-assistenten die op of na 1 april 2015 gestart zijn met een promotieonderzoek vallen onder de werkingssfeer van Hoofdstuk 13 van deze cao. Zij worden niet gerekend tot onderzoeker in opleiding (oio), zoals bedoeld in artikel 17.3 lid 2. Zij worden altijd ingeschaald conform artikel 13.2 van de cao.

3 Voor zover in deze cao niet anders is bepaald, zijn de overige hoofdstukken van deze cao mede van toepassing op de medewerker, bedoeld in het eerste lid.

artikel 17.2

Dienstverband voor onbepaalde tijd

In afwijking van artikel 2.4.4 (opleiding) behoudt de medewerker die een dienstverband voor onbepaalde tijd heeft, bij aanvang van de opleiding een dienstverband voor onbepaalde tijd.

artikel 17.3

Salaris

1 De artikelen 4.2 (functiewaardering en overgangsregelingen) en 4.3 (inschaling) zijn niet van toepassing op de medewerker op wie dit hoofdstuk van toepassing is.

2 Voor de onderzoeker in opleiding (oio) die een dienstverband heeft om te promoveren geldt gedurende het dienstverband de specifieke salarisschaal als vermeld in bijlage D bij deze cao.

3 De werkgever schaalt de oio bij indiensttreding in op salarisnummer 0 van de geldende salarisschaal. Het salaris van de oio wordt telkens na 12 maanden verhoogd tot het naast hogere bedrag indien hij naar het oordeel van de werkgever zijn promotietraject goed doorloopt en zijn functie naar behoren vervult.

artikel 17.4

Opleiding

De raad van bestuur bepaalt:

a de organisatie en de structuur van de opleiding binnen het umc;

b de verplichtingen, bevoegdheden en verantwoordelijkheden van de medewerker en van de met de opleiding belaste personen;

c de beslechting van geschillen die zich tussen de medewerker en de bij zijn opleiding betrokken personen in het kader van de opleiding kunnen voordoen.

artikel 17.4.1

Kosten opleiding

De opleidingen zijn niet voor rekening van de medewerker, behoudens voor zover het betreft de kosten van de leermiddelen en studieboeken.

artikel 17.4.2

Opleiding in werktijd

De opleiding wordt in werktijd gegeven. Studie-uren worden niet als werktijd beschouwd.

artikel 17.4.3 **Beoordeling**

1 De werkgever ziet erop toe, dat van de medewerker regelmatig beoordelingen worden opgemaakt door degenen die bij diens opleiding zijn betrokken.

2 De werkgever stelt regels vast voor de beoordelingsprocedure en de bij de beoordeling te hanteren criteria.

artikel 17.4.4 **Promotiebonus oio**

De werkgever kent de oio die zijn opleiding tijdens zijn dienstverband als oio succesvol met een promotie afrondt eenmalig een gratificatie toe. De gratificatie bedraagt € 750,00 bruto. Deze gratificatie wordt niet verrekend met overige lokale regelingen voor oios/promovendi. De werkgever kan ervoor kiezen om het bedrag van de gratificatie uit te keren in de vorm van een netto onkostenvergoeding.

artikel 17.5 **Einde dienstverband**

1 Het dienstverband van de medewerker voor bepaalde tijd eindigt met ingang van de eerste dag van de maand volgende op die waarin de opleiding ingevolge de terzake van die opleiding geldende regels eindigt.

2 Wanneer de opleiding ingevolge de terzake geldende regels met gunstig gevolg eindigt, eindigt het dienstverband niet eerder dan nadat de raad van bestuur een zorgvuldig onderzoek heeft ingesteld naar de mogelijkheid om de medewerker binnen het umc te herplaatsen in een passende andere functie. In het geval het een oio betreft vindt het herplaatsingsonderzoek door de werkgever alleen plaats als een oio daarom verzoekt.

HOOFDSTUK 18

Bepalingen ten aanzien van keuzemodel arbeidsvoorwaarden

artikel 18.1 **Keuzemodel**

1 De medewerker kan jaarlijks gebruik maken van de mogelijkheid een deel van zijn arbeidsvoorwaardenpakket naar eigen keuze te bepalen door bepaalde aanspraken een andere bestemming te geven.

2 De keuzemogelijkheden bestaan uit het ruilen van:
- a tijd voor tijd;
- b geld voor aanspraken in natura of extra pensioen;
- c geld voor levensloopverlof met inachtneming van de wettelijke grenzen en de bepalingen van bijlage Q.

3 Het ruilen van tijd heeft alleen betrekking op aanspraken in tijd die opgebouwd zijn vanaf 1 januari 2002. Voor op die datum bestaande verlofaanspraken gelden de normale regels ten aanzien van opname en uitbetaling.

4 De werkgever kan voor de toepassing van dit hoofdstuk uitvoeringsvoorschriften vaststellen.

artikel 18.2 **Tijd voor tijd**

1 De medewerker kan tot een maximum van 168 uren tijd sparen voor betaald verlof. Voor de medewerker met een onvolledige arbeidsduur wordt dit aantal naar evenredigheid vastgesteld. Indien het maximum aantal uren is gespaard, kan na opname van gespaarde uren opnieuw worden gespaard tot het maximum is bereikt. De aanspraak op de gespaarde tijd blijft bij overschrijding van een kalenderjaar in stand.

2 Als spaarbronnen voor deze keuzemogelijkheid gelden:
- a de vakantie-uren, met uitzondering van de wettelijke minimum vakantieaanspraak;
- b de meer gewerkte uren krachtens artikel 6.1.1 (uitbreiding volledige arbeidsduur).

3 De medewerker dient over opname van het gespaarde verlof van tevoren overleg te plegen met zijn leidinggevende, bij voorkeur in het jaargesprek. Het extra verlof kan niet worden opgenomen binnen een jaar voorafgaand aan de ingang van ouderdomspensioen. Ten aanzien van eenmaal verleende toestemming voor opname van het verloftegoed is het bepaalde in artikel 7.1.3 zevende lid (opnemen van vakantie) van overeenkomstige toepassing.

4 De waarde van een gespaard uur is in tijd gelijk aan een opgenomen verlofuur.

5 indien de medewerker bij aanvang van een overeengekomen verlof ziek of arbeidsongeschikt is, wordt het verlof opgeschort. Als de medewerker na afloop van de ziekte of arbeidsongeschiktheid het gespaarde verloftegoed wenst op te nemen, dient hij daarvoor opnieuw een verzoek in bij de werkgever, tenzij de periode van ziekte of arbeidsongeschiktheid niet langer dan vijf werkdagen heeft geduurd.

6 Indien de medewerker tijdens de verlofperiode ziek of arbeidsongeschikt wordt, wordt opname van het verloftegoed eerst opgeschort nadat de ziekteperiode 10% van de oorspronkelijke verlofperiode heeft geduurd. Indien de medewerker gedeeltelijk ziek of arbeidsongeschikt is, geniet hij verlof voor het deel van zijn dienstverband dat hij arbeidsgeschikt is.

7 Opname van het verloftegoed wordt bij verlof wegens zwangerschap, bevalling en orgaandonatie direct opgeschort.

8 Indien het dienstverband eindigt door ontslag, dient de medewerker het opgebouwde verloftegoed op te nemen voorafgaand aan de datum van ontslag. In de gevallen dat opname van het verlof niet mogelijk is of de werkgever de medewerker verzoekt het verlof niet voorafgaand aan het ontslag op te nemen, vindt uitbetaling van het spaartegoed plaats.

9 In geval van overlijden van de medewerker is het bepaalde in artikel 18.4.3 derde lid uit bijlage Q van deze cao van overeenkomstige toepassing.

artikel 18.3 **Geld voor aanspraken in natura of extra pensioen**

1 De medewerker kan deelnemen aan een door de werkgever in overleg met de Ondernemingsraad vastgestelde regeling voor onder meer een fietsplan, betaling vakbondscontributie en/of lidmaatschap van overige beroeps- of vakverenigingen. De werkgever draagt zorg voor (schriftelijke) voorlichting over de gevolgen van bepaalde keuzes voor pensioen en sociale zekerheid. De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad en op voorwaarde van verkrijging van goedkeuring van de belastingdienst extra doelen aan de regeling toevoegen, zoals woon-werkverkeer.

2 Als spaarbronnen voor deelname aan een in het eerste lid genoemde regeling gelden:
- a het salaris krachtens artikel 4.1 c.q. artikel 15.3 boven het wettelijk minimumloon;
- b de vakantie-uitkering krachtens artikel 4.5;
- c de toelagen op het salaris krachtens hoofdstuk 4 en hoofdstuk 15;
- d de bindingspremie krachtens artikel 4.8.2;
- e een gratificatie krachtens artikel 4.10 en artikel 15.5 (gratificatie arbeidsduuroverschrijding);
- f de eindejaarsuitkering krachtens artikel 4.4.

3 De medewerker kan de in het tweede lid aangegeven bronnen ook met inachtneming van de fiscale grenzen en de voorschriften van het ABP bestemmen voor extra pensioen.

artikel 18.4 /

artikel 18.5 **Hardheidsclausule**

1 Indien toepassing van dit hoofdstuk als gevolg van substantiële wijziging in de persoonlijke leefomstandigheden van de medewerker tot kennelijke onbillijkheid leidt, bestaat de mogelijkheid gemaakte afspraken teniet te doen en in overleg met de werkgever een passende oplossing overeen te komen.

2 In situaties waarin het bepaalde in dit hoofdstuk niet voorziet, beslist de werkgever met inachtneming van redelijkheid en billijkheid. Daarvan wordt melding gemaakt in het LOAZ.

HOOFDSTUK 19

Overgangsbepaling en citeertitel

artikel 19.1 **Querido**

De bijzondere honoreringsregeling wetenschappelijk personeel medische faculteiten, bedoeld in de brieven van onze minister van Onderwijs, Kunsten en Wetenschappen van 6 juli 1961, nr. DGW 77.889, van 31 juli 1961, nr. 79.804 en van 27 november 1961, nr. 82440 en de daarbij behorende aanwijzingen, blijft van toepassing ten aanzien van degenen die in januari 1992 aanspraak hadden op een toelage krachtens die regeling en niet vielen onder de honoreringsregeling medisch specialisten, neergelegd in de brief van onze minister van Onderwijs en Wetenschappen van 31 december 1981 HW/OP/A/395.893, HW/P 410.002 met de daarbij behorende richtlijnen ter effectuering van die honoreringsregeling van 14 mei 1982, nr. 401.985.

artikel 19.2 **Citeertitel**

Deze cao/rechtspositieregeling wordt aangehaald als Cao universitair medische centra (Cao umc).

Bijlagen, trefwoordenregister

Salarisschaal 1 tot en met 5

Maandbedragen in euro's op basis van volledige arbeidsduur

schaal								salaris
1	2	3	4	5	1-8-2014	1-8-2015	1-8-2016	1-8-2017
0					1.580	1.596	1.612	1.637
	0				1.614	1.630	1.646	1.672
1		0			1.649	1.665	1.682	1.708
	1	1	0		1.685	1.702	1.719	1.746
2			1		1.719	1.736	1.753	1.780
3	2	2		0	1.753	1.771	1.789	1.817
4			2		1.789	1.807	1.825	1.853
5	3	3		1	1.828	1.846	1.864	1.893
6	4		3		1.879	1.898	1.917	1.947
	5	4		2	1.935	1.954	1.974	2.005
	6	5	4		2.002	2.022	2.042	2.074
	7	6	5	3	2.074	2.095	2.116	2.149
		7	6	4	2.135	2.156	2.178	2.212
		8	7	5	2.200	2.222	2.244	2.279
		9	8	6	2.258	2.281	2.304	2.340
			9	7	2.322	2.345	2.368	2.405
			10	8	2.384	2.408	2.432	2.470
				9	2.441	2.465	2.490	2.529
				10	2.503	2.528	2.553	2.593

Salarisschaal 6 tot en met 10

Maandbedragen in euro's op basis van volledige arbeidsduur

schaal								salaris
6	7	8	9	10	1-8-2014	1-8-2015	1-8-2016	1-8-2017
0					1.879	1.898	1.917	1.947
1					1.935	1.954	1.974	2.005
2					2.074	2.095	2.116	2.149
	0				2.135	2.156	2.178	2.212
3	1				2.200	2.222	2.244	2.279
4					2.258	2.281	2.304	2.340
5	2				2.322	2.345	2.368	2.405
6					2.384	2.408	2.432	2.470
7	3	0			2.441	2.465	2.490	2.529
8	4				2.503	2.528	2.553	2.593
9	5	1		0	2.566	2.592	2.618	2.659
10	6				2.626	2.652	2.679	2.721
	7	2	0	1	2.689	2.716	2.743	2.786
	8				2.752	2.780	2.808	2.852
	9	3	1	2	2.818	2.846	2.874	2.919
	10	4			2.892	2.921	2.950	2.996
		5	2	3	2.963	2.993	3.023	3.070
		6			3.025	3.055	3.086	3.134
		7	3	4	3.091	3.122	3.153	3.202
		8			3.156	3.188	3.220	3.270
		9	4	5	3.218	3.250	3.283	3.334
		10			3.273	3.306	3.339	3.391
			5	6	3.340	3.373	3.407	3.460
			6	7	3.457	3.492	3.527	3.582
			7	8	3.586	3.622	3.658	3.715
			8	9	3.704	3.741	3.778	3.837
				10	3.819	3.857	3.896	3.956
				11	3.937	3.976	4.016	4.078
				12	4.070	4.111	4.152	4.216

Salarisschaal 11 tot en met 14

Maandbedragen in euro's op basis van volledige arbeidsduur

schaal							salaris
11	12	13	14	1-8-2014	1-8-2015	1-8-2016	1-8-2017
0				3.457	3.492	3.527	3.582
1				3.586	3.622	3.658	3.715
2				3.704	3.741	3.778	3.837
3				3.819	3.857	3.896	3.956
4				3.937	3.976	4.016	4.078
5				4.070	4.111	4.152	4.216
6	0			4.200	4.242	4.284	4.350
7	1			4.322	4.365	4.409	4.477
8	2			4.442	4.486	4.531	4.601
9	3			4.565	4.611	4.657	4.729
10	4			4.685	4.732	4.779	4.853
11				4.747	4.794	4.842	4.917
	5	0		4.810	4.858	4.907	4.983
	6	1		4.932	4.981	5.031	5.109
	7	2	0	5.048	5.098	5.149	5.229
	8	3	1	5.171	5.223	5.275	5.357
	9	4	2	5.327	5.380	5.434	5.518
	10			5.398	5.452	5.507	5.592
		5	3	5.476	5.531	5.586	5.673
		6	4	5.629	5.685	5.742	5.831
		7	5	5.784	5.842	5.900	5.991
		8		5.855	5.914	5.973	6.066
			6	5.936	5.995	6.055	6.149
			7	6.098	6.159	6.221	6.317
			8	6.263	6.326	6.389	6.488
			9	6.434	6.498	6.563	6.665

Salarisschaal 15 tot en met 18

Maandbedragen in euro's op basis van volledige arbeidsduur

schaal								salaris
15	16	17	18	1-8-2014	1-1-2015	1-8-2015	1-8-2016	1-8-2017
0				5.476	5.476	5.531	5.586	5.673
1				5.629	5.629	5.685	5.742	5.831
2				5.784	5.784	5.842	5.900	5.991
3	0			5.936	5.936	5.995	6.055	6.149
4	1			6.098	6.098	6.159	6.221	6.317
5	2			6.263	6.263	6.326	6.389	6.488
6	3	0		6.434	6.434	6.498	6.563	6.665
7	4	1		6.642	6.642	6.708	6.775	6.880
8	5	2		6.851	6.851	6.920	6.989	7.097
9	6	3	0	7.068	7.068	7.139	7.210	7.322
	7	4	1	7.295	7.312	7.385	7.459	7.575
	8	5	2	7.526	7.572	7.648	7.724	7.844
	9	6	3	7.769	7.846	7.924	8.003	8.127
		7	4	8.016	8.125	8.206	8.288	8.416
		8	5	8.272	8.414	8.498	8.583	8.716
		9	6	8.536	8.712	8.799	8.887	9.025
			7	8.809	9.020	9.110	9.201	9.344
			8	9.089	9.336	9.429	9.523	9.671
			9	9.380	9.664	9.761	9.859	10.012

Verpleegkundige tussenschalen

Maandbedragen in euro's op basis van volledige arbeidsduur

schaal							salaris
8a	8b	9a	9b	1-8-2014	1-8-2015	1-8-2016	1-8-2017
	0			2.441	2.465	2.490	2.529
0	1			2.566	2.592	2.618	2.659
1				2.626	2.652	2.679	2.721
2	2		0	2.689	2.716	2.743	2.786
3	3	0	1	2.818	2.846	2.874	2.919
4	4	1		2.892	2.921	2.950	2.996
5	5	2	2	2.963	2.993	3.023	3.070
6	6			3.025	3.055	3.086	3.134
7	7	3	3	3.091	3.122	3.153	3.202
	8			3.156	3.188	3.220	3.270
	9	4	4	3.218	3.250	3.283	3.334
	10			3.273	3.306	3.339	3.391
		5	5	3.340	3.373	3.407	3.460
		6	6	3.457	3.492	3.527	3.582
			7	3.586	3.622	3.658	3.715
			8	3.704	3.741	3.778	3.837

BIJLAGE B

Salarisschaal arts-assistenten (schaal 11a)

Maandbedragen in euro's op basis van volledige arbeidsduur

schaal				salaris
11a	1-8-2014	1-8-2015	1-8-2016	1-8-2017
0	3.218	3.250	3.283	3.334
1	3.340	3.373	3.407	3.460
2	3.457	3.492	3.527	3.582
3	3.586	3.622	3.658	3.715
4	3.704	3.741	3.778	3.837
5	3.819	3.857	3.896	3.956
6	3.937	3.976	4.016	4.078
7	4.070	4.111	4.152	4.216
8	4.200	4.242	4.284	4.350
9	4.322	4.365	4.409	4.477
10	4.442	4.486	4.531	4.601

BIJLAGE C

Salarisschalen academisch medisch specialisten

Maandbedragen in euro's op basis van volledige arbeidsduur

schaal medisch specialist (MS)					**salaris**
periodiek	1-8-2014	1-1-2015	1-8-2015	1-8-2016	1-8-2017
0	5.480	5.480	5.535	5.590	5.677
1	5.961	5.961	6.021	6.081	6.175
2	6.558	6.558	6.624	6.690	6.794

schaal universitair medisch specialist (UMS)					**salaris**
periodiek	1-8-2014	1-1-2015	1-8-2015	1-8-2016	1-8-2017
0	7.171	7.269	7.342	7.415	7.530
1	7.541	7.687	7.764	7.842	7.964
2	7.908	8.101	8.182	8.264	8.392
3	8.282	8.524	8.609	8.695	8.830
4	8.652	8.942	9.031	9.121	9.262
5	9.024	9.362	9.456	9.551	9.699
6	9.393	9.779	9.877	9.976	10.131
7	9.766	10.201	10.303	10.406	10.567
8	10.136	10.619	10.725	10.832	11.000

schaal hoogleraar/medisch specialist (H/MS)					**salaris**
periodiek	1-8-2014	1-1-2015	1-8-2015	1-8-2016	1-8-2017
0	8.923	9.248	9.340	9.433	9.579
1	9.210	9.572	9.668	9.765	9.916
2	9.496	9.895	9.994	10.094	10.250
3	9.782	10.219	10.321	10.424	10.586
4	10.072	10.546	10.651	10.758	10.925
5	10.357	10.868	10.977	11.087	11.259
6	10.643	11.191	11.303	11.416	11.593
7	10.928	11.513	11.628	11.744	11.926

schaal hoogleraar, hoogleraar/ afdelingshoofd (H, H/A)					**salaris**
periodiek	1-8-2014	1-1-2015	1-8-2015	1-8-2016	1-8-2017
0	10.303	10.807	10.915	11.024	11.195
1	10.638	11.186	11.298	11.411	11.588
2	10.974	11.565	11.681	11.798	11.981
3	11.305	11.939	12.058	12.179	12.368
4	11.641	12.319	12.442	12.566	12.761
5	11.979	12.701	12.828	12.956	13.157
6	12.311	13.076	13.207	13.339	13.546
7	12.644	13.452	13.587	13.723	13.936

APPENDIX D

Salarisschalen leerlingen

Maandbedragen in euro's op basis van volledige arbeidsduur

beroepsvoorbereidende periode	1-8-2014	1-8-2015	1-8-2016	1-8-2017
zakgeld	450	450	450	450
klinische periode				
schaal A	1-8-2014	1-8-2015	1-8-2016	1-8-2017
eerste jaar	1.189	1.201	1.213	1.232
tweede jaar	1.503	1.518	1.533	1.557
derde jaar	1.697	1.714	1.731	1.758
vierde jaar	1.857	1.876	1.895	1.924
schaal B	1-8-2014	1-8-2015	1-8-2016	1-8-2017
eerste jaar	991	1.001	1.011	1.027
tweede jaar	1.110	1.121	1.132	1.150
derde jaar	1.318	1.331	1.344	1.365
onderzoekers in opleiding				
schaal	1-8-2014	1-8-2015	1-8-2016	1-8-2017
0	2.200	2.222	2.244	2.279
1	2.566	2.592	2.618	2.659
2	2.689	2.716	2.743	2.786
3	2.818	2.846	2.874	2.919

BIJLAGE E

Vloer vakantie-uitkering

Het maandbedrag van vloer vakantie-uitkering bedraagt op basis van een volledige arbeidsduur:

Per 1 augustus 2014	€ 158,89
Per 1 augustus 2015	€ 160,48
Per 1 augustus 2016	€ 162,08
Per 1 augustus 2017	€ 164,60

BIJLAGE F

Waarnemingstoelage

Maandbedragen in euro's op basis van volledige arbeidsduur

schaal	1-8-2014	1-1-2015	1-8-2015	1-8-2016	salaris 1-8-2017
3	98	98	99	100	101
4	102	102	103	104	105
5	106	106	107	109	110
6	113	113	114	115	117
7	126	126	127	128	130
8a	141	141	143	144	147
8b	143	143	144	146	148
9a	157	157	158	160	163
9b	160	160	161	163	166
10	166	166	168	169	172
11	205	205	207	209	212
12	240	240	242	245	249
13	267	267	269	272	276
14	287	287	290	293	297
15	314	314	317	320	325
16	343	345	348	351	357
17	374	379	382	386	392
18	411	418	423	427	433

schaal	1-8-2014	1-1-2015	1-8-2015	1-8-2016	salaris 1-8-2017
MS	301	301	304	307	312
UMS	433	447	452	456	463
H/MS	496	519	524	529	538
H,H/A	574	606	613	619	628

BIJLAGE G

Stagevergoeding en reiskosten stagiaires

1 Stagevergoeding

Toepassingsbereik

Met ingang van 1 maart 2002 is een stagevergoedingsregeling van kracht voor:

- leerlingen in opleiding voor de functie verpleegkundige, operatieassistent, anesthesieassistent, radiologisch laborant, radiotherapeutisch laborant en medisch nucleair werkende die vanwege hun opleidingsroute niet in aanmerking komen voor zakgeld of niet in dienst zijn bij het ziekenhuis.
- MLO en HLO-stagiaires binnen de diagnostische laboratoria, met dien verstande dat waar geen onderscheid mogelijk is tussen diagnostisch en research laboratorium het laboratorium wordt aangemerkt als diagnostisch laboratorium.

Omvang

De stagevergoeding wordt gegeven voor stages langer dan 1 maand en bedraagt € 308,00 bruto per maand bij een fulltime stage. De stagevergoeding wordt verhoogd naar € 311,00 per 1 augustus 2015, € 314,00 per 1 augustus 2016 en € 317,00 per 1 augustus 2017. Deze vergoeding wordt geacht tevens alle eventuele onkosten (waaronder tot 1 januari 2016 ook reiskosten) te dekken.

2 Reiskosten voor stagiaires en coassistenten

Toepassingsbereik

Vanaf 1 januari 2016 ontvangen alle stagiaires en coassistenten een reiskostenvergoeding. Deze reiskostenvergoeding wordt alleen verstrekt voor zover er van overheidswege of de opleidingsinstelling geen andere vergoeding of ov-jaarkaart wordt verstrekt of niet geldt voor de dag en/of tijdstip van reizen.

Omvang

De vergoeding wordt betaald volgens de daarvoor geldende vergoedingsregeling voor vergoeding van woon-werkverkeer van het umc waar de stage gevolgd wordt. Indien het betreffende umc een speciale regeling heeft voor het vergoeden van reiskosten van stagiaires is die regeling van toepassing. De lokale vergoedingsregeling vult ook aan, indien de reiskostenvergoeding van overheidswege of opleidingsinstellingen in bepaalde gevallen of bepaalde dagen de reiskosten niet vergoedt. De stagiaire of coassistent wordt geacht de vergoeding zelf aan te vragen tegen overlegging van reisdocumenten.

BIJLAGE H

Opleidingsreglement aios

Regeling ter uitvoering van artikel 13.6 Cao umc.

artikel 1 Definities

Centraal College: het Centraal College voor de erkenning en registratie van medisch specialisten;
opleider: de arts, ingeschreven in het register van erkende medisch specialisten der Koninklijke Nederlandse Maatschappij tot bevordering der Geneeskunst (KNMG) en door de RGS erkend als opleider voor het betreffende specialisme;
afdelingshoofd: het hoofd van een medische afdeling, gedefinieerd in artikel 12.16, eerste en tweede lid, van de WHW.

artikel 2 Verplichtingen van de opleider

1 De opleider is, binnen de door de werkgever gestelde kaders, verplicht de aios op te leiden voor het betreffende specialisme, conform de daarvoor door het Centraal College vastgestelde eisen.

2 De opleider is verplicht zorg te dragen voor een evenwichtige verhouding tussen de werkzaamheden die de aios voor de patiëntenzorg in het ziekenhuis uitvoert en die welke hij in het belang van zijn opleiding verricht. Daarbij houdt de opleider rekening met de rechtspositionele regelingen en de door de werkgever gegeven voorschriften betreffende de organisatie van het ziekenhuis.

artikel 3 Verplichtingen van de aios

1 De aios is, binnen de door de werkgever gestelde kaders, verplicht alle werkzaamheden die in verband met de opleiding tot medisch specialist en in verband met de patiëntenzorg noodzakelijk zijn, nauwgezet en naar beste kunnen te verrichten, volgens de aanwijzingen van de opleider en van het afdelingshoofd, en conform de daarvoor door het Centraal College vastgestelde eisen. Daarbij dient de aios tevens de rechtspositionele regelingen en de dienstvoorschriften betreffende de organisatie van het ziekenhuis die hem door de werkgever zijn gegeven in acht te nemen.

2 De aios neemt kennis van de in het eerste lid bedoelde eisen van het Centraal College, die hem bij de aanvang van de opleiding door de opleider ter beschikking worden gesteld.

3 De aios levert een belangrijk eigen aandeel aan zijn opleiding. Dit betekent onder meer dat de aios ook een deel van zijn eigen tijd besteedt aan studie, benodigd om optimaal voor zijn toekomstige taak toegerust te zijn.

artikel 4 Verplichtingen van de werkgever

De werkgever draagt ervoor zorg dat de opleiding tot het specialisme conform de opleidingseisen vastgesteld door het Centraal College kan plaatsvinden.

artikel 5 Gezamenlijke verplichting

De opleider en de aios zijn verplicht zich te houden aan de regels die door de werkgever, ter waarborging van een goed evenwicht tussen opleiding en patiëntenzorg in de dagelijkse gang van zaken in het umc, worden vastgesteld. Deze regels kunnen mede voortvloeien uit adviezen die door de centrale opleidingscommissie van het umc zijn uitgebracht.

artikel 6 Organisatie van de opleiding

1 De opleider en de aios streven ernaar, in goed overleg met het betreffende afdelingshoofd (of met de betreffende afdelingshoofden), op basis van de opleidingseisen en het door de RGS goedgekeurde opleidingsschema, de indeling van de opleiding vast te stellen.

2 De indeling kan in goed overleg, mede met het betrokken afdelingshoofd, gedurende de opleiding worden gewijzigd.

3 De werkgever alsmede de centrale opleidingscommissie worden van de organisatie van de opleiding en eventuele wijzigingen daarvan in kennis gesteld.

artikel 7 Beoordeling

1 De werkgever regelt, dat in overeenstemming met de inhoudelijke opleidingseisen van het Centraal College voor de erkenning en registratie van medisch specialisten regelmatig beoordelingsgesprekken plaatsvinden tussen de aios, degenen die bij zijn opleiding zijn betrokken en een functionaris namens het umc die niet bij de opleiding betrokken is. Laatstbedoelden stellen de werkgever onverwijld in kennis van de uitkomsten van de beoordelingsgesprekken.

2 De beoordeling van de aios geschiedt ten aanzien van de opleiding tot het betreffende specialisme door de opleider op basis van de door het Centraal College hieromtrent gestelde algemene opleidingseisen alsmede op basis van de voorschriften van de RGS.

3 De beoordeling van de aios als medewerker geschiedt ten aanzien van aspecten die niet te maken hebben met de opleiding op basis van artikel 3.6.1, eerste lid (jaargesprek).

artikel 8 Begin en einde van de opleiding

1 De opleiding van de aios vangt aan op het in het aanstellingsbesluit of arbeidsovereenkomst vermelde tijdstip van aanvang van het dienstverband voor bepaalde tijd.

2 De opleiding van de aios eindigt:

- op het tijdstip waarop de opleiding ingevolge de terzake geldende regels van het Centraal College een einde neemt, dan wel:
- op de in het aanstellingsbesluit of arbeidsovereenkomst vermelde datum van einde van het dienstverband voor bepaalde tijd.

artikel 9 Verantwoordelijkheid

De aios oefent ook tijdens zijn opleiding de geneeskunst uit en heeft als zodanig een eigen medische verantwoordelijkheid voor de behandeling van patiënten die aan zijn zorgen zijn toevertrouwd. Hierbij heeft de opleider, respectievelijk hebben de stafleden deelnemend aan de opleiding, een medeverantwoordelijkheid die afhankelijk is van concrete bijzonderheden, welke van geval tot geval moeten worden vastgesteld.
De werkgever draagt te allen tijde de algemene verantwoordelijkheid voor een goede zorgverlening, met inachtneming van de opleidingstaken van het umc.

artikel 10 Meningsverschillen

1 Meningsverschillen die verband houden met de opleiding zullen worden voorgelegd aan de RGS, conform de daarvoor bestaande regelingen.

2 Omtrent overige meningsverschillen die zich ten aanzien van de toepassing van dit opleidingsreglement voordoen, mits niet betrekking hebbende op de opleiding, kan door ieder der betrokkenen schriftelijk en gemotiveerd een advies worden gevraagd aan de adviescommissie van het umc, bedoeld in artikel 7.13 van de Awb. Radboudumc en VUmc kennen een vergelijkbare commissie.

BIJLAGE I

Professioneel Statuut

Overwegende dat:

1 het academisch ziekenhuis* op grond van wet en regelgeving, waaronder de WHW, als instelling onder meer taken heeft op het terrein van patiëntenzorg, onderzoek en onderwijs en als instelling onder meer een (wettelijke) verantwoordelijkheid heeft met betrekking tot de doeltreffendheid, doelmatigheid en patiëntgerichtheid van de zorgverlening;

2 uit de WHW (artikel 12.2 lid 1) vloeit voort dat medisch specialisten in de gelegenheid worden gesteld tot het geven van wetenschappelijk geneeskundig onderwijs en het doen van wetenschappelijk geneeskundig onderzoek, een en ander voor zover de belangen van de patiënten dat toelaten;

3 in de WHW (artikel 12.16 lid 1) is vastgelegd dat de verantwoordelijkheid voor de patiëntenzorg onverminderd de verantwoordelijkheid van de raad van bestuur ligt bij de hoofden van afdelingen; zij nemen daarbij de organisatorische en financiële kaders als aangegeven door de raad van bestuur in acht;

4 binnen het kader van de WHW moet de medisch specialist die in het academisch ziekenhuis werkzaam is, handelen als goed hulpverlener met inachtneming van de op hem rustende verantwoordelijkheid volgens de geldende medisch professionele standaard en heeft hij een persoonlijke niet-overdraagbare (strafrechtelijke en tuchtrechtelijke) verantwoordelijkheid in zijn relatie tot de patiënt aan wie hij verantwoording schuldig is voor zijn medisch specialistisch handelen;

5 in de WHW (artikel 12.3 lid 2 en 3) is vastgelegd dat de bevoegdheden tot regeling en bestuur in hun geheel zijn toegewezen aan de raad van bestuur;

6 er voor de totale zorg door het academisch ziekenhuis en de medisch specialisten een financieel kader beschikbaar is, dat noopt tot prioritering in zorgverlening en dat de raad van bestuur daarbij eindverantwoordelijk is voor een zodanige aanwending van middelen binnen het academisch ziekenhuis dat de mogelijkheden voor het leveren van verantwoorde zorg optimaal zijn;

7 de raad van bestuur de medisch specialist in de gelegenheid stelt om binnen de hem ter beschikking gestelde mogelijkheden en middelen zijn patiënten te behandelen;

8 de medisch specialist zijn medisch professioneel handelen zal plaatsen in het licht van de geïntegreerde zorgverlening in het academisch ziekenhuis en het vigerende beleid met inachtneming van de wettelijke positie van het afdelingshoofd;

9 het academisch ziekenhuis op grond van de WGBO, als instelling die de overeenkomst met de patiënt aangaat, aansprakelijk gesteld kan worden voor fouten in de zorgverlening, ongeacht waar en door wie die in het academisch ziekenhuis gemaakt zijn en dat het veelal de medisch specialist is die namens het academisch ziekenhuis voldoet aan de kwalitatieve eisen die voortvloeien uit deze wet;

10 partijen het gewenst achten om de kaders vast te leggen waarbinnen het functioneren van de medisch specialist in het academisch ziekenhuis dienst plaats te vinden, gelet op de verhoudingen tussen de raad van bestuur, het afdelingshoofd en de medisch specialist;

11 de raad van bestuur en de medisch specialist bij de concrete vormgeving van de afzonderlijke en gezamenlijke verantwoordelijkheden de bepalingen van dit professioneel statuut in acht nemen om de relatie tussen hen te verduidelijken.

***** In het professioneel statuut wordt nog over academisch ziekenhuis gesproken omdat de WHW dat doet. Met academisch ziekenhuis wordt bedoeld umc.

geldt voor de medisch specialisten het volgende:

artikel 1 Definities

Academisch ziekenhuis: het ziekenhuis dat werkzaam is op het gebied van de patiëntenzorg en mede ten dienste staat van het wetenschappelijk geneeskundig onderwijs en onderzoek aan de universiteit waaraan het verbonden is en dat mede top-klinisch- en top-referentie**functies in de gezondheidszorg vervult, de ontwikkelfunctie vervult en medewerking verleent** aan o.a. de opleiding tot medisch specialist. de raad van bestuur: het bestuursorgaan van het academisch ziekenhuis als genoemd in artikel 12.3 van de WHW.
het Stafconvent: het organisatorisch verband als bedoeld in artikel 12.17 van de WHW dat meewerkt aan het bestuur van het academisch ziekenhuis en waarvan in ieder geval de afdelingshoofden deel uitmaken.
het afdelingshoofd: een als zodanig door de raad van bestuur benoemd hoofd van een medische afdeling, in het algemeen zijnde een hoogleraar/medisch specialist.
de afdeling: het onderdeel van het academisch ziekenhuis als bedoeld in artikel 12.15 van de WHW.
de medisch specialist: de medisch specialist die als zodanig is geregistreerd bij de Medisch Specialisten Registratie Commissie van de KNMG.
medisch professionele autonomie: de vrijheid van oordeelsvorming van de specialist om, gegeven de wettelijke kaders en professionele standaard, zonder inmenging van derden, in de individuele arts-patiëntrelatie te komen tot diagnosestelling en advisering over behandeling en/of alle andere verrichtingen, waaronder begrepen het onderzoeken en geven van raad met als doelstelling de verbetering van de gezondheidstoestand van de patiënt.

artikel 2 Algemene bepalingen

1 De specialist doet in zijn functie al datgene dat noodzakelijk is om het academisch ziekenhuis in staat te stellen de primaire, ingevolge de wettelijke en andere voorschriften, taken en doelstellingen op het gebied van de patiëntenzorg, het wetenschappelijk geneeskundig onderzoek en onderwijs, voor zover dat in redelijkheid van hem gevergd kan worden, te verwezenlijken binnen de organisatorische en financiële kaders als vastgesteld door of namens de raad van bestuur op grond van artikel 12.16 lid 1 van de WHW.

2 De specialist zal daarbij handelen als goed hulpverlener volgens de geldende medisch professionele standaard en vigerende wettelijke regelgeving.

3 De medisch specialist heeft ten aanzien van zijn patiënt een eigen persoonlijke en niet overdraagbare strafrechtelijke en tuchtrechtelijke verantwoordelijkheid waarop hij kan worden aangesproken.

4 Ten aanzien van de zorg aan de individuele patiënt respecteert de raad van bestuur de persoonlijke verantwoordelijkheid van de medisch specialist voor zijn patiënt binnen het gegeven medisch ziekenhuis- en afdelingsbeleid.

artikel 3 Doelmatige zorgverlening

1 De raad van bestuur kan regels vaststellen in het kader van het doeltreffend, doelmatig en patiëntgericht verlenen van zorg.

2 De specialist zal zich houden aan door of namens de raad van bestuur, in overleg met de afdelingshoofden, vastgestelde regels met het oog op het doeltreffend, doelmatig en patiëntgericht verlenen van zorg.

artikel 4 Voorzieningen

De raad van bestuur verschaft de medisch specialist binnen het raam van de mogelijkheden van het academisch ziekenhuis de benodigde personele, instrumentele en ruimtelijke voorzieningen, een en ander in overleg met het betreffende afdelingshoofd.

artikel 5 Medisch beleid

De verantwoordelijkheid voor de geneeskundige behandeling en verzorging ligt, onverminderd de verantwoordelijkheid van de raad van bestuur, bij de hoofden van de desbetreffende afdelingen. De individuele medisch specialist levert op verzoek van het afdelingshoofd een bijdrage aan de ontwikkeling, vormgeving en uitvoering van het medisch beleid ten behoeve van het academisch ziekenhuis, zowel ten behoeve van patiëntenzorg, onderwijs als onderzoek.

artikel 6 Patiëntenzorg

1 De medisch specialist zal de klinische en poliklinische patiënten die zich al dan niet uitsluitend aan zijn zorg toevertrouwen, respectievelijk op de gebruikelijke wijze aan zijn zorg worden toevertrouwd op het gebied van het betreffende specialisme, behandelen, waar nodig in teamverband en in nauwe samenwerking met andere specialisten en/of beroepsbeoefenaren. Onder behandeling zijn observatie, diagnostiek, informatievoorziening, therapie en begeleiden mede begrepen, alsmede wetenschappelijk onderzoek.

2 Indien de medisch specialist gegronde reden meent te hebben de behandeling van een patiënt niet op zich te kunnen nemen of een aangevangen behandeling af moet breken, treft hij, indien en voor zover zulks redelijkerwijs van hem kan worden verlangd, na overleg met het afdelingshoofd en de huisarts van de patiënt maatregelen, teneinde de continuïteit van de behandeling van de patiënt te verzekeren.

3 De medisch specialist behandelt zijn patiënten onder zijn persoonlijke verantwoordelijkheid binnen de grenzen van hem ter beschikking staande mogelijkheden. De medisch specialist doet al het mogelijke om de behandeling op een zodanige wijze en op een zodanig niveau te verrichten, dat deze op grond van de professionele standaard in redelijkheid als adequaat kan worden beschouwd.

4 De medisch specialist zal voor zover mogelijk de patiënt en zo nodig de ouders of vertegenwoordiger(s) in zo begrijpelijk mogelijke taal en desgewenst schriftelijk informatie verschaffen over de aard van de aandoening, prognose, voorgestelde behandeling, alternatieven en de daaraan verbonden risico's.

5 De medisch specialist draagt in het overleg met het hoofd van de afdeling en zijn collega-specialisten bij aan het tot stand komen en onderhouden van zodanig externe relaties met andere instellingen en organisaties, dat een goede voor- en nazorg van patiënten, waaronder begrepen een adequate overdracht en plaatsing van patiënten, kan worden gerealiseerd.

6 De medisch specialist houdt zich aan het opname-, onderzoeks-, behandel- en ontslagbeleid van de afdeling, zoals dat met inachtneming van de door de raad van bestuur gestelde kaders is vastgesteld.

7 Wanneer de medisch specialist in incidentele gevallen gegronde redenen heeft om op grond van zijn professionele verantwoordelijkheid ten opzichte van de patiënt de behandeling niet op zich wil nemen of af te breken zal de medisch specialist dit melden aan het afdelingshoofd. De medisch specialist zal, in overleg met de patiënt, zodanige maatregelen treffen dat in voorkomende gevallen de continuïteit van de behandeling is gewaarborgd.

artikel 7 Professionele standaard

1 De medisch specialist is gehouden zijn kennis en/of vaardigheden voor een goede praktijkoefening op peil te houden dan wel uit te breiden, zodanig dat hij voldoet aan de eisen welke in redelijkheid aan hem als medisch specialist mogen worden gesteld. Ontstaat de situatie dat de vereiste bij- en nascholing van de medisch specialist ter zake van de herregistratie binnen de afgesproken kaders niet mogelijk is dan zal de raad van bestuur in overleg met het afdelingshoofd en de medisch specialist een oplossing zoeken.

2 De medisch specialist is gehouden zijn (medisch) specialistisch handelen regelmatig te toetsen aan de collectieve consensus hierover binnen de beroepsgroep, alsmede aan de eisen die de wetenschappelijke vereniging en de ZBO (Zelfstandig Bestuursorgaan) van de KNMG in het kader van de herregistratie stellen. In dat kader is hij verplicht mee te werken aan intercollegiale toetsing en evaluatie van zijn medisch handelen en is hij gehouden mee te werken aan kwaliteitsprojecten vanwege het academisch ziekenhuis, waaronder protocollering.

artikel 8 Informatieoverdracht aan andere behandelaars

1 Indien bij de behandeling en verzorging van de patiënt andere professionele medewerkers, waaronder de hulpverleners als bedoeld in de wet BIG, zijn betrokken, geeft de medisch specialist - zo nodig met instemming van de patiënt/ouders - aan hen alle relevante informatie welke zij voor een goede beroepsuitoefening nodig hebben, alsmede pleegt hij met hen over de verwijzing en/of behandeling periodiek overleg.

2 Bij te voorziene afwezigheid draagt de medisch specialist vóóraf zorg voor een goede overdracht van informatie aan degenen die voor hem waarnemen of hem vervangen of opvolgen of anderszins bij de behandeling en verzorging van zijn patiënten zijn betrokken.

artikel 9 Dossiervorming, archivering van medische dossiers en informatieverstrekking aan derden

1 De medisch specialist is gehouden overeenkomstig de in het academisch ziekenhuis geldende regels, procedures en aanwijzingen van iedere door hem te behandelen patiënt een dossier met betrekking tot de behandeling op te maken en bij te houden.

2 Inzage in het medisch dossier door andere dan de rechtstreeks bij de behandeling van de patiënt betrokkenen kan slechts geschieden na verkregen toestemming van de patiënt/ouders en na overleg met de medisch specialist c.q. diens opvolger.

3 Publicatie van gegevens uit het medisch dossier geschiedt niet dan met toestemming van

betrokken patiënt, tenzij er sprake is van omstandigheden als bedoeld in artikel 7.458 BW, waarbij de betrokken medisch specialist, respectievelijk diens opvolger, ervoor zorg draagt dat de belangen van de patiënt niet worden geschaad.

4 De raad van bestuur is gehouden er voor zorg te dragen dat de medische dossiers op zorgvuldige wijze kunnen worden bewaard in het ziekenhuis en wel zodanig dat geheimhouding van de inhoud daarvan verzekerd is.

5 De raad van bestuur draagt er voor zorg dat de medische dossiers, indien dit voor de behandeling van de patiënt nodig is, ter beschikking staan van de behandelend specialist of in voorkomende gevallen van andere rechtstreeks bij de behandeling betrokken beroepsbeoefenaren, ook buiten de normale uren.

6 De raad van bestuur draagt er zorg voor dat de medische dossiers zowel tijdens het dienstverband als ook na het einde daarvan overeenkomstig daartoe vastgestelde normen in het medisch archief van het ziekenhuis berusten en ter beschikking staan van de behandelend specialist(en) en - op verzoek - van de betreffende patiënt(en).

7 De raad van bestuur en de medisch specialist nemen de vigerende regels ter bescherming van de privacy-gevoelige informatie van de patiënt in acht. Het gaat hierbij om inzage en afschriften van gegevens, de toegang tot het gebruik van gegevens, het verstrekken van gegevens, bewaartermijn, correctie c.q. aanvulling van gegevens en de wijze van opslag en vernietiging van gegevens.

artikel 10 Bijdragen van de afdeling c.q. de academisch medisch specialist in het kader van de bedrijfsvoering

1 De medisch specialist is verplicht zich bij de uitoefening van zijn werkzaamheden te houden aan de aanwijzingen, welke door of namens de raad van bestuur worden gegeven met het oog op een doeltreffend en doelmatig functioneren van het academisch ziekenhuis in het algemeen en in het kader van de bedrijfsvoering in het bijzonder.

2 De medisch specialist is gehouden op passende en kosteneffectieve wijze gebruik te maken van de beschikbare middelen en bij te dragen aan een efficiënte bedrijfsvoering. Hij draagt er toe bij dat de vastgestelde interne budgetten niet worden overschreden door zich bij zijn werkzaamheden te houden aan de financiële kaders als door de raad van bestuur/ afdelingshoofd vastgesteld.

3 De medisch specialist is verplicht zich te houden aan de procedure en richtlijnen van het academisch ziekenhuis ten aanzien van het verschaffen van (financieel-economische) gegevens die van belang zijn voor de bedrijfsvoering van het academisch ziekenhuis.

4 Bij extern optreden houdt de medisch specialist zich aan de in het academisch ziekenhuis geldende richtlijnen/afspraken betreffende contacten met pers/media.

artikel 11 Bijdragen van de afdeling c.q. de medisch specialist in het kader van de kwaliteit van zorg

1 De afdeling alsmede de medisch specialist individueel zijn gehouden tot medewerking aan de totstandkoming en uitvoering van het beleid van het academisch ziekenhuis met betrekking tot kwaliteitsbevordering en -bewaking en met betrekking tot die procedures die een zorgvuldige en veilige patiëntenzorg ten doel hebben, overeenkomstig de wettelijke bepalingen en de in het academisch ziekenhuis geldende procedures en regels.

2 De medisch specialist zal voor zover in te passen binnen de reguliere werkzaamheden en binnen redelijke grenzen een bijdrage leveren aan patiëntenvoorlichting en instructieactiviteiten.

3 Structurele samenwerking van de medisch specialist met andere instellingen op het gebied van de patiëntenzorg of onderzoek en de opleiding tot medisch specialist waar verplichtingen, voor de medisch specialist dan wel het academisch ziekenhuis uit voortvloeien, is alleen toegestaan in overleg met het afdelingshoofd na goedkeuring van de raad van bestuur.

4 De afdeling, alsmede de medisch specialist individueel, leveren op verzoek van de raad van bestuur en het afdelingshoofd in redelijkheid een bijdrage aan (ontwikkeling en uitvoering van) transmurale zorg en/of andere vormen van zorgvernieuwing.

artikel 12 Opleiding

1 De medisch specialist is, in het geval de raad van bestuur/afdelingshoofd daarop een beroep doet, gehouden mee te werken aan het opleiden van aios overeenkomstig de daartoe onder andere door het Centraal College en Medisch Specialisten Registratie Commissie gestelde eisen.

2 De medisch specialist zal op verzoek van de raad van bestuur/afdelingshoofd meewerken aan de opleiding en/of bijscholing van het in het academisch ziekenhuis werkzame personeel, alsmede aan opleidingen door het academisch ziekenhuis gegeven.

artikel 13 Wetenschappelijk onderzoek en onderwijs

1 De medisch specialist wordt voor zover de belangen van de patiënten en het beleid van de afdeling dat toelaten, in de gelegenheid gesteld, overeenkomstig de daartoe geldende procedures mee te werken aan het verrichten van wetenschappelijk geneeskundig onderzoek en wetenschappelijk geneeskundig onderwijs.

2 Als een patiënt betrokken kan worden bij onderzoek of onderwijs zal de medisch specialist de patiënt hiervoor toestemming vragen, na hem adequaat te hebben geïnformeerd.

3 Voor zover privacyregels en ziekenhuisbeleid dit toelaten zal, indien de betrokken medisch specialist dit wenst bij wetenschappelijke publicaties bronvermelding plaatsvinden voor zover het gegevens betreft die betrekking hebben op patiënten waarvan hij behandelend medisch specialist is/was.

BIJLAGE J

Sociaal Beleid Universitair medische centra

artikel 1

Algemeen

De Universitair medische centra, verenigd in de Nederlandse federatie van Universitair medische centra (NFU), beschouwen dit Sociaal Statuut als uitgangspunt van handelen voor het te voeren sociaal beleid binnen de aangesloten instellingen.
Het sociaal beleid wordt beschouwd als een geïntegreerd en onmisbaar onderdeel van het totale beleid van de instelling, gericht op het realiseren van de doelstellingen: wetenschappelijk onderzoek, onderwijs en opleiding en patiëntenzorg. De verwezenlijking van het sociaal beleid behoort tevens tot de taak en verantwoordelijkheid van de medewerkers binnen de umc's.
De concrete uitwerking van het Sociaal Beleid, in casu de vormgeving in keuzes van instrumenten, procedures en regelgeving (voor zover niet op centraal niveau is overeengekomen) behoort tot de taak en verantwoordelijkheid van het afzonderlijke umc, mede rekening houdend met het eigen karakter, identiteit en regionale positie. Dit impliceert dat er per instelling verschillen kunnen optreden met betrekking tot de vormgeving van sociaal beleid. Dit Statuut Sociaal Beleid geeft voor deze uitwerking een richtinggevend kader.

artikel 2

Doelstelling

De centrale doelstelling van het sociaal beleid is het stimuleren en motiveren van medewerk(st)ers om te werken aan het realiseren van de doelstellingen van de umc's.

artikel 3

Stimulerend en motiverend werkgeverschap

Een stimulerend en motiverend werkgeverschap komt onder andere tot uitdrukking door:

Organisatiestructuur

- Een heldere organisatiestructuur en werkprocedures die passen bij de doelstelling van de instelling en die voor de medewerkers duidelijk zijn.
- Duidelijke beschrijvingen van rechten en plichten, taken en verantwoordelijkheden.

Organisatieveranderingen

- Ingrijpende organisatieveranderingen te laten plaatsvinden op basis van duidelijke voor de medewerkers bekende regelingen. In deze regelingen wordt aandacht besteed aan definities van relevante begrippen en de besluitvormingsprocedures, waarbij in ieder geval begrippen als ingrijpende organisatieverandering/reorganisatie, functie, passende functie en herplaatsing worden gedefinieerd.
- Het bij organisatieveranderingen zoveel mogelijk voorkomen of beperken van nadelige gevolgen voor de medewerkers, waarbij gestreefd wordt naar het zoveel mogelijk behouden van werkgelegenheid.
- Het opnemen van de volgende afspraak in het Sociaal Beleidskader: Indien een medewerker vanwege een reorganisatie ondanks alle herplaatsingsinspanningen wordt ontslagen, zal hij, indien hij dat wenst, gedurende twee jaar na datum van ontslag nog beschouwd worden als interne kandidaat bij sollicitaties en over de vacatures tijdig worden geïnformeerd.

Arbeidsvoorwaarden

- Het binnen de mogelijkheden van de instelling bevorderen van goede arbeidsvoorwaarden.
- Het toepassen van de arbeidsvoorwaarden als goed werkgever.

Overleg

- Het bevorderen van een zorgvuldige wijze van leidinggeven, waarbij de belangen van de organisatie en van de medewerkers naar redelijkheid worden beoordeeld en afgewogen.
- Het bevorderen van werkoverleg tussen leiding en medewerkers teneinde te bewerkstelligen dat medewerkers zich bij de organisatie betrokken voelen.
- Het voeren van open en reëel overleg met de ondernemingsraad over alle onderwerpen die in algemene zin van belang zijn voor de rechtspositie van de medewerkers, voor zover dit niet op LOAZ-niveau plaatsvindt.
- Een open communicatie binnen de organisatie-eenheden en het in samenhang hiermee betrekken van medewerkers bij het inrichten van de eigen werksituatie en bij het bepalen van het beleid van hun organisatieonderdeel.

Loopbaanontwikkeling

- Aan het loopbaanbeleid aandacht te besteden via de reguliere communicatiekanalen van de instelling.
- Het stimuleren van loopbaanbegeleiding teneinde te bevorderen dat individuele medewerkers arbeid verrichten overeenkomstig hun (potentiële) mogelijkheden en de in de organisatie voorkomende functies zo goed mogelijk kunnen vervullen.
- Het mogelijk maken van opleiding en vorming teneinde een bijdrage te leveren aan de verdere ontwikkeling van de medewerker.
- Een maximale benutting van de mogelijkheden van de medewerker tot voldoening en ontplooiing in het werk.
- Een beleid met betrekking tot interne mobiliteit binnen de instelling.
- Het wegnemen van belemmeringen die het doorstromen van vrouwen naar hogere functies bemoeilijken.

Deeltijdwerk

- Het zoveel mogelijk voorkomen van belemmeringen voor deeltijdwerk, ook voor hogere en leidinggevende functies.

Levensfasebewust personeelsbeleid

- Het voeren van een levensfasebewust personeelsbeleid waarbij rekening wordt gehouden met de zich afhankelijk van de leeftijd van de medewerker wijzigende belastbaarheid van de medewerker.

Veiligheid, gezondheid en welzijn

- Het realiseren van goede arbeidsomstandigheden uit het oogpunt van veiligheid, gezondheid en welzijn.
- Het beschikbaar stellen van deskundige begeleiding aan medewerkers die om

gezondheids- of sociale redenen bij de vervulling van hun arbeid worden beperkt en het zo nodig treffen van adequate voorzieningen.
- Het door middel van het voeren van een gericht beleid streven naar het voorkomen van seksuele intimidatie.

Sociaal verslag
- Het jaarlijks uitbrengen van een sociaal verslag, waarin de hoofdlijnen van het gevoerde sociale beleid worden vermeld.

BIJLAGE K

/

BIJLAGE L

/

BIJLAGE M

Nadere afspraken tussen cao-partijen in de Cao UMC 2005-2007 en Cao UMC 2007

Cao-partijen hebben ingestemd met het Akkoord Cao UMC 2005-2007 van 22 december 2005 (NFU-nr. 053718), het Akkoord aanvulling Cao UMC 2005-2007 van 29 juni 2006 (NFU-nr. 061663) en het Akkoord Cao UMC 2007 van 11 juli 2007 (NFU-nr. 072396). Afspraken tussen cao-partijen met betrekking tot de Cao umc die niet zijn opgenomen in hoofdstukken 1 tot en met 19 of de bijlagen A tot en met Q zijn in deze bijlage opgenomen.

Investeren in arbeidsomstandigheden

De werkgever zal in het kader van de bedrijfsgezondheidszorg via doorverwijzing van de bedrijfsarts de medewerkers een zorgfaciliteit aanbieden voor psychosociale begeleiding en begeleiding bij klachten met betrekking tot houding en bewegingsapparaat, dan wel het toepassen van goede tilmethoden.

Verpleegkundig Advies

Cao-partijen bevelen aan dat ieder huis voorziet in een adequate vorm van advisering vanuit de verpleging, teneinde de kwaliteit van de verpleegkundige zorg te verbeteren. De vormgeving is een lokale aangelegenheid, waarbij de instelling van een Verpleegkundige adviesraad een mogelijke optie is.

Aanpassing cao aan gewijzigd Arbeidstijdenbesluit

De umc's zullen geen gebruik maken van de opt-out mogelijkheid genoemd in het Arbeidstijdenbesluit.

BIJLAGE N

Seniorenregelingen uit de Cao UMC 2007

artikel 6.1.4

Werktijdvermindering directe patiëntenzorg

1 De werkgever verleent de medewerker die werkzaam is in een niet-leidinggevende functie in de directe patiëntenzorg, waarvan de uitoefening een dermate zware belasting met zich meebrengt dat na de leeftijd van 55 jaar een werktijdvermindering nodig is om de uitoefening van de functie op gezonde wijze te kunnen voortzetten, met ingang van de eerste van de maand waarin hij de leeftijd van 55 jaar bereikt op zijn verzoek voor 20% van de voor hem geldende arbeidsduur verlof met behoud van bezoldiging, met dien verstande dat de toelage onregelmatige dienst en de toelage bereikbaarheids- en aanwezigheidsdienst hierbij niet tot de bezoldiging gerekend worden. Dit verlof wordt alleen verleend aan de medewerker die bij het bereiken van deze leeftijd daadwerkelijk in deze functie werkzaam is, op het moment van gebruikmaking van het verlof een onafgebroken dienstverband van ten minste 10 jaar in een of meer UMC's/universiteiten heeft en op voorwaarde dat hij zich verplicht door te werken tot het bereiken van de leeftijd van 62 jaar en op dat moment gebruik te maken van de FPU-regeling. Toetreding tot deze regeling was mogelijk tot 1 januari 2008. In individuele gevallen kan de werkgever de beëindiging van het dienstverband voor de duur van ten hoogste een jaar opschorten indien hij dit in het belang van de dienst acht, de medewerker hierom heeft verzocht of daarmee instemt. Onder genoemde voorwaarden kan de werkgever de opschortingstermijn telkens opnieuw met ten hoogste een jaar verlengen tot het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. De arbeidsduur van de medewerker bedraagt tijdens de opschortingstermijn maximaal het aantal uren dat hij laatstelijk voorafgaande aan het bereiken van de 62-jarige leeftijd werkzaam is geweest. De werkgever kan de medewerker die blijkens de uitslag van een bedrijfsgezondheidskundig onderzoek tijdens de opschortingstermijn ongeschikt is geworden voor verdere uitoefening van zijn functie eervol ontslag verlenen met ingang van de eerste dag van de maand, volgende op die waarin de uitslag van het gezondheidskundig onderzoek te zijner kennis is gebracht.

2 De werkgever verleent de medewerker die verlof geniet op grond van het bepaalde in het eerste lid bij het bereiken van de leeftijd van 60 jaar op zijn verzoek uitbreiding van het verlof tot 40% van zijn arbeidsduur.

3 De wijze van opname van het verlof als bedoeld in het eerste en tweede lid geschiedt in overleg tussen de medewerker en zijn leidinggevende binnen de randvoorwaarden van de jaarurensystematiek als bedoeld in artikel 6.4.

4 De medewerker die verlof geniet in gevolge het bepaalde in het eerste lid, maar geen gebruik maakt van de mogelijkheid als bedoeld in het tweede lid, ontvangt op het moment dat hij bij of na het bereiken van de leeftijd van 62 jaar volledig gebruik maakt van de FPU-regeling als bedoeld in artikel 12.3 eenmalig een bedrag van 15% van de voor de datum van ontslag geldende jaarbezoldiging. De medewerker die doorwerkt tot 65 jaar ontvangt bij zijn ontslag de bonus onder verrekening van de uitkering krachtens artikel 3 van het FPU-reglement (FPU-slotuitkering).

5 De aanspraak op vakantie als bedoeld in artikel 7.1.1, eerste lid, van de medewerker die verlof geniet ingevolge het bepaalde in het eerste en/of tweede lid, wordt bepaald naar evenredigheid van zijn arbeidsduur na aftrek van het voor hem geldende verlof.

6 Het bepaalde in artikel 6.1.3 en artikel 7.1.1, tweede lid (aanspraak op vakantie), is niet van toepassing op de medewerker die verlof geniet op grond van het bepaalde in het eerste en/of tweede lid.

7 Voor de medewerker met een dienstverband krachtens artikel 2.4.2.1 (min-max- en nul-urendienst-verband) is voor het bepalen van de omvang van de arbeidsduur en de bezoldiging het bepaalde in artikel 2.4.2.1 lid 8 van toepassing. Tot de bezoldiging worden hierbij niet gerekend de toelage onregelmatige dienst en de toelage bereikbaarheids- en aanwezigheidsdienst.

8 Toetreden tot de in dit artikel genoemde regeling is mogelijk tot 1 januari 2008.

9 In afwijking van het gestelde in het eerste, tweede en vierde lid bedraagt voor de medewerker die na 31 december 2004 en voor 1 januari 2008 de 55-jarige leeftijd heeft bereikt de mogelijkheid van 20% vermindering van de arbeidsduur tot de datum van zijn pensionering. De medewerker die van deze mogelijkheid gebruik maakt en voor het bereiken van de leeftijd van 62 jaar en drie maanden met pensioen gaat, ontvangt eenmalig een bedrag van 15% van de voor de datum van ontslag geldende jaarbezoldiging.

10 In afwijking van het gestelde in het eerste lid wordt de medewerker die na 1 april 2002 en voor 1 januari 2005 de 55-jarige leeftijd heeft bereikt, verplicht door te werken tot de voor hem geldende FPU-spilleeftijd. Het verlof genoemd in het tweede lid blijft qua omvang hetzelfde als waar voor 1 januari 2006 recht op bestond, maar de vermindering van de arbeidsduur wordt aangepast aan de langere periode waarover het verlof wordt genoten vanwege het opschuiven van de FPU-spilleeftijd. De werkgever en medewerker maken hierover nadere afspraken voordat de medewerker de 60-jarige leeftijd heeft bereikt. Het is mogelijk dat de vermindering van de arbeidsduur niet wordt aangepast als de medewerker ervoor kiest met 62 jaar met FPU te gaan.

11 De functies als bedoeld in het eerste lid waarvoor deze regeling limitatief geldt zijn: verzorgende, verpleeghulp, verpleegkundige (o.a. eerste verpleegkundige, seniorverpleegkundige, gedifferentieerd verpleegkundige, ic-verpleegkundige, regieverpleegkundige), verpleegkundig consulent, nurse-practitioner, operatie-assistent, anesthesie-assistent, verloskundige, radiodiagnostisch laborant en radiotherapeutisch laborant.

artikel 12.4.1

Pré-FPU-regeling

1 De werkgever verleent de medewerker vanaf de eerste dag van de maand volgend op die waarin hij de leeftijd van 58 jaar bereikt op zijn verzoek voor 20% van zijn arbeidsduur ontslag met recht op een pré-FPU-uitkering ter hoogte van 10% van zijn bezoldiging.

2 Het ontslag als bedoeld in het eerste lid wordt verleend onder de volgende voorwaarden:
- de medewerker blijft voor 80% van zijn oorspronkelijke arbeidsduur werkzaam tot hij de voor hem geldende spilleeftijd FPU heeft bereikt, en
- de medewerker maakt bij het bereiken van de voor hem geldende spilleeftijd voor ten minste 20% van zijn oorspronkelijke arbeidsduur gebruik van de FPU-regeling. De spilleeftijd is 61 jaar en 2 maanden voor medewerkers die geboren zijn voor 2 april 1947 en op 1 april 1997 deelnemer waren in de zin van het pensioenreglement ABP. Voor de overige medewerkers is de spilleeftijd 62 jaar en 3 maanden.

3 De werkgever verleent de medewerker voor wie een spilleeftijd van 61 jaar en 2 maanden

geldt en die geen gebruik maakt van de regeling als bedoeld in het eerste lid vanaf de eerste dag van de maand volgend op die waarin hij de leeftijd van 60 jaar bereikt op zijn verzoek volledig ontslag met recht op een uitkering ter hoogte van 75% van zijn bezoldiging. Dit ontslag wordt verleend op voorwaarde dat de medewerker bij het bereiken van de leeftijd van 61 jaar en 2 maanden volledig gebruik maakt van de FPU-regeling.

4 De werkgever verleent de medewerker voor wie een spilleeftijd van 62 jaar en 3 maanden geldt en die geen gebruik maakt van de regeling als bedoeld in het eerste lid vanaf de eerste dag van de maand volgend op die waarin hij de leeftijd van 61 jaar bereikt op zijn verzoek volledig ontslag met recht op een uitkering ter hoogte van 75% van zijn bezoldiging. Dit ontslag wordt verleend op voorwaarde dat de medewerker bij het bereiken van de leeftijd van 62 jaar en 3 maanden volledig gebruik maakt van de FPU-regeling.

5 Tijdens de pré-FPU-periode wordt de pensioenopbouw over het pré-FPU-deel voor de helft voortgezet. De opbouw geschiedt tegen betaling van de doorsneepremie op basis van de normale premieverdeling tussen werkgever en medewerker.

6 De medewerker die aansluitend aan de pré-FPU-periode met FPU gaat, kan tijdens de FPU-periode op grond van het bepaalde in artikel 16.5 van het Pensioenreglement op zijn verzoek de pensioenopbouw voor de helft voortzetten. In dat geval komt, in afwijking van overgangsbepaling van artikel 16.3 van het Pensioenreglement, de helft van de premie voor rekening van de werkgever. De werkgever stelt voor de medewerker die voor 2-4-2008 gebruik maakt van de pré-FPU-regeling, maar geen gebruik meer kan maken van de in art. 16.5 van het Pensioenreglement geboden mogelijkheid, tijdens de FPU-periode een jaarlijkse bijdrage beschikbaar ter hoogte van het bedrag dat hij verschuldigd zou zijn geweest bij toepassing van artikel 16.5 van het Pensioenreglement.

7 De medewerker die geen gebruik maakt van een van de mogelijkheden van pré-FPU-ontslag als bedoeld in dit artikel ontvangt bij zijn FPU-ontslag op 63-jarige leeftijd of later een eenmalige bonus van 15% van zijn jaarbezoldiging. Als de medewerker doorwerkt tot 65 jaar wordt de bonus verrekend met de uitkering krachtens artikel 3 van het FPU-reglement (FPU-slotuitkering).

8 De arbeidsduur en bezoldiging van de medewerker met een dienstverband als bedoeld in artikel 2.4.2.1 (min-max- en nul-urendienstverband) worden vastgesteld met overeenkomstige toepassing van het achtste lid van dat artikel.

9 Toetreden tot de in dit artikel genoemde regelingen is mogelijk tot en met 1 april 2008, met uitzondering van lid 7.

10 De ingangsdatum van de pré-FPU-regeling genoemd in het eerste, derde en vierde lid verschuift voor de medewerker die toetreedt tot de regeling vanaf 1 januari 2006 met dezelfde duur als de voor hem geldende spilleeftijd van de FPU is verschoven.

artikel 12.4.2 Pré-FPU specifieke fysiek belastende functies

1 De werkgever verleent de medewerker die werkzaam is in een specifieke fysiek belastende functie vanaf de eerste dag van de maand volgend op die waarin hij de leeftijd van 59 jaar bereikt verlof met behoud van zijn bezoldiging tot hij de leeftijd van 59,5 jaar heeft bereikt. Het verlof wordt verleend onder de volgende voorwaarden:

- de functie van de medewerker is opgenomen in een door de werkgever vastgestelde lijst van functies waarvan de uitoefening lichamelijk dermate zwaar belastend is dat deze inspanning redelijkerwijs niet tot de 60-jarige leeftijd van de medewerker kan worden gevergd, en
- de medewerker heeft, een onafgebroken diensttijd van ten minste 10 jaar bij een of meer umc's en/of universiteiten,
- de medewerker verplicht zich om bij het bereiken van de voor hem geldende spilleeftijd als omschreven in artikel 12.4.1, tweede lid volledig gebruik te maken van de FPU-regeling. Gedurende de periode waarin de medewerker verlof geniet vervalt de aanspraak op vakantie als bedoeld in artikel 7.1.1.

2 De werkgever verleent de medewerker aansluitend aan het in het eerste lid bedoelde verlof met ingang van de eerste dag van de maand volgend op die waarin hij de leeftijd van 59,5 jaar bereikt volledig pré-FPU-ontslag met recht op een pré-FPU-uitkering van 75% van zijn laatstgenoten bezoldiging.

3 Tijdens de pré-FPU-periode als bedoeld in het tweede lid vindt volledige pensioenopbouw plaats tegen betaling van de doorsneepremie. Deze volledige opbouw komt tot stand door de combinatie van de reguliere halve pensioenopbouw die hoort bij pré-FPU en de gebruikmaking door de medewerker van de mogelijkheid om op basis van artikel 16.3 lid 1 sub b van het pensioenreglement de andere helft van de pensioenopbouw op vrijwillige basis voort te zetten. De werkgever zal voor dit deel van de opbouw een werkgeversbijdrage in de pensioenpremie aan de medewerker beschikbaar stellen, overeenkomstig de premieverdeling tussen werkgever en medewerker voor de reguliere pensioenopbouw. Deze werkgeversbijdrage wordt beschikbaar gesteld door een verhoging van de pré-FPU-uitkering.

4 Het bepaalde in artikel 12.4.1, zesde en achtste lid is van overeenkomstige toepassing.

5 Toetreden tot de in dit artikel genoemde regeling is mogelijk tot en met 1 april 2008.

6 De ingangsdatum van de regeling genoemd in het eerste en tweede lid verschuift voor de medewerker die toetreedt tot de regeling vanaf 1 januari 2006 met dezelfde duur als de voor hem geldende spilleeftijd van de FPU is verschoven.

artikel 12a.4.1 Pré-FPU-regeling

1 De werkgever beëindigt op verzoek van de medewerker vanaf de eerste dag van de maand, volgend op die waarin de medewerker de leeftijd van 58 jaar bereikt, het dienstverband met de medewerker voor 20% van zijn arbeidsduur met recht op een pré-FPU-uitkering ter hoogte van 10% van zijn bezoldiging.

2 Het pré-FPU-ontslag als bedoeld in het eerste lid wordt verleend onder de volgende voorwaarden:

- de medewerker blijft voor 80% van zijn oorspronkelijke arbeidsduur werkzaam tot hij de voor hem geldende spilleeftijd FPU heeft bereikt en
- de medewerker maakt bij het bereiken van de voor hem geldende spilleeftijd voor ten minste 20% van zijn oorspronkelijke arbeidsduur gebruik van de FPU-regeling. De spilleeftijd is 61 jaar en 2 maanden voor medewerkers die geboren zijn voor 2 april 1947 en op 1 april 1997 deelnemer waren in de zin van het pensioenreglement ABP. Voor de overige medewerkers is de spilleeftijd 62 jaar en 3 maanden.

3 Op verzoek van de medewerker beëindigt de werkgever het dienstverband met de

medewerker voor wie een spilleeftijd van 61 jaar en 2 maanden geldt en die geen gebruik maakt van de regeling als bedoeld in het eerste lid, vanaf de eerste dag van de maand, volgend op die waarin hij de leeftijd van 60 jaar bereikt, met recht op een uitkering ter hoogte van 75% van zijn bezoldiging. Deze beëindiging van het dienstverband vindt plaats onder de voorwaarde dat de medewerker op leeftijd van 61 jaar en 2 maanden volledig gebruik maakt van de FPU-regeling.

4 Op verzoek van de medewerker beëindigt de werkgever het dienstverband met de medewerker voor wie een spilleeftijd van 62 jaar en 3 maanden geldt en die geen gebruik maakt van de regeling als bedoeld in het eerste lid, vanaf de eerste dag van de maand, volgend op die waarin hij de leeftijd van 61 jaar bereikt, met recht op een uitkering ter hoogte van 75% van zijn bezoldiging. Deze beëindiging van het dienstverband vindt plaats onder de voorwaarde dat de medewerker op leeftijd van 62 jaar en 3 maanden volledig gebruik maakt van de FPU-regeling.

5 Tijdens de pré-FPU-periode wordt de pensioenopbouw over het pré-FPU-deel voor de helft voortgezet. De opbouw geschiedt tegen betaling van de doorsneepremie op basis van de normale premieverdeling tussen werkgever en medewerker.

6 De medewerker die aansluitend aan de pré-FPU-periode met FPU gaat, kan tijdens de FPU-periode op grond van het bepaalde in artikel 16.5 Pensioenreglement op eigen verzoek de pensioenopbouw voor de helft voortzetten. In dat geval komt, in afwijking van overgangsbepaling van artikel 16.3 van het Pensioenreglement, de helft van de premie voor rekening van de werkgever. De werkgever stelt voor de medewerker die voor 2-4-2008 gebruik maakt van de pré-FPU-regeling, maar geen gebruik meer kan maken van de in art. 16.5 van het pensioenreglement geboden mogelijkheid, tijdens de FPU-periode een jaarlijkse bijdrage beschikbaar ter hoogte van het bedrag dat hij verschuldigd zou zijn geweest bij toepassing van artikel 16.5 van het pensioenreglement.

7 De medewerker die geen gebruik maakt van een van de mogelijkheden van pré-FPU-ontslag als bedoeld in dit artikel, ontvangt bij zijn FPU-ontslag op 63-jarige leeftijd of later een eenmalige bonus van 15% van zijn jaarbezoldiging. Als de medewerker doorwerkt tot 65 jaar wordt de bonus verrekend met de uitkering krachtens artikel 3 van het FPU-reglement (FPU-slotuitkering).

8 De arbeidsduur en de bezoldiging van de medewerker met een dienstverband krachtens artikel 2.4.2.1 (min-max- en nul-urendienstverband) worden vastgesteld met overeenkomstige toepassing van het achtste lid van dat artikel.

9 Toetreden tot de in dit artikel genoemde regelingen is mogelijk tot en met 1 april 2008, met uitzondering van lid 7.

10 De ingangsdatum van de pré-FPU-regeling genoemd in het eerste, derde en vierde lid verschuift voor de medewerker die toetreedt tot de regeling vanaf 1 januari 2006 met dezelfde duur als de voor hem geldende spilleeftijd van de FPU is verschoven.

artikel 12a.4.2 Pré-FPU specifieke fysiek belastende functies

1 De werkgever verleent de medewerker, die werkzaam is in een specifieke fysiek belastende functie vanaf de eerste dag van de maand, volgend op die waarin hij de leeftijd van 59 jaar bereikt verlof met behoud van zijn bezoldiging tot hij de leeftijd van 59,5 jaar heeft bereikt.

Het verlof wordt verleend onder de volgende voorwaarden:

- de functie van de medewerker is opgenomen in een door de werkgever vastgestelde lijst van functies waarvan de uitoefening lichamelijk dermate zwaar belastend is dat deze inspanning redelijkerwijs niet tot de 60-jarige leeftijd van de medewerker kan worden gevergd, en
- de medewerker heeft, een onafgebroken diensttijd van ten minste 10 jaar bij een of meer UMC's en/of universiteiten,
- de medewerker verplicht zich om bij het bereiken van de voor hem geldende spilleeftijd als omschreven in artikel 12a.4.1, tweede lid volledig gebruik te maken van de FPU-regeling. Gedurende de periode waarin de medewerker verlof geniet vervalt de aanspraak op vakantie als bedoeld in artikel 7.1.1.

2 De werkgever beëindigt het dienstverband met de medewerker, aansluitend aan het in het eerste lid bedoelde verlof met ingang van de eerste dag van de maand volgend op die waarin hij de leeftijd van 59,5 jaar bereikt, volledig op basis van pré-FPU-ontslag, met recht op een pré-FPU-uitkering van 75% van zijn laatstgenoten bezoldiging.

3 Op verzoek van de medewerker wordt tijdens de pré-FPU-periode de pensioenopbouw volledig voortgezet tegen betaling van de doorsneepremie. Deze volledige opbouw geschiedt door de bij pré-FPU reguliere halve pensioenopbouw te combineren met een pensioenopbouw door de medewerker zelf op basis van artikel 16.3 lid 1 sub b van het pensioenreglement. De werkgever stelt voor dit deel van de pensioenopbouw een premiebijdrage beschikbaar op basis van de normale premieverdeling tussen werkgever en medewerker. De premiebijdrage van de werkgever wordt beschikbaar gesteld door een verhoging van de pré-FPU-uitkering.

4 Het bepaalde in artikel 12a.4.1, zesde en achtste lid, is van overeenkomstige toepassing.

5 Toetreden tot de in dit artikel genoemde regeling is mogelijk tot en met 1 april 2008.

6 De ingangsdatum van de regeling genoemd in het eerste en tweede lid verschuift voor de medewerker die toetreedt tot de regeling vanaf 1 januari 2006 met dezelfde duur als de voor hem geldende spilleeftijd van de FPU is verschoven.

BIJLAGE O

Wettelijke bepalingen uit het BW en de WAZO

In de Cao umc wordt op diverse plaatsen verwezen naar wettelijke bepalingen uit het BW en de WAZO. In deze bijlage zijn ter informatie artikelen uit het BW en de WAZO opgenomen. Met het oog op de leesbaarheid zijn alleen de meest relevante (delen van) wetsbepalingen overgenomen. Als (delen van) artikelen niet zijn opgenomen, wordt dat met redactionele haken ("[...]") aangegeven.
De wetteksten zijn overgenomen van de website http://wetten.overheid.nl met geldigheidsdatum 1 juli 2015. Eventuele wetswijzigingen na 1 juli 2015 kunnen via genoemde website geraadpleegd worden. Aan deze bijlage kunnen geen rechten worden ontleend.

I Bepalingen uit Titel 10 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek

Vakantie

Artikel 634

1 De werknemer verwerft over ieder jaar waarin hij gedurende de volledige overeengekomen arbeidsduur recht op loon heeft gehad, aanspraak op vakantie van ten minste vier maal de overeengekomen arbeidsduur per week of, als de overeengekomen arbeidsduur in uren per jaar is uitgedrukt, van ten minste een overeenkomstige tijd.
2 De werknemer die over een deel van een jaar recht op loon heeft gehad, verwerft over dat deel aanspraak op vakantie die een evenredig gedeelte bedraagt van datgene waarop hij recht zou hebben gehad als hij gedurende het gehele jaar recht had op loon over de volledige overeengekomen arbeidsduur.
[...]

Artikel 635

1 In afwijking van artikel 634 verwerft de werknemer aanspraak op vakantie over het tijdvak, gedurende hetwelk hij geen recht heeft op in geld vastgesteld loon, omdat:
   a hij, anders dan voor oefening en opleiding, als dienstplichtige is opgeroepen ter vervulling van zijn militaire dienst of vervangende dienst;
   b hij vakantie als bedoeld in artikel 641 lid 3 geniet;
   c hij, met toestemming van de werkgever, deelneemt aan een bijeenkomst die wordt georganiseerd door een vakvereniging waarvan hij lid is;
   d hij, anders dan ten gevolge van de omstandigheden, bedoeld in de leden 2 en 3, tegen zijn wil niet in staat is om de overeengekomen arbeid te verrichten;
   e hij verlof als bedoeld in artikel 643 geniet;
   f hij verlof als bedoeld in hoofdstuk 5, afdeling 2, van de Wet arbeid en zorg geniet.
2 In afwijking van artikel 634 verwerft de vrouwelijke werknemer die wegens zwangerschap of bevalling niet gedurende een geheel jaar aanspraak op loon verwerft, over de volledige overeengekomen arbeidsduur aanspraak op vakantie over het tijdvak dat zij recht heeft op een uitkering als bedoeld in hoofdstuk 3, afdeling 2, van de Wet arbeid en zorg.
3 In afwijking van artikel 634 verwerft de werknemer die wegens adoptieverlof of verlof voor het opnemen van een pleegkind niet gedurende een geheel jaar aanspraak op loon verwerft, over de volledige overeengekomen arbeidsduur aanspraak op vakantie over het tijdvak dat hij recht heeft op een uitkering als bedoeld in hoofdstuk 3, afdeling 2, van de Wet arbeid en zorg.
4 De jeugdige werknemer verwerft aanspraak op vakantie over de tijd die hij besteedt aan het volgen van het onderricht waartoe hij krachtens de wet door de werkgever in de gelegenheid moet worden gesteld.
5 Indien een aanspraak op vakantie is verworven die het in artikel 634 bedoelde minimum te boven gaat, kan voorzover die aanspraak dat minimum te boven gaat, bij schriftelijke overeenkomst van de leden 1 tot en met 4 worden afgeweken ten nadele van de werknemer.

Proeftijd

Artikel 652

1 Indien partijen een proeftijd overeenkomen, is deze voor beide partijen gelijk.
2 De proeftijd wordt schriftelijk overeengekomen.
3 Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste twee maanden.
4 Er kan geen proeftijd worden overeengekomen indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor ten hoogste zes maanden.
5 Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van langer dan zes maanden kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste:
   a een maand, indien de overeenkomst is aangegaan voor korter dan twee jaren;
   b twee maanden, indien de overeenkomst is aangegaan voor twee jaren of langer.
6 Indien het einde van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet op een kalenderdatum is gesteld, kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste een maand.
7 Van de leden 5, onderdeel a, en 6, kan slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.
8 Elk beding waarbij een proeftijd is overeengekomen is nietig, indien:
   a de proeftijd niet voor beide partijen gelijk is;
   b de proeftijd, anders dan bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan, op langer dan een maand wordt gesteld in het geval, bedoeld in lid 5, onderdeel a;
   c de proeftijd op langer dan twee maanden wordt gesteld;
   d het beding is opgenomen in een opvolgende arbeidsovereenkomst tussen een werknemer en dezelfde werkgever, tenzij die overeenkomst duidelijk andere vaardigheden of verantwoordelijkheden van de werknemer eist dan de vorige arbeidsovereenkomst;
   e het beding is opgenomen in een opvolgende arbeidsovereenkomst tussen een werknemer en een andere werkgever die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moet worden de opvolger van de vorige werkgever te zijn; of
   f het beding is opgenomen in een arbeidsovereenkomst die is aangegaan voor ten hoogste zes maanden.

Einde van de arbeidsovereenkomst

Artikel 667

1 Een arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege, wanneer de tijd is verstreken bij overeenkomst of bij de wet aangegeven.

2 Voorafgaande opzegging is in dat geval nodig:
- a indien zulks bij schriftelijk aangegane overeenkomst is bepaald;
- b indien volgens de wet of het gebruik opzegging behoort plaats te vinden en daarvan niet, waar zulks geoorloofd is, bij schriftelijk aangegane overeenkomst is afgeweken.

3 Een arbeidsovereenkomst als bedoeld in lid 1 kan slechts tussentijds worden opgezegd indien voor ieder der partijen dat recht schriftelijk is overeengekomen.

4 Indien een voor onbepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst, die anders dan door opzegging als bedoeld in artikel 671, lid 1, onderdelen a tot en met h, of artikel 40 van de Faillissementswet of door ontbinding door de rechter is geëindigd, aansluitend of na een tussenpoos van ten hoogste zes maanden is opgevolgd door een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, is in afwijking van lid 1 voor de beëindiging van die opvolgende arbeidsovereenkomst opzegging nodig. De termijn van opzegging wordt berekend vanaf het tijdstip van totstandkoming van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. Dit lid is niet van toepassing indien de voor onbepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst is geëindigd wegens het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd van de werknemer op grond van een daartoe strekkend beding.

5 Van arbeidsovereenkomsten die elkaar hebben opgevolgd als bedoeld in lid 4 is eveneens sprake indien eenzelfde werknemer achtereenvolgens in dienst is geweest bij verschillende werkgevers die, ongeacht of inzicht bestaat in de hoedanigheid en geschiktheid van de werknemer, redelijkerwijze geacht moeten worden ten aanzien van de verrichte arbeid elkaars opvolger te zijn.

6 Voor de beëindiging van een voor onbepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst is voorafgaande opzegging nodig.

[...]

Artikel 668

1 De werkgever informeert de werknemer schriftelijk uiterlijk een maand voordat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege eindigt:
- a over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst; en
- b bij voortzetting, over de voorwaarden waaronder hij de arbeidsovereenkomst wil voortzetten.

2 Lid 1 is niet van toepassing, indien:
- a bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst schriftelijk is overeengekomen dat deze eindigt op een tijdstip dat niet op een kalenderdatum is gesteld; of
- b de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor een periode korter dan zes maanden.

3 Indien de werkgever de verplichting, bedoeld in lid 1, aanhef en onderdeel a, in het geheel niet is nagekomen, is hij aan de werknemer een vergoeding verschuldigd gelijk aan het bedrag van het loon voor één maand. Indien de werkgever die verplichting niet tijdig is nagekomen, is hij aan de werknemer een vergoeding naar rato verschuldigd. De vergoeding is niet langer verschuldigd, indien de werkgever in staat van faillissement is verklaard, aan hem surseance van betaling is verleend of op hem de schuldsaneringsregeling natuurlijke personen van toepassing is.

4 De arbeidsovereenkomst wordt geacht voor dezelfde tijd, maar ten hoogste voor een jaar, op de vroegere voorwaarden te zijn voortgezet, indien:
- a de arbeidsovereenkomst, bedoeld in lid 1, na het verstrijken van de tijd, bedoeld in artikel 667, lid 1, wordt voortgezet en de werkgever de verplichting, bedoeld in lid 1, onderdeel a of b, niet is nagekomen; of
- b de arbeidsovereenkomst, bedoeld in lid 2, na het verstrijken van de tijd, bedoeld in artikel 667, lid 1, door partijen zonder tegenspraak wordt voortgezet.

5 Lid 4, onderdeel b, geldt tevens wanneer in de gevallen waarin opzegging nodig is, tijdige opzegging achterwege blijft en de gevolgen van de voortzetting van de arbeidsovereenkomst niet uitdrukkelijk zijn geregeld.

6 Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur wordt bepaald wat voor de toepassing van lid 3 wordt verstaan onder loon.

Artikel 668a

1 Vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen:
- a arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van ten hoogste zes maanden hebben opgevolgd en een periode van 24 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd;
- b meer dan drie voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van ten hoogste zes maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.

2 Lid 1 is van overeenkomstige toepassing op elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten tussen een werknemer en verschillende werkgevers, die, ongeacht of inzicht bestaat in de hoedanigheid en geschiktheid van de werknemer, ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moeten worden elkaars opvolger te zijn.

3 Lid 1, onderdeel a, is niet van toepassing op een arbeidsovereenkomst aangegaan voor ten hoogste drie maanden die onmiddellijk volgt op een tussen dezelfde partijen aangegane arbeidsovereenkomst voor 24 maanden of langer.

4 De termijn van opzegging wordt berekend vanaf het tijdstip van totstandkoming van de eerste arbeidsovereenkomst als bedoeld onder a of b van lid 1.

5 Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan de periode van 24 maanden, bedoeld in lid 1, onderdeel a, worden verlengd tot ten hoogste 48 maanden en kan het aantal van drie, bedoeld in lid 1, onderdeel b, worden verhoogd naar ten hoogste zes, indien:
- a het betreft een uitzendovereenkomst als bedoeld in artikel 690; of
- b uit die overeenkomst of regeling blijkt dat voor bij die overeenkomst of regeling te bepalen functies of functiegroepen de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering deze verlenging of verhoging vereist.

6 Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd

bestuursorgaan kan van lid 2 worden afgeweken ten nadele van de werknemer.

7 Bij schriftelijke overeenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan ten nadele van de bestuurder van een rechtspersoon worden afgeweken van de periode, bedoeld in lid 1, onderdeel a.

8 Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan dit artikel buiten toepassing worden verklaard voor bepaalde functies in een bedrijfstak indien Onze Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bij ministeriële regeling deze functies heeft aangewezen, omdat het voor die functies in die bedrijfstak bestendig gebruik is en vanwege de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering en van die functies noodzakelijk is de arbeid uitsluitend te verrichten op grond van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, niet zijnde uitzendovereenkomsten als bedoeld in artikel 690. Bij die regeling kunnen nadere voorwaarden worden gesteld aan het buiten toepassing verklaren, bedoeld in de eerste zin.

9 Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan voor daarin aangewezen arbeidsovereenkomsten die uitsluitend of overwegend zijn aangegaan omwille van de educatie van de werknemer dit artikel geheel of gedeeltelijk niet van toepassing worden verklaard.

10 Dit artikel is niet van toepassing op arbeidsovereenkomsten die zijn aangegaan in verband met een beroepsbegeleidende leerweg als bedoeld in artikel 7.2.2. van de Wet educatie en beroepsonderwijs.

11 Dit artikel is niet van toepassing op een arbeidsovereenkomst met een werknemer die de leeftijd van achttien jaar nog niet heeft bereikt, indien de gemiddelde omvang van de door hem verrichte arbeid ten hoogste twaalf uur per week heeft bedragen.

Artikel 669

1 De werkgever kan de arbeidsovereenkomst opzeggen indien daar een redelijke grond voor is en herplaatsing van de werknemer binnen een redelijke termijn, al dan niet met behulp van scholing, in een andere passende functie niet mogelijk is of niet in de rede ligt. Herplaatsing ligt in ieder geval niet in de rede indien sprake is van verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer als bedoeld in lid 3, onderdeel e.

2 Herplaatsing, bedoeld in lid 1, is niet vereist, indien de werknemer een geestelijk ambt bekleedt.

3 Onder een redelijke grond als bedoeld in lid 1 wordt verstaan:

a het vervallen van arbeidsplaatsen als gevolg van de beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming of het, over een toekomstige periode van ten minste 26 weken bezien, noodzakelijkerwijs vervallen van arbeidsplaatsen als gevolg van het wegens bedrijfseconomische omstandigheden treffen van maatregelen voor een doelmatige bedrijfsvoering;

b ziekte of gebreken van de werknemer waardoor hij niet meer in staat is de bedongen arbeid te verrichten, mits de periode, bedoeld in artikel 670, leden 1 en 11, is verstreken en aannemelijk is dat binnen 26 weken geen herstel zal optreden en dat binnen die periode de bedongen arbeid niet in aangepaste vorm kan worden verricht;

c het bij regelmaat niet kunnen verrichten van de bedongen arbeid als gevolg van ziekte of gebreken van de werknemer met voor de bedrijfsvoering onaanvaardbare gevolgen, mits het bij regelmaat niet kunnen verrichten van de bedongen arbeid niet het gevolg is van onvoldoende zorg van de werkgever voor de arbeidsomstandigheden van de werknemer en aannemelijk is dat binnen 26 weken geen herstel zal optreden en dat binnen die periode de bedongen arbeid niet in aangepaste vorm kan worden verricht;

d de ongeschiktheid van de werknemer tot het verrichten van de bedongen arbeid, anders dan ten gevolge van ziekte of gebreken van de werknemer, mits de werkgever de werknemer hiervan tijdig in kennis heeft gesteld en hem in voldoende mate in de gelegenheid heeft gesteld zijn functioneren te verbeteren en de ongeschiktheid niet het gevolg is van onvoldoende zorg van de werkgever voor scholing van de werknemer of voor de arbeidsomstandigheden van de werknemer;

e verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer, zodanig dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren;

f het weigeren van de werknemer de bedongen arbeid te verrichten wegens een ernstig gewetensbezwaar, mits aannemelijk is dat de bedongen arbeid niet in aangepaste vorm kan worden verricht;

g een verstoorde arbeidsverhouding, zodanig dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren;

h andere dan de hiervoor genoemde omstandigheden die zodanig zijn dat van de werkgever in redelijkheid niet kan worden gevergd de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

4 Tenzij schriftelijk anders is overeengekomen, kan de werkgever de arbeidsovereenkomst eveneens opzeggen tegen of na de dag waarop de werknemer de in artikel 7a, lid 1, van de Algemene Ouderdomswet bedoelde leeftijd heeft bereikt, of, indien voor hem een afwijkende pensioenleeftijd geldt, de leeftijd heeft bereikt waarop voor hem recht op pensioen ontstaat, indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor het bereiken van die leeftijd.

5 […]

6 […]

7 Dit artikel is niet van toepassing op een opzegging tijdens de proeftijd.

[…]

Artikel 670b

1 Een overeenkomst waarmee een arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, is slechts geldig indien deze schriftelijk is aangegaan.

2 Indien de arbeidsovereenkomst door middel van een schriftelijke overeenkomst wordt beëindigd, heeft de werknemer het recht om deze overeenkomst zonder opgaaf van redenen, binnen veertien dagen na de datum waarop de overeenkomst tot stand is gekomen, door een schriftelijke, aan de werkgever gerichte, verklaring te ontbinden.

3 De werkgever vermeldt in de overeenkomst, bedoeld in lid 1, het recht, bedoeld in lid 2, bij gebreke waarvan de termijn, bedoeld in lid 2, drie weken bedraagt.

[…]

Artikel 671

1 De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet rechtsgeldig opzeggen zonder schriftelijke instemming van de werknemer, tenzij:
- a voor de opzegging toestemming is verleend als bedoeld in artikel 671a;
- b de opzegging geschiedt gedurende de proeftijd;
- c de opzegging geschiedt op grond van artikel 677, lid 1;
- d de opzegging een werknemer betreft die doorgaans op minder dan vier dagen per week uitsluitend of nagenoeg uitsluitend diensten verricht ten behoeve van het huishouden van de natuurlijke persoon tot wie hij in dienstbetrekking staat, waarbij onder het verrichten van diensten mede wordt verstaan het verlenen van zorg aan de leden van dat huishouden;
- e de opzegging een bestuurder van een rechtspersoon betreft van wie herstel van de arbeidsovereenkomst op grond van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek niet mogelijk is of een bestuurder van een vergelijkbare buitenlandse rechtspersoon;
- f de opzegging een werknemer die een geestelijk ambt bekleedt betreft;
- g de opzegging geschiedt op grond van artikel 669, lid 4; of
- h de opzegging een werknemer betreft, werkzaam bij een bijzondere school of instelling als bedoeld in artikel 1 van de Wet op het primair onderwijs, artikel 1 van de Wet op het voortgezet onderwijs, artikel 1 van de Wet op de expertisecentra, artikel 1.1.1. van de Wet educatie en beroepsonderwijs of artikel 1.1. van de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek en de reden voor de opzegging is gelegen in handelen of nalaten van de werknemer dat onverenigbaar is met de uit de godsdienstige of levensbeschouwelijke grondslag voortvloeiende identiteit van de desbetreffende school of instelling, mits voor de opzegging toestemming is verleend door een van de werkgever onafhankelijke en onpartijdige commissie waarop de regels, bedoeld in artikel 671a, lid 2, onderdelen a tot en met d, van overeenkomstige toepassing zijn.

2 De werknemer heeft het recht zijn instemming als bedoeld in lid 1 binnen veertien dagen na de dagtekening ervan zonder opgaaf van redenen door een schriftelijke, aan de werkgever gerichte, verklaring te herroepen.

3 Indien de werkgever de werknemer niet binnen twee werkdagen na de instemming schriftelijk wijst op het recht, bedoeld in lid 2, bedraagt de termijn, bedoeld in lid 2, drie weken.
[...]

Artikel 671a

1 De werkgever die voornemens is de arbeidsovereenkomst op te zeggen op grond van artikel 669, lid 3, onderdeel a of b, verzoekt hiervoor schriftelijk toestemming aan het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen.
[...]

Artikel 671b

1 De kantonrechter kan op verzoek van de werkgever de arbeidsovereenkomst ontbinden:
- a op grond van artikel 669, lid 3, onderdelen c tot en met h;
- b op grond van artikel 669, lid 3, onderdelen a en b, indien de toestemming, bedoeld in artikel 671a, is geweigerd; of
- c op grond van artikel 669, lid 3, onderdelen a en b, indien er sprake is van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die niet tussentijds kan worden opgezegd.

2 De kantonrechter kan het verzoek, bedoeld in lid 1, slechts inwilligen indien aan de voorwaarden voor opzegging van de arbeidsovereenkomst, bedoeld in artikel 669, is voldaan en er geen opzegverboden als bedoeld in artikel 670 of met deze opzegverboden naar aard en strekking vergelijkbare opzegverboden in een ander wettelijk voorschrift gelden.
[...].

Artikel 671c

1 De kantonrechter kan op verzoek van de werknemer de arbeidsovereenkomst ontbinden wegens omstandigheden die van dien aard zijn dat de arbeidsovereenkomst billijkheidshalve dadelijk of na korte tijd behoort te eindigen.
[...]

Artikel 673

1 De werkgever is aan de werknemer een transitievergoeding verschuldigd indien de arbeidsovereenkomst ten minste 24 maanden heeft geduurd en:
- a de arbeidsovereenkomst:
  - 1 door de werkgever is opgezegd;
  - 2 op verzoek van de werkgever is ontbonden; of
  - 3 na een einde van rechtswege op initiatief van de werkgever niet aansluitend is voortgezet en voor het eindigen van de arbeidsovereenkomst geen opvolgende arbeidsovereenkomst is aangegaan, die tussentijds kan worden opgezegd en ingaat na een tussenpoos van ten hoogste zes maanden; of
- b de arbeidsovereenkomst als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever:
  - 1 door de werknemer is opgezegd;
  - 2 op verzoek van de werknemer is ontbonden; of
  - 3 na een einde van rechtswege op initiatief van de werknemer niet aansluitend is voortgezet.

2 De transitievergoeding is over de eerste 120 maanden van de arbeidsovereenkomst gelijk aan een zesde van het loon per maand voor elke periode van zes maanden dat de arbeidsovereenkomst heeft geduurd en gelijk aan een kwart van het loon per maand voor elke daaropvolgende periode van zes maanden. De transitievergoeding bedraagt maximaal € 75.000,00 of een bedrag gelijk aan ten hoogste het loon over twaalf maanden indien dat loon hoger is dan dat bedrag.
[...]

6 Onder bij of krachtens algemene maatregel van bestuur te bepalen voorwaarden kunnen op de transitievergoeding in mindering worden gebracht:
- a kosten van maatregelen in verband met het eindigen of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst, gericht op het voorkomen van werkloosheid of het bekorten van

de periode van werkloosheid van de werknemer; en

b kosten verband houdende met het bevorderen van de bredere inzetbaarheid van de werknemer die tijdens de arbeidsovereenkomst zijn gemaakt.

[...]

Artikel 673a

1 Indien de werknemer bij het eindigen of niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst 50 jaar of ouder is en de arbeidsovereenkomst ten minste 120 maanden heeft geduurd, is, in afwijking van artikel 673, lid 2, eerste zin, de transitievergoeding over elke periode van zes maanden dat de werknemer na het bereiken van de leeftijd van 50 jaar bij de werkgever in dienst is geweest, gelijk aan de helft van het loon per maand, bedoeld in artikel 673, lid 2.

[...]

Artikel 674

1 De arbeidsovereenkomst eindigt door de dood van de werknemer.

[...]

Artikel 676

1 Indien een proeftijd is bedongen, is ieder der partijen, zolang die tijd niet is verstreken, bevoegd de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang op te zeggen.

2 De werkgever die de arbeidsovereenkomst opzegt, geeft de werknemer op diens verzoek schriftelijk opgave van de reden van opzegging.

Artikel 677

1 Ieder der partijen is bevoegd de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen om een dringende reden, onder onverwijlde mededeling van die reden aan de wederpartij.

2 De partij die door opzet of schuld aan de wederpartij een dringende reden heeft gegeven om de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen, is aan de wederpartij een vergoeding verschuldigd, indien de wederpartij van die bevoegdheid gebruik heeft gemaakt.

[...]

Artikel 686

De bepalingen van deze afdeling sluiten voor geen van beide partijen de mogelijkheid uit van ontbinding wegens een tekortkoming in de nakoming van de overeenkomst en van schadevergoeding. De ontbinding kan slechts door de rechter worden uitgesproken.

II Bepalingen uit de Wet arbeid en zorg

artikel 3:1 ### Zwangerschaps- en bevallingsverlof

1 De vrouwelijke werknemer heeft in verband met haar bevalling recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof.

2 Het recht op zwangerschapsverlof bestaat vanaf zes weken voor de dag na de vermoedelijke datum van bevalling, zoals aangegeven in een aan de werkgever overgelegde schriftelijke verklaring van een arts of verloskundige, tot en met de dag van de bevalling. Het zwangerschapsverlof gaat in uiterlijk vier weken voor de dag na de vermoedelijke datum van bevalling.

3 Het bevallingsverlof gaat in op de dag na de bevalling en bedraagt tien aaneengesloten weken vermeerderd met het aantal dagen dat het zwangerschapsverlof tot en met de vermoedelijke datum van bevalling, dan wel, indien eerder gelegen, tot en met de werkelijke datum van bevalling, minder dan zes weken heeft bedragen.

4 Voor de toepassing van het derde lid worden dagen waarover de vrouwelijke werknemer op grond van artikel 29a, tweede lid van de Ziektewet ziekengeld heeft genoten in de periode dat zij recht heeft op zwangerschapsverlof, maar dat verlof nog niet is ingegaan, aangemerkt als dagen waarover zij zwangerschapsverlof heeft genoten.

5 Als een kind tijdens het bevallingsverlof vanwege zijn medische toestand in een ziekenhuis is opgenomen, wordt het bevallingsverlof verlengd met het aantal opnamedagen, te rekenen vanaf de achtste dag van opname tot en met de laatste dag van het bevallingsverlof tot een maximum van tien weken. De in de eerste zin bedoelde verlenging van het bevallingsverlof is uitsluitend van toepassing voor zover de ziekenhuisopname langer duurt dan het aantal dagen waarmee het bevallingsverlof als gevolg van de werkelijke datum van bevalling op grond van het derde lid wordt verlengd.

6 In afwijking van het derde lid kan de vrouwelijke werknemer de werkgever verzoeken het bevallingsverlof op te delen na 6 weken waarop het recht op dat verlof is ingegaan. De vrouwelijke werknemer kan dit deel van het verlof opnemen gedurende het tijdvak van 30 weken, welk tijdvak aanvangt de dag nadat het bevallingsverlof is opgedeeld. Het verzoek wordt gedaan uiterlijk drie weken nadat het verlof is ingegaan.

7 De omvang van het bevallingsverlof dat is opgedeeld en dat later wordt opgenomen is gelijk aan de arbeidsduur per week ten tijde van het bevallingsverlof dat volgt na de werkelijke datum van de bevalling.

8 De werkgever stemt uiterlijk twee weken nadat het verzoek, bedoeld in het zesde lid, is gedaan in met het verzoek, tenzij een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich hiertegen verzet.

9 Ingeval van toepassing van het vijfde lid, ziet het verzoek, bedoeld in het zesde lid, op de periode na afloop van de verlenging, bedoeld in het vijfde lid.

Artikel 3:1a ### Overgang bevallingsverlof

1 Indien tijdens het bevallingsverlof de vrouwelijke werknemer overlijdt en een akte van geboorte van haar kind is opgemaakt heeft haar partner, indien deze werknemer is als bedoeld in artikel 3.6, recht op het resterende bevallingsverlof met behoud van loon.

2 Voor de toepassing van dit hoofdstuk wordt als partner aangemerkt degene die:

a ten tijde van het overlijden van de moeder met haar was gehuwd of een geregistreerd partnerschap was aangegaan; of

b het kind heeft erkend.

3 De duur van het resterende bevallingsverlof wordt berekend overeenkomstig artikel 3:1, derde en vijfde lid.

4 De partner, die werknemer is als bedoeld in artikel 3:6, heeft ook recht op verlof met behoud van loon, indien de moeder van het kind een gelijkgestelde was als bedoeld in artikel 3:6, een zelfstandige of een beroepsbeoefenaar op arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 3:17, eerste lid, of geen recht had op bevallingsverlof of een uitkering als bedoeld in afdeling 2 van hoofdstuk 3.

5 De werkgever kan het op grond van het eerste of vierde lid voldane loon binnen zes weken na afloop van het resterende bevallingsverlof in rekening brengen bij het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen. De werkgever verstrekt genoemd instituut een afschrift van de akte van geboorte van het kind en van de akte van overlijden van de moeder. Het loon wordt door het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen aan de werkgever betaald zonder dat dit bij beschikking is vastgesteld, indien redelijkerwijs mag worden aangenomen dat aan een beschikking geen behoefte bestaat.

6 Indien de moeder gelijkgestelde, zelfstandige of beroepsbeoefenaar op arbeidsovereenkomst was, wordt de duur van het verlof gelijkgesteld aan de duur van het resterende recht op uitkering, bedoeld in afdeling 2 van hoofdstuk 3. Indien de moeder geen recht had op bevallingsverlof of een uitkering als bedoeld in afdeling 2 van hoofdstuk 3, eindigt het verlof van de partner tien weken na de dag waarop het kind is geboren. Artikel 3:1, vijfde lid, is van overeenkomstige toepassing.

7 De partner meldt het overlijden van de moeder en de opname van het verlof uiterlijk op de tweede dag volgend op haar overlijden bij zijn werkgever. De partner verstrekt de werkgever binnen vier weken na het overlijden van de moeder een afschrift van de akte van geboorte van het kind en van de akte van overlijden van de moeder.

artikel 3:2 Adoptieverlof

1 De werknemer heeft in verband met de adoptie van een kind recht op verlof zonder behoud van loon.

2 Het recht op verlof in verband met adoptie bestaat gedurende een tijdvak van zesentwintig weken en bedraagt ten hoogste vier aaneengesloten weken. Het recht bestaat vanaf vier weken vóór de eerste dag dat de feitelijke opneming ter adoptie een aanvang heeft genomen of zal nemen, zoals die dag is aangeduid in een door de werknemer aan de werkgever overgelegd document waaruit blijkt dat een kind ter adoptie is of zal worden opgenomen.

3 Indien als gevolg van een adoptieverzoek tegelijkertijd twee of meer kinderen feitelijk ter adoptie worden opgenomen, bestaat het recht op verlof slechts ten aanzien van één van die kinderen.

4 In afwijking van het tweede lid, eerste zin, kan de werknemer de werkgever verzoeken om het verlof te spreiden gedurende een tijdvak van zesentwintig weken. De werkgever kan dit verzoek afwijzen, indien zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich hiertegen verzetten.

5 Het eerste, tweede derde en vierde lid en de artikelen 3:3 tweede lid, 3:4 en 3:5 zijn van overeenkomstige toepassing op de werknemer die een pleegkind opneemt als bedoeld in artikel 5:1, tweede lid, onderdeel *d*.

[...]

artikel 3:8 Recht op uitkering in verband met zwangerschap en bevalling voor de vrouwelijke gelijkgestelde

1 De vrouwelijke gelijkgestelde heeft in verband met haar zwangerschap en bevalling recht op uitkering gedurende ten minste zestien weken, overeenkomstig het tweede en derde lid.

2 Het recht op uitkering in verband met zwangerschap vangt aan zes weken vóór de dag na de vermoedelijke datum van bevalling, zoals aangegeven in een schriftelijke verklaring van een arts of verloskundige, tot en met de dag van de bevalling. Indien de vrouwelijke gelijkgestelde dat wenst, vangt het recht op uitkering in verband met zwangerschap aan op een later tijdstip, doch uiterlijk vier weken vóór de dag na de vermoedelijke datum van bevalling.

3 Het recht op uitkering in verband met bevalling vangt aan op de dag na de bevalling en bedraagt tien aaneengesloten weken vermeerderd met het aantal dagen dat de uitkering in verband met zwangerschap tot en met de vermoedelijke datum van bevalling, dan wel, indien eerder gelegen, tot en met de werkelijke datum van bevalling, minder dan zes weken heeft bedragen.

4 Voor de toepassing van het derde lid worden dagen waarover de vrouwelijke gelijkgestelde ziekengeld heeft genoten in de periode dat zij recht heeft op uitkering in verband met zwangerschap maar die uitkering nog niet is ingegaan, aangemerkt als dagen waarover zij uitkering in verband met zwangerschap heeft genoten.

5 Als een kind tijdens de periode waarop een recht op uitkering in verband met bevalling bestaat vanwege zijn medische toestand in het ziekenhuis is opgenomen, wordt het recht op uitkering in verband met bevalling verlengd met de tijd dat het kind in het ziekenhuis heeft doorgebracht vanaf de achtste dag van opname tot en met de laatste dag waarop het recht op uitkering bestaat tot een maximum van tien weken. De in de eerste zin bedoelde verlenging van het recht op uitkering in verband met de bevalling is uitsluitend van toepassing voor zover de aldaar bedoelde ziekenhuisopname langer duurt dan het aantal dagen waarmee de uitkering in verband met de bevalling als gevolg van de werkelijke datum van bevalling op grond van het derde lid wordt verlengd. Artikel 3:3, tweede lid, is van overeenkomstige toepassing.

[...]

artikel 4:1 Calamiteiten- en ander kort verzuimverlof

1 De werknemer heeft recht op verlof met behoud van loon voor een korte, naar billijkheid te berekenen tijd wanneer hij zijn arbeid niet kan verrichten wegens:

a onvoorziene omstandigheden die een onmiddellijke onderbreking van de arbeid vergen;

b zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden;

c een door wet of overheid, zonder geldelijke vergoeding, opgelegde verplichting, waarvan de vervulling niet in zijn vrije tijd kon plaatsvinden;

d de uitoefening van het actief kiesrecht.

2 Onder zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden worden in ieder geval begrepen:

a de bevalling van de echtgenote, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;

b het overlijden en de lijkbezorging van één van zijn huisgenoten of één van zijn bloed- en

aanverwanten in de rechte lijn en in de tweede graad van de zijlijn.

c spoedeisend, onvoorzien of redelijkerwijze niet buiten werktijd om te plannen arts- of ziekenhuisbezoek door de werknemer of de noodzakelijke begeleiding daarbij van de personen, bedoeld in artikel 5:1;

d noodzakelijke verzorging op de eerste ziektedag van de personen, bedoeld in artikel 5:1.

[...]

artikel 5:1 **Kortdurend zorgverlof**

1 De werknemer heeft recht op verlof voor de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van een persoon als bedoeld in het tweede lid.

2 Onder een persoon als bedoeld in het eerste lid wordt verstaan:

a de echtgenoot, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;

b een kind tot wie de werknemer als ouder in een familierechtelijke betrekking staat;

c een kind van de echtgenoot, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;

d een pleegkind dat blijkens de basisadministratie personen op hetzelfde adres woont als de werknemer en **dat hij als pleegouder als bedoeld in artikel 1.1 van de Jeugdwet verzorgt**;

e een bloedverwant in de eerste graad;

f degene die, zonder dat er sprake is van een arbeidsrelatie, deel uitmaakt van de huishouding van de werknemer; of

g degene met wie de werknemer anderszins een sociale relatie heeft, voor zover de te verlenen verzorging rechtstreeks voortvloeit uit die relatie en redelijkerwijs door de werknemer moet worden verleend.

artikel 5:2 **Duur kortdurend zorgverlof**

Het verlof bedraagt in elke periode van twaalf achtereenvolgende maanden ten hoogste tweemaal de arbeidsduur per week. De periode van twaalf maanden gaat in op de eerste dag waarop het verlof wordt genoten.

BIJLAGE P

Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling Universitair Medische Centra (BWUMC)

Voorwoord

In het Akkoord Cao umc 2015-2017 van 9 juli 2015 (15.7537) zijn cao-partijen het volgende overeengekomen:
“Partijen spreken af bijlage P van de cao te handhaven voor alle umc’s. Deze bijlage wordt aangevuld met het volgende:

- het totale arbeidsverleden is van toepassing voor het bepalen van de opbouw en duur van de WW-uitkering;
- de maximale duur van de WW en WGA blijft 38 maanden, op basis van opbouw en duur van het totale arbeidsverleden (1 maand per gewerkt jaar);
- de bovenwettelijke afspraken in bijlage P worden behouden ook voor de private umc’s;
- gedurende de looptijd van de cao zal van de medewerker geen bijdrage worden gevraagd voor de reparatie van WW-aanspraken.”

Partijen zullen dit verder uitwerken gedurende de looptijd van deze cao.

Hoofdstuk 1 - Definities

artikel 1.1 **Algemene definities**

Voor zover in deze regeling niet anders is bepaald, zijn de definities van de Cao umc van overeenkomstige toepassing.

artikel 1.2 **Definities BWUMC**

In deze regeling wordt verstaan onder:
betrokkene: degene die een dienstverband heeft of heeft gehad bij een umc;
Cao: Cao universitair medische centra (Cao umc);
diensttijd: de tijd gedurende welke de betrokkene een dienstverband heeft gehad bij een umc, waaronder begrepen een dienstverband bij een rechtsvoorganger.
De tijd voorafgaand aan een aaneengesloten periode van meer dan 14 maanden waarin de betrokkene niet een zodanig dienstverband had, wordt niet tot de diensttijd gerekend. Voor de periode van 14 maanden, bedoeld in de vorige volzin, blijft een periode waarin de betrokkene onmiddellijk voorafgaand aan zijn werkloosheid recht had op een ZW-uitkering, een WAO- of WIA-uitkering berekend naar een mate van arbeidsongeschiktheid van ten minste 80% of een uitkering die daarmee naar aard en strekking overeenkomt, buiten beschouwing;
WW-dagloon: het dagloon zoals dat geldt voor de WW-uitkering;
ongemaximeerde dagloon: het WW-dagloon, waarbij de maximumdagloongrens van artikel 17, eerste lid, Wet financiering sociale verzekeringen buiten beschouwing wordt gelaten.

Hoofdstuk 2 - Aanvullende en aansluitende uitkering

artikel 2.1 Aanvullende uitkering

1 De betrokkene die recht heeft op een WW-uitkering en wiens ongemaximeerde dagloon hoger is dan zijn WW-dagloon, heeft recht op een aanvullende uitkering.

2 De aanvullende uitkering bedraagt per dag een percentage, gelijk aan het uitkeringspercentage van de WW, van het bedrag waarmee het ongemaximeerde dagloon het WW-dagloon te boven gaat.

3 Bij gedeeltelijke werkloosheid wordt de aanvullende uitkering naar rato berekend op dezelfde wijze als de WW-uitkering.

4 De aanvullende uitkering eindigt en herleeft onder dezelfde omstandigheden en in dezelfde mate als de WW-uitkering.

artikel 2.2 Ziekte en zwangerschap en bevalling

Als een betrokkene, bedoeld in artikel 2.1, tijdens een WW-uitkering of in plaats van een WW-uitkering recht krijgt op een ZW-uitkering of een uitkering bij zwangerschaps- en bevallingsverlof op grond van artikel 3:8 WAZO, bestaat gedurende de ZW- of WAZO-periode ook recht op de aanvullende uitkering.

artikel 2.3 Aansluitende uitkering

1 De betrokkene die werkloos is geworden uit een dienstverband voor onbepaalde tijd en op de eerste werkloosheidsdag een diensttijd had van minimaal vijf jaren, heeft na afloop van de WW-duur recht op een aansluitende uitkering.

2 Per vol dienstjaar bestaat recht op één maand aansluitende uitkering.

3 De betrokkene, bedoeld in het eerste lid, die op de eerste werkloosheidsdag 55 jaar of ouder is en een diensttijd heeft van minimaal 10 jaar, heeft evenwel recht op een aansluitende uitkering tot de dag waarop betrokkene de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

4 Tot 1 januari 2015 dient de zinsnede ‘die op de eerste werkloosheidsdag 55 jaar of ouder is’ uit de eerste volzin van het vorige lid gelezen te worden als: ‘die op de eerste werkloosheidsdag 54 jaar of ouder is’.

5 De aansluitende uitkering bedraagt per dag 70% van het ongemaximeerde dagloon, maar maximaal 70% van het ongemaximeerde dagloon berekend op basis van het maximumbedrag van salarisschaal 12, zoals opgenomen in bijlage A van de cao, vermeerderd met de vakantie-uitkering.

6 Bij gedeeltelijke werkloosheid wordt de aansluitende uitkering naar rato berekend op dezelfde wijze als de WW-uitkering.

7 De aansluitende uitkering eindigt en herleeft onder dezelfde omstandigheden en in dezelfde mate als een WW-uitkering. In afwijking hiervan loopt de aansluitende uitkering bij ziekte echter door, tenzij de duur van de aansluitende uitkering verstreken is.

8 Na onderbreking van het recht op aansluitende uitkering schuift de einddatum op zoals bij een WW-uitkering.

9 Zolang de betrokkene tegelijk recht heeft op een aansluitende uitkering en op een andere wettelijke of bovenwettelijke uitkering voor dezelfde arbeidsuren, heeft de aansluitende uitkering het karakter van een aanvulling tot het niveau dat zonder de samenloop zou gelden.

artikel 2.4 Indexering

1 De aanvullende en aansluitende uitkering worden geïndexeerd conform een algemene salariswijziging in de cao.

2 De raad van bestuur dan wel de aangewezen uitvoeringsinstantie doet in voorkomend geval hiervan mededeling aan de uitkeringsgerechtigden.

artikel 2.5 Het geldend maken van het recht op aanvullende en aansluitende uitkering

1 De bepalingen in de WW met betrekking tot het geldend maken van het recht, waaronder het verplichtingen- en sanctieregime, zijn van overeenkomstige toepassing op de aanvullende en de aansluitende uitkering, met uitzondering van de bepalingen over de boete.

2 In plaats van de WW-bepalingen zijn de overeenkomstige bepalingen uit de ZW of de WAZO van toepassing als de betrokkene recht heeft op uitkering op grond van de ZW, respectievelijk de WAZO.

3 De betrokkene is verplicht de UWV-beslissing op de WW-, ZW- of WAZO-aanvraag, alsmede alle overige informatie die betrekking heeft op de WW-, ZW- of WAZO-uitkering, ter beschikking te stellen aan de raad van bestuur, dan wel de aangewezen uitvoeringsinstantie.

artikel 2.6 De betaling van de aanvullende en aansluitende uitkering

1 De bepalingen in de WW met betrekking tot de betaling en de terugvordering van de uitkering, zijn van overeenkomstige toepassing op de aanvullende en de aansluitende uitkering, met dien verstande dat geringe hoogte van de uitkering geen reden is om deze niet te betalen.

2 In plaats van de WW-bepalingen zijn de overeenkomstige bepalingen uit de ZW of de WAZO van toepassing als de betrokkene recht heeft op uitkering op grond van de ZW, respectievelijk de WAZO.

artikel 2.7 Uitkering aan grensarbeiders

1 De betrokkene die in verband met artikel 65 lid 2, EG-Verordening 883/2004 geen recht op WW-uitkering heeft omdat hij buiten Nederland woont, heeft voor de periode op grond van lid 3 recht op een aanvullende uitkering, zolang hij recht heeft op een wettelijke werkloosheidsuitkering in zijn woonland die lager is dan de WW- en aanvullende uitkering die hij in Nederland zou hebben gekregen.

2 Deze betrokkene heeft recht op aansluitende uitkering vanaf het moment waarop de duur van zijn wettelijke werkloosheidsuitkering in zijn woonland is verstreken, tot het einde van de duur van de uitkering op grond van lid 3.

3 De hoogte en duur van de uitkering van deze betrokkene zijn gelijk aan het WW-deel en het bovenwettelijke deel. De wettelijke uitkering waarop hij in zijn woonland recht heeft over hetzelfde tijdvak, wordt hierop in mindering gebracht.

4 Artikel 2.2. is van overeenkomstige toepassing als de betrokkene in zijn woonland, tijdens of

in plaats van de wettelijke werkloosheidsuitkering, recht heeft op een wettelijke uitkering wegens ziekte, zwangerschap of bevalling. Deze toepassing duurt niet langer dan de maximale duur van de overeenkomstige Nederlandse uitkering.

5 Het verplichtingen- en sanctieregime van de WW is van overeenkomstige toepassing op de uitkering op grond van dit artikel. In het geval van lid 4 is in plaats van het WW-regime het verplichtingen- en sanctieregime van de ZW, respectievelijk de WAZO van overeenkomstige toepassing.

6 De betrokkene is daarnaast verplicht alle informatie waarvan het hem redelijkerwijs duidelijk kan zijn dat deze van invloed kan zijn op zijn uitkering op grond van dit artikel, onverwijld mee te delen aan zijn werkgever of aan de door zijn werkgever aangewezen uitvoeringsinstantie.

artikel 2.8 Overlijdensuitkering

1 Zo spoedig mogelijk na het overlijden van een betrokkene die recht had op een aanvullende of aansluitende uitkering, wordt aan zijn nagelaten betrekkingen, bedoeld in het ter zake geldende artikel van de cao, een eenmalige overlijdensuitkering betaald.

2 De overlijdensuitkering is gelijk aan 3 maanden wettelijke en bovenwettelijke uitkering op het niveau van de dag voor die van het overlijden. Indien er ook recht bestaat op een overlijdensuitkering op grond van een wettelijke regeling, wordt die in mindering gebracht op de overlijdensuitkering op grond van dit artikel.

3 Vorderingen op de betrokkene ter zake van onverschuldigd betaalde uitkering op grond van deze regeling kunnen met de overlijdensuitkering worden verrekend.

4 Indien er geen nagelaten betrekkingen zijn kan de werkgever een bedrag, ten hoogste gelijk aan de uitkering als bedoeld in het eerste lid, uitkeren aan degene die aantoont dat hij kosten heeft gemaakt wegens de laatste ziekte of de lijkbezorging van de betrokkene, en dat hij die kosten niet kan verhalen op de nalatenschap.

Hoofdstuk 3 - Re-integratie bevorderende regelingen

artikel 3.1 Loonsuppletie

1 De betrokkene die recht heeft op WW-uitkering of op aansluitende uitkering en die een nieuwe arbeidsverhouding aanvaardt, heeft recht op loonsuppletie indien:
- a zijn nieuwe arbeidsverhouding een arbeidsovereenkomst, een aanstelling als ambtenaar of een daarmee vergelijkbare arbeidsverhouding naar buitenlands recht is, en
- b het ongemaximeerde dagloon in de nieuwe arbeidsverhouding lager is dan het ongemaximeerde dagloon van zijn uitkering, en
- c de nieuwe arbeidsverhouding een omvang heeft van ten minste 60% van het aantal uren per week waarvoor hij recht had op uitkering.

2 Het eerste lid is van overeenkomstige toepassing op de betrokkene die geen recht op WW of aansluitende uitkering heeft, maar die dat recht wel zou hebben gehad als hij geen nieuwe arbeidsverhouding had aanvaard. Voor de loonsuppletie wordt dan uitgegaan van de WW- en aansluitende uitkering waarop hij aansluitend aan zijn arbeidsurenverlies als betrokkene recht zou hebben gehad.

3 Geen recht op loonsuppletie bestaat als de WW-uitkering van de betrokkene blijvend geheel is geweigerd, of, in het geval van het tweede lid, blijvend geheel zou zijn geweigerd.

4 Het recht op loonsuppletie eindigt:
- a zodra de betrokkene niet meer voldoet aan de voorwaarden voor toekenning van loonsuppletie;
- b zodra de betrokkene geen recht meer heeft op loonbetaling uit zijn nieuwe arbeidsverhouding.

5 Het recht op loonsuppletie herleeft zodra de betrokkene opnieuw aan de voorwaarden voor toekenning van loonsuppletie voldoet. Bij samenloop van meerdere rechten op loonsuppletie op grond van deze regeling wordt alleen de hoogste loonsuppletie uitbetaald.

6 De loonsuppletie duurt ten hoogste tot de einddatum van de duur van de WW- en aansluitende uitkering die geldt bij de aanvang van de nieuwe baan.

7 De hoogte van de loonsuppletie bedraagt per kalendermaand het verschil tussen 21,75 maal het ongemaximeerde dagloon waarnaar de uitkering werd berekend en 21,75 maal het ongemaximeerde dagloon in de nieuwe arbeidsverhouding. Pro rata berekening van de loonsuppletie vindt plaats als:
- a de nieuwe arbeidsverhouding niet voltijd is en een gemiddelde urenomvang heeft die kleiner is dan die van het recht op uitkering, of
- b er niet over de gehele kalendermaand recht op loonsuppletie bestaat.

8 Voor de loonsuppletie wordt uitgegaan van het volledige overeengekomen loon in de nieuwe arbeidsverhouding, ook als de betrokkene minder ontvangt.

9 Een eventuele loonsuppletie op grond van een andere regeling, of een met loonsuppletie overeenkomende uitkering, wordt op de loonsuppletie in mindering gebracht.

10 De loonsuppletie wordt per maand achteraf uitbetaald. Op de loonsuppletie zijn de bepalingen in de WW over terugvordering van ten onrechte betaalde uitkering van overeenkomstige toepassing.

11 De betrokkene die voor loonsuppletie in aanmerking wil komen is verplicht:
- a binnen drie maanden na het ontstaan van het recht op loonsuppletie een aanvraag om loonsuppletie in te dienen;
- b op verzoek van de aangewezen uitvoeringsinstantie en op de wijze zoals deze instantie aangeeft, alle gegevens te verstrekken die zij nodig acht om het recht op loonsuppletie te kunnen vaststellen en de rechtmatigheid van betalingen te kunnen controleren;
- c de aangewezen uitvoeringsinstantie uit eigen beweging alle feiten en omstandigheden mee te delen waarvan hem redelijkerwijs duidelijk moet zijn dat die van invloed kunnen zijn op zijn recht op loonsuppletie;
- d indien zijn nieuwe dienstbetrekking geen voor hem passende arbeid is en voor zover hem deze verplichting door de werkgever schriftelijk is opgelegd, passende arbeid tegen een hoger loon te aanvaarden indien deze hem wordt aangeboden.

12 Indien de betrokkene niet voldoet aan zijn verplichtingen, kan de werkgever de loonsuppletie tijdelijk of blijvend, geheel of gedeeltelijk weigeren.

13 De loonsuppletie telt niet mee voor het pensioengevend inkomen.

artikel 3.2 Garantie-uitkering bij werkloosheid uit een nieuwe dienstbetrekking

1 Recht op een garantie-uitkering heeft:
   a de betrokkene die recht heeft gehad op een aanvullende of aansluitende uitkering en die na aanvaarding van een nieuwe dienstbetrekking binnen vier jaar opnieuw werkloos wordt en een nieuw recht op WW-uitkering heeft;
   b de betrokkene die geen recht op aanvullende of aansluitende uitkering heeft gehad maar dat recht wel zou hebben gehad als hij geen nieuwe dienstbetrekking zou hebben aanvaard, en die binnen vier jaar na zijn arbeidsurenverlies als betrokkene werkloos wordt met een recht op WW-uitkering.

2 De garantie-uitkering houdt in dat de aanvullende en aansluitende uitkering, voor zover de duur nog niet is verbruikt, herleven bij de aanvang van de nieuwe WW-uitkering. Als de betrokkene alleen recht had op een aansluitende uitkering en deze nog niet was aangevangen, gaat deze in na afloop van de nog niet verbruikte duur van de oude WW-uitkering waaraan het recht op aansluitende uitkering was verbonden.

3 Recht op garantie-uitkering bestaat ook als de betrokkene aansluitend op het einde van zijn nieuwe dienstbetrekking recht heeft op een ZW-uitkering of een WAZO-uitkering bij zwangerschap en bevalling, indien zonder de ziekte of zwangerschap en bevalling een nieuw recht op WW-uitkering zou hebben bestaan.

4 Geen recht op garantie-uitkering bestaat als de aanvullende of aansluitende uitkering blijvend geheel is, of, in het geval van het eerste lid onder b, blijvend geheel zou zijn geweigerd.

5 Zolang de betrokkene tegelijk recht heeft op een garantie-uitkering en op een andere wettelijke of bovenwettelijke uitkering voor dezelfde arbeidsuren, heeft de garantie-uitkering het karakter van een aanvulling tot het niveau dat zonder de samenloop zou gelden.

artikel 3.3 Afkoop

1 De betrokkene die recht heeft op een aansluitende uitkering, kan de raad van bestuur verzoeken dit recht voor de resterende duur af te kopen.

2 Indien de raad van bestuur onder nader overeen te komen voorwaarden hiermee instemt, heeft betrokkene vanaf het tijdstip waarop de afkoop ingaat, geen enkele aanspraak meer op grond van deze regeling.

artikel 3.4 Tegemoetkoming in de verhuiskosten

1 De betrokkene die recht heeft op een aanvullende of aansluitende uitkering en elders een nieuwe betaalde arbeidsverhouding aangaat of een onderneming start en in verband hiermee moet verhuizen, heeft recht op een tegemoetkoming in de verhuiskosten conform het ter zake geldende artikel in de cao.

2 De uitkering als bedoeld in het voorgaande lid komt eerst tot uitbetaling nadat de noodzakelijke verhuizing daadwerkelijk heeft plaatsgevonden.

3 Indien de betrokkene in verband met zijn nieuwe werkzaamheden uit anderen hoofde recht heeft op een tegemoetkoming in de verhuiskosten, wordt deze in mindering gebracht op het bedrag waarop hij op grond van het eerste lid recht heeft.

Hoofdstuk 4 - Slotbepalingen

artikel 4.1 Aanpassing van deze regeling in geval van neerwaartse wijzigingen in de WW

Indien het niveau van de uitkering krachtens de WW een algemeen geldende neerwaartse wijziging ondergaat, wordt deze neerwaartse wijziging, behoudens indien tussen partijen binnen zes maanden na de datum van het Staatsblad waarin de maatregel is gepubliceerd overeenstemming wordt bereikt, op overeenkomstige wijze doorgevoerd ten aanzien van het totaal aan wettelijke en bovenwettelijke aanspraken van de betrokkene, vanaf de in het Staatsblad vermelde datum van inwerkingtreding van bedoelde maatregel, doch niet eerder dan zes maanden na de datum van het Staatsblad.

artikel 4.2 Overgangsbepaling

Voor de betrokkene die op 1 oktober 2006 een diensttijd van minimaal 9 jaar had en die in de periode van 1 oktober 2006 tot en met 30 september 2010 werkloos wordt op de leeftijd van 50 tot 54 jaar en die recht heeft op een aansluitende uitkering, wordt de duur van de aansluitende uitkering bepaald volgens de onderstaande tabel.

leeftijd op de 1e werkloosheidsdag	diensttijd op 1 oktober 2006	duur aansluitende uitkering
50 of 51 jaar	9 tot 13 jaar	33 maanden
52 of 53 jaar	9 tot 13 jaar	30% van de duur van de periode tussen het einde van de WW-duur en ingangsdatum AOW
50 of 53 jaar	13 tot 20 jaar	40% van de duur van de periode tussen het einde van de WW-duur en ingangsdatum AOW
50 of 53 jaar	20 jaar of meer	50% van de duur van de periode tussen het einde van de WW-duur en ingangsdatum AOW

artikel 4.3 Inwerkingtreding

Deze regeling is in werking getreden op 1 juli 2008 en is laatstelijk gewijzigd op 14 november 2014.

artikel 4.4 Citeertitel

Deze regeling wordt aangehaald als Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling Universitair Medische Centra (BWUMC).

BIJLAGE Q

Levensloopregeling

De overheid heeft de wettelijke grondslag voor levensloopregeling per 1 januari 2012 afgeschaft. Er is een overgangsbepaling voor de levensloopregeling die loopt tot 1 januari 2022: personen met een tegoed van ten minste € 3.000,00 spaartegoed op 31 december 2011 hebben volgens de overgangsregeling de volgende keuzes gekregen:

1 Het volledige tegoed in 2013 in één keer opnemen.
2 Het tegoed tijdens de looptijd van de overgangsregeling in delen opnemen.

De medewerker, die voldeed aan de voorwaarde van de overgangsregeling en gekozen heeft voor optie 2 van de overgangsregeling heeft een vrije keuze wanneer hij het tegoed opneemt en op welke wijze hij het geld besteedt. Het is mogelijk om door te sparen tot 31 december 2021, het einde van de looptijd van de overgangsregeling. Daarna komt (de rest) van het spaartegoed in een keer vrij.

In deze bijlage zijn de cao-artikelen uit de Cao UMC 2011-2013 opgenomen die betrekking hebben op de levensloopregeling. Deze artikelen zijn uitsluitend van toepassing op medewerkers die nog gebruik maken van de levensloopregeling en op wie de wettelijke overgangsregeling levensloop van toepassing is.

Artikelen of leden van artikelen uit de Cao UMC 2011 - 2013 die betrekking hebben op de levensloop en gelden voor medewerkers die onder de overgangsregeling vallen:

artikel 3.2.1 **Hoogte (Persoonlijk budget)**

1 Het persoonlijk budget wordt gevormd door het maandelijks opbouwen van een bedrag dat gebaseerd is op het salaris waar de medewerker die maand aanspraak op heeft.
4 Salaris dat door de medewerker wordt ingezet als inleg voor de levensloopregeling of als bron voor deelname aan een regeling als bedoeld in artikel 18.3 (geld voor aanspraken in natura of extra pensioen) wordt voor de berekening van de maandelijkse opbouw van het budget tot het salaris gerekend.

artikel 3.3.1 **Hoogte (Extra Persoonlijk Budget)**

1 Het extra persoonlijk budget wordt gevormd door het maandelijks opbouwen van een bedrag dat gebaseerd is op het salaris waar de medewerker die maand aanspraak op heeft.
7 Salaris dat door de medewerker wordt ingezet als inleg voor de levensloopregeling of als bron voor deelname aan een regeling als bedoeld in artikel 18.3 (geld voor aanspraken in natura of extra pensioen) wordt voor de berekening van de opbouw van het extra persoonlijk budget tot het salaris gerekend.

artikel 3.3.2 **Aanwending (Extra Persoonlijk Budget)**

1 Doel van de aanwending van het extra persoonlijk budget is duurzame inzetbaarheid. De medewerker kan het extra budget aanwenden voor één of meer van de volgende mogelijkheden:
b recht op inzet in de levensloopregeling;

artikel 18.1 **Keuzemodel**

1 De medewerker kan jaarlijks gebruik maken van de mogelijkheid een deel van zijn arbeidsvoorwaardenpakket naar eigen keuze te bepalen door bepaalde aanspraken een andere bestemming te geven.
2 De keuzemogelijkheden bestaan uit het ruilen van:
c geld voor levensloopverlof met inachtneming van de wettelijke grenzen en de bepalingen van dit hoofdstuk.

artikel 18.4 **Deelname levensloopregeling**

1 Bij de inleg houdt de medewerker rekening met het fiscaal toegestane bedrag.
2 De afspraken over deelname aan de levensloopregeling worden vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst tussen de werkgever en de medewerker. De overeenkomst vermeldt de uitvoerder van de levensloopregeling. De medewerker bepaalt zelf de keuze van uitvoerder van de levensloopregeling.
3 De medewerker kan geld inleggen uit zijn bruto salaris, de vakantie-uitkering en/of de eindejaarsuitkering. De werkgever houdt het geldbedrag dat de medewerker zelf wenst in te leggen in de levensloopregeling in op zijn salaris, vakantie-uitkering en/of eindejaarsuitkering. De werkgever maakt de inleg over naar de door de medewerker gekozen uitvoerder van de levensloopregeling.
4 De medewerker kan tot 1 januari 2014 de werkgeversbijdrage, bedoeld in artikel 18.4.1, inleggen. De werkgever maakt de inleg over naar de door de medewerker gekozen uitvoerder van de levensloopregeling.
5 De medewerker is verplicht aan de werkgever kenbaar te maken of hij aanspraken uit een levensloopregeling bij een of meer vorige werkgevers heeft. Als dit het geval is, zal hij de werkgever jaarlijks schriftelijke informatie verstrekken over de uitvoerder(s) van deze regeling(en) en over de omvang van de levensloopaanspraken per 1 januari van het jaar waarin de medewerker deelneemt aan de levensloopregeling.
6 Op het moment dat de werkgever constateert dat de jaarlijkse inleg het fiscaal toegestane maximum overschrijdt, wordt het meerdere niet overgemaakt naar de uitvoerder van de levensloopregeling. Het meerdere zal alsnog aan de medewerker worden uitbetaald.

artikel 18.4.2 **Opnemen van levensloopverlof**

1 De medewerker kan deelnemen aan de levensloopregeling ter financiering van een periode van onbetaald verlof. Bij volledig tussentijds onbetaald verlof bedraagt de minimum periode zes weken.
2 De medewerker heeft na een periode van levensloopverlof van zes maanden of korter recht op terugkeer in de oude functie. Duurt de periode van levensloopverlof langer dan zes maanden dan keert de medewerker in beginsel terug in zijn oude functie, tenzij hierover met de werkgever andere afspraken worden gemaakt bijvoorbeeld vanwege zwaarwegende dienstbelangen. De medewerker die levensloopverlof in deeltijd opneemt behoudt zijn functie.
3 Als het levensloopverlof direct voorafgaat aan datum van pensionering, bedraagt de periode van onbetaald verlof ten hoogste drie jaar, tenzij de werkgever en de medewerker anders overeenkomen.
4 Als de medewerker levensloopverlof in deeltijd wenst op te nemen, dan geldt dit voor ten

minste twee maanden en voor minimaal 20% van de voor de medewerker geldende arbeidsduur.

5 De medewerker dient levensloopverlof ten minste vier maanden voor de gewenste ingangsdatum aan te vragen bij de werkgever. Wanneer het verlof wordt gebruikt voor ouderschapsverlof of langdurend zorgverlof dan gelden voor de aanvraag en opname van verlof de wettelijke bepalingen.

6 De werkgever kan vanwege zwaarwegende dienstbelangen besluiten niet in te stemmen met de gewenste tussentijdse verlofperiode, waarna in goed overleg met de medewerker zal worden gekeken naar een andere verlofperiode.

7 Als de medewerker voor aanvang van de overeengekomen verlofperiode arbeidsongeschikt is, en naar het oordeel van de bedrijfsarts de arbeidsongeschiktheid van langdurige aard zal zijn, kan op verzoek van de medewerker het verlof worden opgeschort. Als de medewerker direct na afloop van de arbeidsongeschiktheid het verlof alsnog wenst op te nemen, dient hij daarvoor opnieuw een verzoek in bij de werkgever, waarbij hij niet gehouden is aan de termijn genoemd in het vierde lid.

8 Indien de medewerker tijdens het levensloopverlof arbeidsongeschikt wordt, en deze arbeidsongeschiktheid langer dan zes weken duurt, kan de medewerker verzoeken om opschorting van de resterende periode van levensloopverlof tot een nader overeen te komen tijdsperiode.

9 Het levensloopverlof wordt bij verlof wegens zwangerschap, bevalling of orgaandonatie direct opgeschort.

artikel 18.4.3 Arbeidsvoorwaarden tijdens levensloopverlof

1 In afwijking van c.q. aanvulling op de overige bepalingen in deze cao is het bepaalde in de leden 2 t/m 4 van toepassing.

2 Tijdens het levensloopverlof heeft de medewerker geen aanspraak op salaris, toelagen, vergoedingen en tegemoetkomingen. Er vindt tijdens het levensloopverlof geen opbouw van vakantie-uren plaats.

3 Het inkomen tijdens de periode van levensloopverlof bestaat uit een uitkering uit het levenslooptegoed van de medewerker. De hoogte hiervan wordt bepaald door de medewerker. De uitkering wordt door de uitvoerder van de levensloopregeling overgemaakt naar de werkgever. De werkgever draagt zorg voor uitbetaling aan de medewerker onder inhouding van loonheffing en pensioenbijdrage.

4 Overeenkomstig het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP vindt gedurende het eerste jaar van levensloopverlof pensioenopbouw op collectieve basis plaats tegen doorsneepremie. Indien de levensloopuitkering ten minste 70% bedraagt van het inkomen voorafgaand aan verlof, wordt de pensioenopbouw gebaseerd op het pensioengevend inkomen voorafgaand aan het verlof. Indien de levensloopuitkering minder dan 70% van het pensioengevend inkomen voorafgaand aan verlof bedraagt, wordt de pensioenopbouw gebaseerd op het feitelijk inkomen uit het levenslooptegoed.
De verschuldigde pensioenpremie wordt gedurende de eerste zes maanden van de verlofperiode betaald op basis van de normale premieverdeling tussen werkgever en medewerker. Als het verlof langer duurt dan zes maanden wordt de verschuldigde premie na zes maanden volledig door de medewerker betaald. Als de medewerker het levensloopverlof in deeltijd opneemt dan wordt de periode van de normale premieverdeling tussen werkgever en medewerker naar rato uitgebreid.

5 De datum waarop de werkgever het salaris van de medewerker tot het in de schaal naast hogere bedrag verhoogt blijft ongewijzigd voor zover de periode van levensloopverlof niet langer duurt dan zes maanden of als het levensloopverlof in deeltijd wordt opgenomen. Als het levensloopverlof langer duurt dan zes maanden wordt de datum van de salarisverhoging tot het in de schaal naast hogere bedrag verschoven met het aantal volledige maanden dat het verlof langer duurt dan zes maanden.

6 Tijdens het levensloopverlof blijft de ziektekostenverzekering gehandhaafd. Op de uitkering uit het levenslooptegoed wordt door de werkgever de wettelijke inkomensafhankelijke bijdrage op de gebruikelijke wijze afgedragen.

7 Wanneer de medewerker tijdens levensloopverlof betaalde nevenwerkzaamheden wenst te verrichten dan dient hij hiervoor conform artikel 9.3 (nevenwerkzaamheden) eerst toestemming te vragen aan de werkgever.

Trefwoordenregister

	artikel/bijlage
Aansprakelijkheid medewerker	9.2.1
Aansprakelijkheid umc	9.2
Academisch medisch specialisten	15.1
Adoptie- en pleegzorgverlof	7.3.6, bijlage O
Ambtsjubileum	4.6
Arbeidsduur	6.1
Arbeidsduur arts-assistenten	13.3
Arbeidsduur leerlingen	16.6.1
Arbeidsduur, onvolledige	1.2
Arbeidsduur academisch medisch specialist	15.6
Arbeidsmarkttoelage	4.8.1
Bedrijfsgezondheidszorg	8.2
Bereikbaarheids- en aanwezigheidsdienst	4.7.4
Beroepsvoorbereidende periode/ leerovereenkomst	16.5
Beroepsziekte/dienstongeval	8.5.3, 9.6.2
Bezwaarprocedure Fuwavaz	4.2.1
Bindingspremie	4.8.2
Bijzondere ziektekosten	9.6.1
Brugdagen	7.1.5
Bovenwettelijke Werkloosheidsregelingen Universitair Medische Centra (BWUMC)	12.13, 12a.13, bijlage P
Buitengewoon verlof	7.3
Calamiteitenverlof	7.3.3, bijlage O
Definities	1.1., 8.1
Dienstreis, binnenlandse	5.1
Dienstreis, buitenlandse	5.2
Dienstverband bij wijze van proef	2.4.1
Dienstverband voor bepaalde periode	2.4.2 en 2.4.2a
Dienstverband voor bepaalde tijd	2.4
Dienstverband voor bepaald werk	2.4.3
Dienstverband voor duur opleiding	2.4.4
Disciplinaire maatregelen	11.2
Einde dienstverband	12a.1
Einde dienstverband voor bepaalde tijd	12.7
Eindejaarsuitkering	4.4
Excellentietoelage academisch medisch specialist	15.4.5
Feestdagen	6.2.2
FPU	12.3, 12a.4
Functiegebonden kosten	15.9.1
Functiewaardering	4.2
Functioneringstoelage	4.7.1
Geheimhouding	9.8
Geneeskundig onderzoek	8.6
Gewetensbezwaren	9a.10
Gratificatie	4.10
Herplaatsing	8.5.1
(Her)registratie BIG	5.8
Inschaling en salarisgarantieregeling	4.3
Jaargesprek	3.6.1
Jaarurensystematiek	6.4
Keuzemodel arbeidsvoorwaarden	18.1
Leerlingen	16.1
Levensloopregeling	18.4, bijlage Q
LOAZ	1.3
LOAZ-geschillencommissie	1.3.3
Lokaal overleg	1.4
Loopbaanadvies	3.5
Looptijd cao	1a.11
Maaltijdvergoeding	5.6
Managementtoelage academisch medisch specialist	15.4.3
Medisch specialisten	14.1
Min-max- en nul-urendienstverband	2.4.2.1
Nevenwerkzaamheden	9.3
Non-actiefstelling	10.1, 10.2
Onderzoeker in opleiding (oio)	17.3, bijlage D
Ontslag wegens ziekte	12.10
Ontslag op andere gronden	12.12
Ontslag op overige gronden	12.11
Opleidingskosten	3.1.2
Opleidingskosten leerlingen	16.6.3
Opleidingsreglement aios	13.6, bijlage H
Opzegtermijn	12a.3
Overeenstemmingsvereiste	1.3.2
Overig personeel in opleiding	17.1
Overlijdensuitkering	9.7
Overwerk	4.7.6
Overplaatsing	3.7
Partner	1.1
Pensioen	12.3, 18.3
Persoonlijk budget	3.2, 15.10
Persoonlijk budget extra	3.3, 15.11
Plichtsverzuim	11.1
Politiek verlof	4.12
Professioneel Statuut	bijlage I
Promotiebonus	17.4.4
Rechtsbijstand	9.1
Re-integratie	8.3
Reorganisatiecode	1.6
Reorganisatieontslag	12.8, 12a.8
Roosterdienst	6.3
Salaris	4.1
Salaris academisch medisch specialisten	15.3, bijlage C
Salaris basisartsen en arts-assistenten	13.2, bijlage B
Salaris leerlingen	16.6.2, bijlage D
Scholing en opleiding	3.1
Scholing en opleiding academisch medisch specialist	15.9
Scholing, opleiding en vergoeding opleidings-kosten arts-assistenten	13.4
Seniorenregelingen	bijlage N
Sociaal Beleid	bijlage J
Sociaal beleidskader	1.7
Sociaal plan	1.8
Stagevergoeding	bijlage G
Studieverlof academisch medisch specialist	15.9.2
Telefoonkostenvergoeding	5.5
Toelage onregelmatige dienst	4.7.3, 13.5
Toelage stimulering mobiliteit	4.9
Toelage verzwarende omstandigheden academisch medisch specialist	15.4.2
Toelage 24-uursdiensten academisch medisch specialist	15.4.1
Vakantie	7.1
Vakantie academisch medisch specialist	15.7
Vakantie-uitkering	4.5
Vakbondsactiviteiten, lokale	1.5
Vakbondsverlof	7.3.8
Verblijfkosten	5.1.4
Verhuiskosten	5.4.1
Verlof van rechtswege	7.2
Waarnemingstoelage	4.7.2, bijlage F
Wet arbeid en zorg (WAZO)	7.3.3 e.v, bijlage O
Woon-werkverkeer	5.3
Ziekmelding	8.4
Zorgverlof (kortdurend)	7.3.4, bijlage O
Zorgverzekering	9.6
Zwangerschaps- en bevallingsverlof	7.3.5, bijlage O

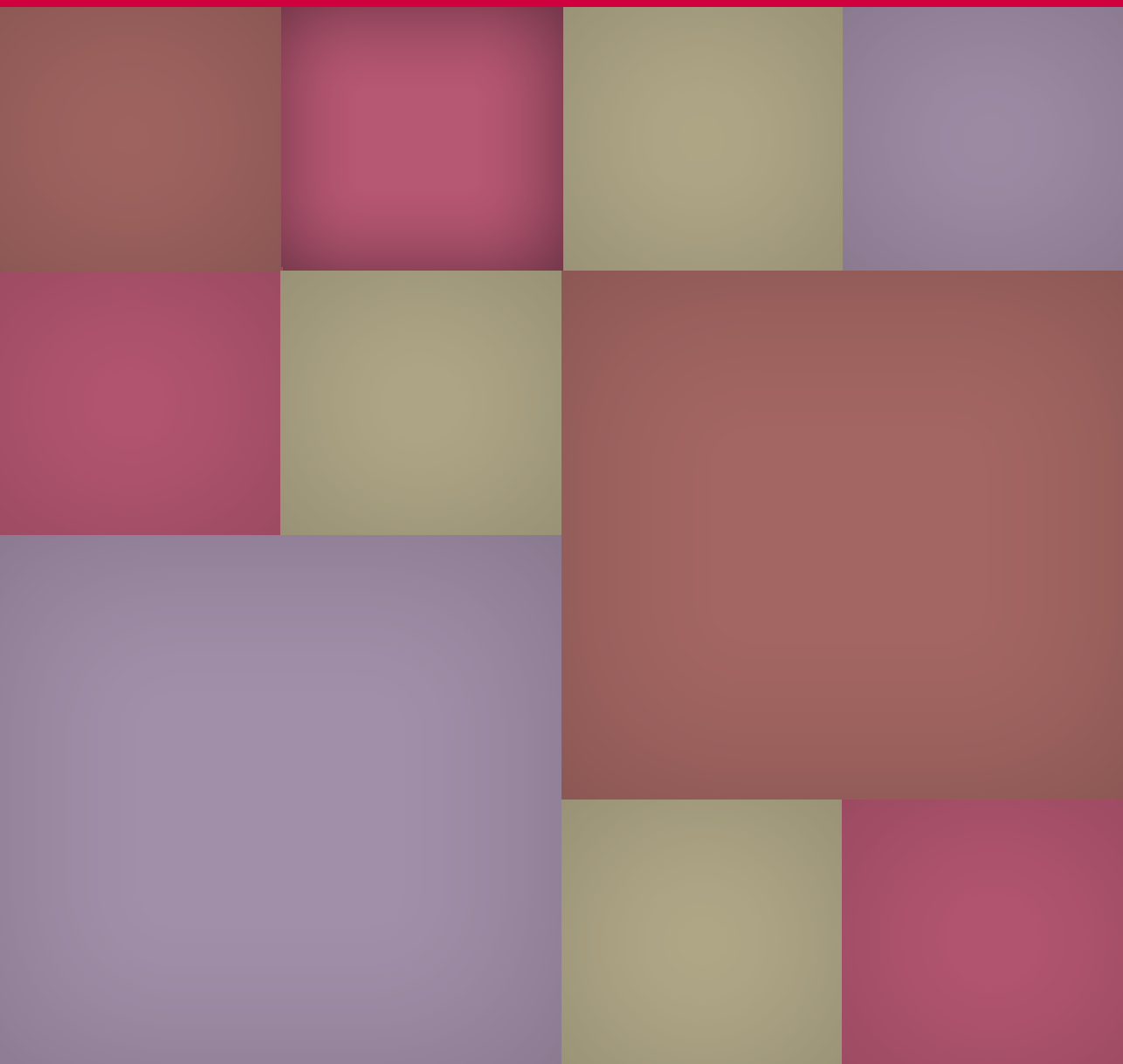
Colofon

Uitgave 2017 LOAZ

Vormgeving
Terralemon, Amsterdam

Fotografie
gezondinbeeld /
Sabine Lokhorst;
met dank aan de umc's

DTP en druk
Drukkerij Badoux, Houten

NFU-nummer
16.2129

Cao universitair medische centra 2015-2017