

15 april 2019

Onderhandelaarsakkoord cao ZKN 2019 – 2020

In de maanden oktober 2018 tot en met april 2019 vonden de onderhandelingen tussen ZKN en AVV plaats over de vierde collectieve arbeidsovereenkomst ZKN. De onderhandelingen hebben geleid tot navolgend onderhandelaarsakkoord. Na accordering van het akkoord wordt mede op basis van het onderhandelaarsakkoord de tekst van de nieuwe cao ZKN uitgewerkt en ondertekend.

Het onderhandelaarsakkoord is tot stand gekomen met inachtneming van navolgende uitgangspunten:

1. Geef voortdurend aandacht aan het ‘eigene van een Zelfstandige kliniek’

De Zelfstandige klinieken vormen gezamenlijk een ‘eenheid in verscheidenheid’. Wat de klinieken bindt is het leveren van medisch specialistische zorg. De meeste klinieken focussen zich op één of enkele specialismen, waarbij de behandeling van de patiënt over het algemeen goed kan worden ingepland. De behandelmethoden die worden toegepast verschillen per kliniek en soms ook per locatie en zijn (vanzelfsprekend) afhankelijk van het specialisme. Vandaar de ‘eenheid in verscheidenheid’.

Iedere Zelfstandige kliniek heeft haar ‘eigenaardigheden’. Die specifieke aspecten van de kliniek worden beschreven in het strategisch plan van de kliniek. Naast de eigen missie en doelstellingen van de betreffende Zelfstandige kliniek of locatie worden daarin ook de beoogde te bereiken resultaten (doelstellingen) op hoofdlijnen voor meerdere jaren vastgelegd. In het strategisch opleidingsplan wordt beschreven op welke wijze de kennis en competenties van de medewerkers op niveau blijven door middel van opleidingen, met als uitgangspunt de strategie en doelstellingen van de kliniek.

De meeste locaties van Zelfstandige klinieken bestaan uit teams van zo’n 10 – 30 medewerkers. ZKN en AVV vinden het van het grootste belang voor zowel de kliniek als de medewerkers, dat het team medewerkers betrokken wordt bij de totstandkoming van het strategisch plan, het strategisch opleidingsplan én goed op de hoogte is van de werkprocessen die daaruit voortvloeien. Een goed functionerend team dat beschikt over de juiste kennis en goed op elkaar is ingespeeld kan dagelijks optimaal samenwerken en op die wijze de doelstellingen van de kliniek of de locatie efficiënt en effectief waarmaken.

2. Zorg er samen voor dat de missie, doelstellingen en strategie van de Zelfstandige kliniek en/of de locatie bij alle teamleden bekend zijn.

Om als medewerker van een Zelfstandige kliniek samen met de collega's binnen een locatie effectief te kunnen samenwerken, is iedereen idealiter goed op de hoogte van de missie en doelstellingen en op hoofdlijnen de te bereiken resultaten van de kliniek. De leidinggevenden kunnen daarop terugvallen en dit naar medewerkers communiceren. In relatie daarmee kunnen zij voorbeeldgedrag vertonen en korte termijn doelstellingen in het jaarplan van de kliniek formuleren. De voortgang wordt voortdurend in het werkoverleg besproken zodat de organisatie van het werk en de werktijden daarop kunnen worden aangepast. Idealiter zou iedere medewerker de vraag 'Waarom doen we het zo' op ieder moment moeten kunnen beantwoorden. Pas dan zal er door het team eenduidig met de juiste grondhouding gewerkt kunnen worden aan het realiseren van de missie en doelstellingen van de betreffende Zelfstandige kliniek of locatie.

3. Geef voortdurend aandacht aan 'de medewerker fit aan het werk, nu en straks'.

Een Zelfstandige kliniek kan haar missie en doelstellingen alleen optimaal realiseren als het team medewerkers daarvoor goed is toegerust en de individuele medewerkers 'fit' zijn. De optimale inzetbaarheid van het team medewerkers staat of valt met de inzetbaarheid – nu en in de toekomst – van het individu. Gedurende de loopbaan zal iedere medewerker wel eens een periode meemaken dat de focus tijdelijk meer dan normaal op omstandigheden in zijn privé-omgeving gericht moet zijn. Zonder facilitering door de werkgever kan zo'n bijzondere situatie leiden tot uitval (ziekteverzuim) van de medewerker. Daarnaast schuift de ingangsdatum van AOW en pensioen steeds verder op, waardoor de medewerker langer (fit) zijn werk binnen de Zelfstandige kliniek moet kunnen blijven doen.

Met de in dit onderhandelaarsakkoord gemaakte afspraken beogen ZKN en AVV de Zelfstandige klinieken en de medewerkers nog beter in staat te stellen om optimaal samen te werken aan het realiseren van de hoogste kwaliteit van medisch specialistische zorg en optimale patiënttevredenheid.

De door ZKN en AVV gemaakte afspraken luiden als volgt:

Looptijd

De nieuwe cao ZKN heeft een looptijd van 1 januari 2019 tot en met 31 december 2020.

Algemene salarisontwikkeling en éénmalige uitkering

De salaristabellen van de cao ZKN en de salarissen van de onder de cao vallende medewerkers worden als volgt verhoogd:

- Met ingang van 1 juli 2019 met 3,5%
- Met ingang van 1 februari 2020 met 3,25%

De medewerkers die vallen onder de cao ZKN ontvangen in de maand september 2019 een eenmalige bruto uitkering van 1,25% van 12 x het individuele bruto maandsalaris van de maand september 2019.

Samenwerken met een nóg duidelijkere cao ZKN

Bij de totstandkoming van de eerste cao ZKN in 2014 is de afspraak gemaakt dat de tekst en inhoud van de cao ZKN in een aantal stappen wordt vereenvoudigd zodat de cao-bepalingen optimaal gaan aansluiten bij de werkprocessen binnen Zelfstandige klinieken zodat management en medewerkers bij de uitvoering van de werkprocessen optimaal door de cao worden ondersteund. Daarom moet de cao ZKN door het team medewerkers goed kunnen worden begrepen en toegepast. De afgelopen jaren is de cao ZKN al gedeeltelijk aangepast en vereenvoudigd. Dat proces wordt in deze nieuwe cao ZKN voortgezet.

ZKN en AVV hebben afgesproken dat er betreffende de indeling van de hoofdstukken en de teksten van de cao ZKN 2019-2020 nogmaals een verbeterslag wordt gemaakt, hetgeen het draagvlak en de eenduidige toepasbaarheid van de cao zal vergroten. De cao-teksten zullen in een nieuwe structuur worden beschreven en daar waar nodig worden voorzien van een toelichting.

ZKN en AVV zullen de teksten van de cao ZKN 2019-2020 gezamenlijk vaststellen na afronding van de achterbanraadpleging over dit onderhandelaarsakkoord. Mocht er over specifieke teksten geen overeenstemming worden bereikt, dan blijft de tekst uit de cao 2017-2018 van toepassing.

Vereenvoudiging cao-teksten arbeidsduur, werktijden en compensatie

ZKN en AVV hebben vastgesteld dat de tekst van een aantal cao artikelen uit de cao ZKN 2017 – 2018 blijkt te leiden tot onduidelijkheden en vragen. Dit met name betreffende de onderwerpen arbeidsduur en werktijden en de compensaties daarvoor. Denk daarbij aan de toepassing van de jaarurensystematiek, hoe om te gaan met plus- en minuren, meeruren en overwerk en de diverse compensatieregelingen daarvoor.

Daarom hebben ZKN en AVV tijdens de besprekingen over de cao ZKN 2019-2020 uitgebreid stilgestaan bij deze onderwerpen. Het overleg heeft geleid tot de formulering van een geheel nieuw hoofdstuk in de cao ZKN over de arbeidsduur, arbeids- en rusttijden en diverse compensaties (toelagen). Het betreffende hoofdstuk in de nieuwe cao ZKN zal voorzien worden van navolgende toelichting:

De organisatie van het werk van de medewerker binnen het team

De meeste locaties van een Zelfstandige kliniek tellen zo'n 15-30 medewerkers. Een aantal locaties is qua aantal medewerkers groter, maar er zijn ook veel locaties met minder dan tien medewerkers. Ongeacht de grootte van de locatie is het team medewerkers gezamenlijk verantwoordelijk voor het realiseren van de doelstellingen van de betreffende kliniek/locatie. Dat gebeurt door middel van de werkprocessen, waaraan iedere medewerker een bijdrage levert.

Bij de indiensttreding van de medewerker worden afspraken gemaakt over het gemiddeld aantal uren dat de medewerker per week bij de Zelfstandige kliniek in dienst is. Het overeengekomen aantal te werken uren per week wordt vastgelegd in de individuele arbeidsovereenkomst tussen Zelfstandige kliniek en de medewerker. Indien je het in je individuele arbeidsovereenkomst overeengekomen aantal uren op wisselende werktijden werkt, kan het feitelijke aantal ingeroosterde arbeidsduren per week afwijken van het overeengekomen aantal uren in je arbeidsovereenkomst. Het is de bedoeling dat je over een langere periode wekelijks gemiddeld het aantal uren wordt ingeroosterd dat je in je individuele arbeidsovereenkomst bent overeengekomen. De maandelijkse salarisbetaling is op het in je individuele arbeidsovereenkomst overeengekomen aantal arbeidsuren gebaseerd.

Een voltijd medewerker heeft een arbeidsovereenkomst van gemiddeld 40 uur per week. Een deeltijd medewerker heeft een arbeidsovereenkomst met een lager gemiddeld aantal uren dan 40 per week. De afspraken over flexibel werken en beloning daarvoor gelden zowel voor voltijders als voor deeltijders, tenzij expliciet anders is aangegeven.

Om voor werkgever en medewerker flexibiliteit te realiseren is het mogelijk dat er tijdens of na de indiensttreding individuele afspraken over toeslagen, de contractsomvang, het aantal te werken uren en/of de werktijden van de medewerker zijn gemaakt. Deze individuele afspraken worden geacht te zijn gemaakt als positieve afwijking van de cao ZKN 2017/2018 (zie artikel 4 cao ZKN 'minimum-cao') en worden gerespecteerd.

Indachtig de strategie van de Zelfstandige kliniek, de te bereiken doelen en de daarvoor ingerichte werkprocessen wordt een teamrooster opgesteld. Betreffende de organisatie van het werk, het teamrooster en de daarvan afgeleide ingeroosterde werktijden van de medewerker gelden de volgende uitgangspunten:

- *Op basis van het teamrooster kunnen de werkprocessen van de betreffende kliniek of locatie naar behoren worden uitgevoerd. De ingeroosterde werktijden van de individuele medewerkers passen binnen het teamrooster. De planning van de door het team te verrichten werkzaamheden is reëel en wordt periodiek besproken in het werkoverleg. Medewerkers worden betrokken bij de planning waardoor begrip en draagvlak ontstaat. Eventuele knelpunten worden besproken;*
- *Met de medewerker worden afspraken gemaakt over de werktijden. Die afspraken leiden tot de ingeroosterde werktijden. De ingeroosterde werktijden worden ten minste eenmaal per jaar tussen leidinggevende en de medewerker besproken tijdens het jaargesprek;*
- *De ingeroosterde werktijden van de medewerker worden – indien de werktijden wisselen – ten minste 28 dagen tevoren aan de medewerker bekendgemaakt;*
- *De medewerker wordt in beginstel ingezet conform de ingeroosterde werktijden. Op verzoek van de medewerker of de leidinggevende kunnen in overleg aanpassingen van de ingeroosterde werktijden overeengekomen worden.*

1. *Indien de medewerker op verzoek van de werkgever wordt gevraagd om in het belang van de Zelfstandige kliniek:*
 - a. *op bijzondere tijdstippen te werken, of*
 - b. *aansluitend op de ingeroosterde werktijden langer dan één uur per dag extra te werken, of*
 - c. *meer dan tweemaal in een kalenderweek op andere uren te werken dan de ingeroosterde werktijden, of*
 - d. *zich buiten de ingeroosterde werktijden op de één of andere wijze beschikbaar ('stand by') te houden in het belang van de Zelfstandige kliniek;*

is er een compensatie overeenkomstig de artikelen (NNB) cao ZKN van toepassing.

De tekst van de nieuwe cao-artikelen in het betreffende hoofdstuk luidt als volgt:

(Toevoegen bij artikel 1 cao Definities)

Normale arbeidsduur en voltijd arbeidsovereenkomst:

De normale arbeidsduur bedraagt gemiddeld 40 uur per week. Deze arbeidsduur hoort bij een voltijd arbeidsovereenkomst.

Deeltijd medewerker

De medewerker met een arbeidsovereenkomst van minder dan gemiddeld 40 uur per week

Werkuren

Het aantal uren dat je werk verricht.

Teamrooster

Indeling van de werkuren, schema van de werktijden van het team.

Ingeroosterde werktijden

De voor de individuele medewerker vastgestelde werktijden, passend in het teamrooster.

Uurloon

1/173,92 deel van het salaris dat gebaseerd is op een voltijd arbeidsovereenkomst/normale arbeidsduur van gemiddeld 40 uur per week. In de cao zal worden toegelicht hoe de berekening van de breuk betreffende het uursalaris tot stand gekomen is.

Art. .. Vaststellen van werktijden

1. In de Zelfstandige kliniek wordt in de regel van maandag tot en met vrijdag gewerkt tussen 7.00 uur in de ochtend en 20.00 uur in de avond.
2. De werkprocessen binnen de Zelfstandige kliniek worden door jou en je collega's uitgevoerd binnen een teamrooster.
3. Het teamrooster en de voor jou ingeroosterde werktijden worden vastgesteld door de leidinggevende. In het teamrooster staat welke werkuren er voor jou gelden.
4. Teamroosters worden vastgesteld voor een roostertijdvak van 3, 6 of 12 maanden.

5. De voor jou ingeroosterde werktijden kunnen leiden tot meer of minder werkuren dan het aantal uren per week dat je in jouw individuele arbeidsovereenkomst hebt afgesproken met je werkgever en waarop jouw salaris is gebaseerd. Je werkuren worden zodanig ingeroosterd dat je gemiddeld het met jou overeengekomen aantal uren per week werkt.
6. Bij wisselende werktijden word je minimaal 28 dagen van tevoren ingelicht over je ingeroosterde werktijden. In overleg met jou kan je manager van deze termijn afwijken.
7. Je leidinggevende probeert je werktijden zodanig in het teamrooster vast te leggen, dat er sprake is van een evenwichtig werkpatroon. Daarbij wordt, voor zover dit redelijkerwijs kan, zo veel mogelijk rekening gehouden met je persoonlijke situatie voor zover jij je leidinggevende daarom hebt verzocht. Kan je leidinggevende geen rekening houden met je verzoek, dan zal hij je hierover persoonlijk informeren. Je persoonlijke situatie kan onder andere betrekking hebben op je leeftijd of levensfase, je thuissituatie, waarbij te denken valt aan zorgtaken voor kinderen en zorgtaken voor de van jou afhankelijke familieleden, je gezondheid of eventuele (fysieke) beperkingen en op eventuele maatschappelijke verantwoordelijkheden die jij hebt.
8. Op verzoek van jou of je leidinggevende kunnen in overleg aanpassingen van de ingeroosterde werktijden overeengekomen worden.

Art. .. Compensatie feestdagen (zie artikel 1.i cao ZKN voor de definitie van feestdagen)

1. Je krijgt gedurende het jaar feestdagenverlof toegekend voor de feestdagen die vallen op maandag tot en met vrijdag.
2. Het feestdagenverlof wordt toegekend in de maand dat de feestdag valt. Ben je voltijd medewerker, dan bouw je acht uur feestdagenverlof op per feestdag die valt op een maandag tot en met vrijdag. Ben je deeltijdwerker, dan bouw je dat feestdagenverlof op naar rato van je dienstverband.
3. Op feestdagen die vallen op maandag tot en met vrijdag geniet je feestdagenverlof met doorbetaling van salaris.
4. Als je op verzoek van je leidinggevende werkt op feestdagen, vallend op een doordeweekse dag wordt geen feestdagenverlof afgeschreven en ontvang je naast je salaris over de gewerkte uren de vergoeding voor het werken op feestdagen overeenkomstig artikel cao ZKN

Art. .. Vaststelling dagen ziekte/arbeidsongeschiktheid

1. Als je je werk ten gevolge van ziekte/arbeidsongeschiktheid niet verricht, wordt het aantal geregistreerde ziekte-uren gebaseerd op de ingeroosterde werktijden.
2. Wanneer er geen werktijden zijn ingeroosterd, geldt de in de individuele arbeidsovereenkomst overeengekomen arbeidsduur.
3. Als je je werk ten gevolge van zwangerschaps- en bevallingsverlof niet verricht, geldt de gemiddelde contractuele arbeidsduur.

Art. .. Werken op andere tijden dan de ingeroosterde werktijden en de compensatie daarvoor (Dit artikel geldt vanaf 1 oktober 2019.)

1. Je leidinggevende kan je vragen om op andere tijden te werken dan de ingeroosterde werktijden. Dergelijke verzoeken hebben een incidenteel karakter en je kunt daartoe niet worden verplicht.
2. Indien je op verzoek van je leidinggevende in het belang van de Zelfstandige kliniek meer dan tweemaal in één kalenderweek op andere tijden werkt dan de ingeroosterde werktijden, ontvang je daarvoor een compensatie.

3. De compensatie bestaat uit aanspraak op vrije tijd en bedraagt tweemaal het aantal uren dat je voor de derde keer (of vierde keer etc.) in die kalenderweek op andere tijden dan de ingeroosterde werktijden hebt gewerkt.

Art. .. Extra uren werken en de compensatie daarvoor (Dit artikel geldt vanaf 1 oktober 2019.)

1. Je leidinggevende kan je vragen om extra uren te werken ten opzichte van de met jou in je individuele arbeidsovereenkomst is afgesproken. Dergelijke verzoeken hebben een incidenteel karakter en je kunt daartoe niet worden verplicht.
2. Indien je in deeltijd werkt en je over enig kwartaal meer dan 10% van het in jouw individuele arbeidsovereenkomst overeengekomen aantal uren (op kwartaalbasis) extra hebt gewerkt, wordt het aantal uren in jouw individuele arbeidsovereenkomst op jouw verzoek uitgebreid.
3. Indien je op verzoek van je leidinggevende extra hebt gewerkt ten opzichte van je ingeroosterde werktijden, of op verzoek van je leidinggevende aanwezig was voor een vergadering, werkoverleg of opleiding, wordt die extra tijd gecompenseerd met een aanspraak op vrije tijd, gelijk aan de hoeveelheid extra tijd.
4. Indien je op verzoek van je leidinggevende meer dan één uur aansluitend aan de ingeroosterde werktijden extra hebt gewerkt en dat werk betrof een ad-hoc uitloop van je reguliere werkzaamheden, dan krijg je de extra gewerkte tijd vanaf het tweede uur dubbel in aanspraak op vrije tijd gecompenseerd.

Art. .. Uit te betalen extra gewerkte uren / flexibiliteitstoeslag (Dit artikel geldt vanaf 1 oktober 2019.)

1. De aanspraak op vrije tijd als compensatie voor het werken op andere tijden dan de ingeroosterde werktijden (art. ... cao) dan wel als compensatie voor extra uren werken (art. .. cao) wordt zo spoedig mogelijk opgenomen.
2. Indien het belang van de Zelfstandige kliniek zich tegen het opnemen van de aanspraak op vrije tijd verzet, dan wel als je met je leidinggevende overeenkomt om de aanspraak op vrije tijd niet op te nemen, wordt de aanspraak op vrije tijd beschouwd als extra gewerkte uren.
3. Door je leidinggevende wordt eenmaal per tijdvak van zes maanden vastgesteld of je extra uren hebt gewerkt of minder uren hebt gewerkt ten opzichte van het aantal uren dat met jou in je individuele arbeidsovereenkomst is afgesproken (gebaseerd op dat tijdvak van zes maanden).
4. De tijdvakken van zes maanden waarover de door jou gewerkte uren worden vastgesteld lopen van 1 oktober tot en met 31 maart (eerste tijdvak) en van 1 april tot en met 30 september (tweede tijdvak). Met instemming van de OR kunnen andere tijdvakken worden afgesproken.
5. Heb je in het verstreken tijdvak van zes maanden extra uren gewerkt dan met jou in je individuele arbeidsovereenkomst is afgesproken dan is er sprake van uit te betalen extra gewerkte uren. Die extra uren worden in de eerste maand volgend op het verstreken tijdvak uitbetaald overeenkomstig lid 8 van dit artikel
6. Heb je in het eerste tijdvak van zes maanden minder uren gewerkt ten opzichte van het met jou in je individuele arbeidsovereenkomst is afgesproken, dan worden de te weinig gewerkte uren verrekend met de eventuele extra te werken uren in het tweede tijdvak van zes maanden. Aan het einde van het tweede tijdvak vervallen jouw op dat moment nog openstaande te weinig gewerkte uren. Er mogen geen verlof uren worden verrekend.

7. Over de in het verstreken tijdvak van zes maanden gewerkte extra uren ontvang je het voor jou op de uitbetalingsdatum geldende uurloon. De gewerkte extra uren tellen bovendien mee voor:
 - de opbouw van je vakantiebijslag
 - de opbouw van je vakantiedagen, feestdagenverlof en PLB-uren
 - de berekening van je eindejaarsuitkering
 - je pensioenopbouw
8. Het uit te betalen uurloon over de in het tijdvak van zes maanden gewerkte extra uren wordt verhoogd met 5% flexibiliteitstoeslag. Het aldus berekende bedrag wordt uitbetaald in de eerste kalendermaand volgend op het verstreken tijdvak van zes maanden.
9. In overleg tussen jou en je leidinggevende kunnen de gewerkte extra uren eerder dan na zes maanden worden uitbetaald. In dat geval wordt het geldende uurloon uitbetaald inclusief de toeslagen van lid 7 van dit artikel, maar zonder de flexibiliteitstoeslag volgens lid 8 van dit artikel.

Art. .. Vergoeding voor het werken op bijzondere tijdstippen

1. Je komt in aanmerking voor een vergoeding voor het werken op bijzondere tijdstippen als je werkt op tijden waar volgens onderstaande tabel een vergoeding voor geldt. Onder werken wordt in dit artikel mede verstaan: werken op andere tijdstippen dan de ingeroosterde werktijden en extra uren werken.
2. De hoogte van de vergoeding is een percentage van je uurloon. De vergoeding voor het werken op bijzondere tijdstippen wordt uitbetaald in de maand, volgend op de maand waarin op bijzondere tijdstippen is gewerkt.
3. Het percentage is afhankelijk van de dag en het tijdstip waarop je hebt gewerkt en bedraagt:

Uren:	00.00-06.00	06.00-07.00	07.00-08.00	08.00-12.00	12.00-18.00	18.00-20.00	20.00-22.00	22.00-24.00
Maandag t/m vrijdag:	47%	22%	-	-	-	-	22%	47%
Zaterdag:	52%	38%	38%	-	38%	38%	38%	52%
Zon- & feestdagen:	60%	60%	60%	60%	60%	60%	60%	60%
Kerst- en Oudejaarsavond	-	-	-	-	-	60%	60%	60%

4. Wanneer je zwanger bent word je na de derde maand van de zwangerschap geen werk op bijzondere tijdstippen meer opgedragen, tenzij je er mee instemt om op die tijdstippen te werken.

Art. .. Vergoeding voor stand-by dienst (Dit artikel geldt vanaf 1 juli 2019.)

1. Stand-by-dienst is de tijd waarin je buiten je in de individuele arbeidsovereenkomst afgesproken contractuele arbeidsuren beschikbaar moet zijn om op afroep (op korte termijn) werk te gaan doen dat onverwacht ontstaat.
2. Er bestaat een lichte en een normale variant van stand-by dienst.
 - a. Van de lichte variant van stand-by dienst is sprake als je buiten je werktijden enkel telefonisch enige actie moet ondernemen ten behoeve van patiëntenzorg, ongeacht de plaats waar die telefonische opvolging plaatsvindt. In de lichte variant kun je je dus vrij begeven en behoeft je niet in de buurt van de kliniek te verblijven.
 - b. Van de normale stand-by dienst is sprake als je buiten je werktijden kunt worden opgeroepen om naar de kliniek te komen om noodzakelijke patiëntenzorg te verrichten.
3. Voor de uren dat je stand-by-dienst hebt ontvang je een vergoeding in vrije tijd. Die vergoeding bedraagt in minuten per uur:

Type dienst	Feestdag	Zaterdag/zondag	Overige dagen
Lichte stand-by dienst, waarbij je alleen telefonisch bereikbaar dient te zijn t.b.v. telefonische patiëntenzorg	7,5	6	4
Normale stand-by diensten met een duur tot 12 uur, waarbij je je bij een oproep naar de kliniek of elders moet begeven t.b.v. patiëntenzorg	15	12	8
Normale stand-by diensten met een duur van meer dan 12 uur waarbij je je bij een oproep naar de kliniek of elders moet begeven t.b.v. patiëntenzorg	15	8 met een minimum van 144 minuten	4 met een minimum van 96 minuten
Stand-by met aanwezigheid 6.00 - 24.00 uur	22	18	12
Stand-by met aanwezigheid 24.00 - 6.00 uur	28	25	15

Overige afspraken t.b.v. de cao 2019 - 2020

Art. 2 Werkingssfeer cao ZKN

Gedurende de looptijd van de cao ZKN 2017-2018 hebben ZKN en AVV overeenstemming bereikt met de sociale partners bij de cao Ziekenhuizen (NVZ en de vakbonden FNV, CNV, NU'91 en FBZ) over het oplossen van de 'overlap' in werkingssfeer in de eerdere cao's Ziekenhuizen en ZKN. Als uitvloeisel van deze overeenstemming hebben partijen bij de cao Ziekenhuizen in artikel 1.2.2 van de cao Ziekenhuizen navolgende 'Carve out-regeling ZKN' opgenomen:

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

- 1. De Zelfstandige kliniek is (kandidaat-)lid van Zelfstandige Klinieken Nederland (ZKN) voorafgaand aan de inwerkingtredingsdatum van de Cao Ziekenhuizen, of de Zelfstandige kliniek is in de looptijd van de Cao Ziekenhuizen (kandidaat-) lid geworden van ZKN en*
- 2. De Zelfstandige kliniek is geen lid van de NVZ Nederlandse Vereniging van Ziekenhuizen,*
- 3. één en ander zolang de Zelfstandige kliniek geen vrijstelling verzoekt aan PFZW op grond van artikel 4 van het Vrijstellings- en boete besluit Wet Bpf 2000 (vrijstelling in verband met een eigen cao).*

Gelet hierop hebben ZKN en AVV besloten om de werkingssfeerbepaling van de cao ZKN (Artikel 1.1.1. cao ZKN) als volgt aan te passen:

Een Zelfstandige kliniek in de zin van deze cao is een rechtspersoon of een organisatorisch verband van meerdere rechtspersonen, waarvoor geldt dat:

- 1. die rechtspersoon - of binnen dat organisatorisch verband ten minste één rechtspersoon - ingevolge de Wet toelating Zorginstellingen (Uitvoeringsbesluit WTZi: Staatsblad 2005, nr. 575) is toegelaten en*
- 2. de aangeboden curatieve medische zorg in enige mate of volledig gefinancierd is in het kader van de Zorgverzekeringswet (Staatsblad 2005, nr. 358) en*
- 3. die rechtspersoon als (kandidaat-)lid is aangesloten bij Zelfstandige Klinieken Nederland (ZKN).*

Uitgezonderd van werkgever in de zin van deze cao is de werkgever die als privékliniek geen van overheidswege gefinancierde zorg verleent.

In de cao ZKN zal een toelichting worden opgenomen betreffende de verplichte toepassing van de cao ZKN door de zelfstandige klinieken die lid zijn van ZKN. Gelet op de statuten van de vereniging ZKN en gelet op het gestelde in de Wet op de cao zijn lidorganisaties van ZKN verplicht de cao ZKN toe te passen en daarmee automatisch gedispenseerd van de toepassing van de algemeen verbindende verklaarde cao Ziekenhuizen. Kandidaat-leden van ZKN krijgen de gelegenheid om in de periode van het kandidaat-lidmaatschap voorbereidingen te treffen om de cao ZKN in te voeren. Op de datum van de start van het volwaardig lidmaatschap van ZKN zijn Zelfstandige klinieken gehouden de cao ZKN toe te passen.

Indien er in de praktijk onduidelijkheid bestaat of een bij ZKN aangesloten Zelfstandige kliniek – of een onderdeel van die kliniek – al dan niet onder de werkingssfeer van de cao ZKN valt, zal ZKN onderzoek doen naar de feitelijke situatie rond die Zelfstandige kliniek en zo nodig actie ondernemen.

Dispensatie

Werkgevers vallend onder de cao ZKN kunnen dispensatie vragen van (artikelen van) de cao ZKN. ZKN en AVV hebben afgesproken dat de werkgever die voor al zijn onder de werkingssfeer van de cao ZKN vallende werknemers een eigen rechtsgeldige cao hanteert waarvan de werkingssfeer overlap vertoont met die van deze cao of de werkgever die strategische samenwerkingsverbanden onderhoudt met een algemeen ziekenhuis of een Universitair Medisch Centrum en de cao Ziekenhuizen dan wel de cao Universitair Medische Centra hanteert, op deze gronden in elk geval in aanmerking komen voor dispensatie.

Art. 9 De Arbeidsovereenkomst / min-max contracten

Bij het hoofdstuk over ‘de arbeidsovereenkomst’ zal de mogelijkheid en de impact van het werken met zogenoemde ‘min-max contract’ (opkomstplicht) en het oproepcontract (geen opkomstplicht) worden toegelicht.

Art. 13 Functiewaardering

ZKN en AVV gaan in overleg met FWG bezien of de service van FWG naar Zelfstandige klinieken op maat tegen een speciaal tarief geleverd kan worden. Het betreft de ondersteuning van FWG aan Zelfstandige klinieken bij functiewaarderingstrajecten.

ZKN en AVV richten gedurende de looptijd van de cao ZKN een Werkgroep functiewaardering in. Deze werkgroep zal jaarlijks, bij voorkeur tezamen met een adviseur van FWG het Handboek Functiewaardering ZKN actualiseren. Bij de eerstvolgende actualisatie (1 januari 2020) van het handboek zal het bestand normfuncties worden uitgebreid met enkele veel voorkomende functies zoals paramedische functies, ok-personeel, staffuncties, waaronder ICT, marketing e.a.

In overleg met FWG zal de workshop ‘Functie beschrijven – en waarden’ voor Zelfstandige klinieken worden ontwikkeld. De workshop zal via de ZKN Academie worden aangeboden voor HR-functionarissen en OR-leden die betrokken zijn bij vraagstukken rond de toepassing van functiewaardering in de praktijk.

Art. 15. Het bedrag van de wettelijke vakantiebijslag en de leeftijd vakvolwassenloon naar 21 jaar per 1 juli 2019 wordt aangepast. Dit geldt in de situatie dat de leeftijd van het minimumloon op basis van wetgeving daadwerkelijk wordt aangepast.

Art. 28 Duurzame inzetbaarheid en PLB-uren: het PLB-plan

ZKN en AVV vinden het belangrijk dat de bewustwording binnen Zelfstandige klinieken over het belang van duurzame inzetbaarheid wordt vergroot. De PLB-uren kunnen daarvoor een belangrijk instrument zijn. In de cao ZKN wordt bij het hoofdstuk betreffende de PLB uren daarom het werken met een individueel 'PLB-plan' opgenomen.

Iedere medewerker stelt jaarlijks een plan op betreffende het benutten van het tegoed aan PLB-uren. Het concept-plan wordt besproken in het jaargesprek en vervolgens vastgesteld door de medewerker en de leidinggevende. In het PLB-plan wordt door de medewerker aangegeven op welke wijze zijn/haar duurzame inzetbaarheid met de inzet van PLB-uren wordt vergroot, passend bij zijn persoonlijke behoeften. Ten behoeve van het opstellen van het PLB-plan komt een format beschikbaar als bijlage bij de cao ZKN.

Het PLB-plan kan de volgende elementen bevatten:

1. Uitbetaling van (een deel van de) PLB-uren. Van een verplichting tot uitbetaling door de werkgever kan geen sprake zijn.
2. De opname van PLB-uren als vakantieverlof.
3. De inzet van PLB-uren ten behoeve van employabilitygerichte scholing en scholing die bijdraagt aan 'van werk naar werk-trajecten' (zie ook art. ... cao ZKN).
4. De inzet van PLB-uren ten behoeve van mantelzorg.
5. Het sparen van PLB-uren ten behoeve van het opnemen van een aangesloten periode van verlof van maximaal 50 keer de arbeidsduur per week, direct voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd.

Artikel 34.2 Aangepaste staffel DI-budget (Dit artikel geldt vanaf 1 juli 2019.)

Artikel 34.2 lid 3 komt als volgt te luiden:

- 3 Het voor het komende jaar voor dergelijke opleidingen/acties beschikbare individuele financiële duurzame inzetbaarheid budget wordt vastgesteld op basis van de tijdens het HR cyclusgesprek te maken individuele afspraken over de te volgen opleiding/activiteit en is mede afhankelijk van het aantal uren dat jij daarvoor inzet uit jouw PLB-uren (zie art. 28 cao ZKN.):
 - a. Het DI budget bedraagt € 500,- per kalenderjaar bij de inzet van 4 PLB-uren per kalenderjaar
 - b. Het DI budget bedraagt € 1.000,- per kalenderjaar bij een inzet van 8 PLB-uren per kalenderjaar
 - c. Het DI budget bedraagt € 1.500,- per kalenderjaar bij de inzet van 12 PLB-uren per kalenderjaar
 - d. Het DI-budget bedraagt € 2.000,- per kalenderjaar bij de inzet van 16 PLB-uren per kalenderjaar

Studie Duurzaam Inzetbaarheid Arrangement (DIA)

ZKN en AVV hebben besloten om tijdens de looptijd van de cao ZKN 2019-2020 een studie te houden naar nut en/of noodzaak van de invoering van een zogenoemd 'Duurzaam Inzetbaarheid Arrangement' voor medewerkers met kinderen jonger dan vijf en medewerkers die binnen vijf jaar met pensioen gaan.

Volgorde opnemen tijd-voor tijd compensatie, verlofuren en PLB-uren

In de cao ZKN zal worden toegelicht dat vrije tijd in de regel in de volgende volgorde wordt opgenomen / afgeschreven:

1. Toegekende vergoeding in tijd voor Stand-by dienst
2. Toegekende aanspraak op vrije tijd bestaande uit compensatie-uren voor verschoven uren (art. ... cao) of voor meer gewerkte uren (art. ... cao)
3. wettelijke vakantie-uren
4. PLB-uren.

Bij onverhoopt optredende arbeidsongeschiktheid geldt dezelfde behandeling voor compensatie-uren en PLB-uren als bij de wettelijke vakantie-uren.

Art 31 cao ZKN: betaald kraamverlof

Het kraamverlof voor partners zal worden aangepast conform de nieuwe wettelijke regels.

Art. 30 en 33 Schema verwantschapsgraden t.b.v. bijzonder verlof

Er wordt bij de toelichting een schema verwantschapsgraden t.b.v. de verduidelijking van de toepassing van vormen van bijzonder verlof.

Art. 32 en 33 Calamiteitenverlof/ kort regelverlof versus kortdurend en langdurend zorgverlof

ZKN en AVV hebben vastgesteld dat er in de praktijk onduidelijkheid bestaat over de interpretatie en toepassing van de artikelen 32 (Langdurend zorgverlof) en 33 (Calamiteiten en kort regelverlof) cao ZKN. Afsproken is de tekst van navolgende vormen van verlof in de cao ZKN 2019-2020 te verduidelijken:

- Calamiteiten/regelverlof/kort verzuimverlof
- Kortdurend zorgverlof
- Langdurend zorgverlof

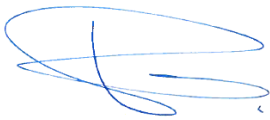
Artikel 35.3 Aanpassing stagevergoeding

De stagevergoeding bedraagt met ingang van 1 juli 2019 € 375,- (bij een voltijd stage van 40 uur per week).

Bijlage 1 cao ZKN Interpretatie Overgangsprotocol cao ZKN

ZKN en AVV stellen vast dat in tot nu toe alle cao's ZKN als bijlage het Overgangsprotocol' is opgenomen. De artikelen van dit protocol zijn in 2014 letterlijk overgenomen uit de cao Ziekenhuizen. In de praktijk blijkt de tekst van het Overgangsprotocol veel interpretatieverschillen op te leveren. Om die reden is de tekst van artikel 1 van het Overgangsprotocol in het cao overleg bij ZKN eerder al eens aangepast. Helaas blijkt dat niet voldoende: er ontstaan jaarlijks nog diverse malen verschillen van mening over de inhoud van het artikel. ZKN en AVV hebben dit onderwerp daarom opnieuw besproken en afgesproken om de tekst van bijlage 1 van de cao ZKN aan te passen in de geest van bijgevoegde Notitie Overgangsprotocol PLB.

Aldus overeengekomen te Utrecht op 15 april 2019.



Paulette Timmerman-Gerritzen
Directeur ZKN



Martin Pikaart
Voorzitter AVV

Bijlage: Notitie Overgangsprotocol PLB cao ZKN februari 2019

Bijlage

Memo

Van: R. Harmsen
Aan: cao-delegaties ZKN en AVV

Datum: februari 2019

Onderwerp: interpretatie Overgangsprotocol cao ZKN

In tot nu toe alle cao's ZKN is als bijlage het 'Overgangsprotocol' opgenomen. De artikelen van dit protocol zijn in 2014 letterlijk overgenomen uit de cao Ziekenhuizen. In de praktijk blijkt de tekst van het Overgangsprotocol veel interpretatieverschillen op te leveren. Om die reden is de tekst van artikel 1 van het Overgangsprotocol in het cao overleg bij ZKN al eens aangepast. Helaas blijkt dat niet voldoende: er ontstaan jaarlijks nog diverse malen verschillen van mening over de inhoud van het artikel. ZKN en AVV hebben dit onderwerp op hoofdlijnen in het recente cao-overleg besproken. ZKN heeft voorgesteld om de bijlage 1 geheel uit de cao te schrappen. AVV heeft voorgesteld om de onduidelijkheid in het aanpassen van de teksten op te lossen. Om daarover als sociale partners tot weloverwogen besluiten te kunnen komen is het van toegevoegde waarde om even terug te gaan in de geschiedenis, zodat de geest van de overgangsregeling goed begrepen kan worden.

De bron van het Overgangsprotocol

De bron van het Overgangsprotocol is het onderhandelaarsakkoord cao Ziekenhuizen 2009 – 2011 d.d. 24 april 2009 (bijlage 1). Partijen kwamen daarin overeen om per 1 januari 2010 een persoonlijk levensfasebudget (PLB) in tijd te realiseren voor alle werknemers vallend onder de Cao Ziekenhuizen. Het PLB werd als alternatief voor het systeem van leeftijdsgebonden rechten gezien en kwam tegemoet aan de uitgangspunten van een gelijke behandeling van werknemers, ongeacht hun leeftijd. Met de invoering van het PLB kwamen alle leeftijdsafhankelijke verlofregelingen en de ontziebepalingen te vervallen. Het ging daarbij onder andere om de jeugduren, vergrijzingsuren, 55-plus/Igpb-uren enzovoorts. Daarom werd een overgangsregeling afgesproken (zie de geel gearceerde tekst in bijlage 1).

De essentie van dat overgangsrecht is opgenomen in de **cao Ziekenhuizen 2011 – 2014**. Deze cao Ziekenhuizen is in de periode van 1 mei 2012 tot en met 31 maart 2014 algemeen verbindend verklaard geweest voor de Zelfstandige klinieken die meer dan 50% van hun omzet realiseerden met het leveren van verzekerde zorg. Overigens is daarbij de overgangsregeling uit het onderhandelaarsakkoord van 2009 voor de medewerkers van 45 jaar en ouder op 31 december 2009 gewijzigd. (Zie de gele

arcering hieronder.) De letterlijke tekst van deze cao-bepalingen uit de cao Ziekenhuizen is hieronder weergegeven:

Cao Ziekenhuizen 2011-2014

Artikel 13.2.3. Overgangsregeling artikel 6.13 Cao Ziekenhuizen 2008-2009 (55-plusregeling)

In afwijking van artikel 13.2.1 lid 1 ontvangt de werknemer die op 31 december 2009 gebruik

maakt van artikel 6.13 (55-plusregeling) Cao Ziekenhuizen 2008-2009, afhankelijk van het

contractspercentage, jaarlijks een PLB van:

- 36 uur (100 %) = 208 uur;
- 35 uur (97,2%) = 172 uur;
- 34 uur (94,4%) = 136 uur;
- 33 uur (91,7%) = 100 uur.

Artikel 13.2.4. Overgangsregeling 45 jaar en ouder (vervalt met ingang van 1 januari 2012)

1. De overgangsregeling is uitsluitend van toepassing op de werknemer die op 1 januari 2009

in dienst was bij een werkgever die de Cao Ziekenhuizen toepaste.

2. In aanvulling op artikel 13.2.1 lid 1 ontvangt de werknemer die op 31 december 2009 45

jaar is, maar nog geen 50 jaar, en 10 jaar in dienst is binnen de zorgsector (werkings sfeer

PfZW), in de maand waarin hij 55 jaar wordt, een eenmalige storting in het PLB van 200 uur.

3. In afwijking van artikel 13.2.1 lid 1 ontvangt de werknemer die op 31 december 2009:

- 60 jaar is, of ouder, jaarlijks een PLB van 180 uur.
- 55 jaar of ouder, maar nog geen 60 jaar is, jaarlijks een PLB van 165 uur.
- 54 jaar is, vanaf de eerste van de maand waarin hij 55 jaar wordt jaarlijks een PLB van 150 uur;
- 53 jaar is, vanaf de eerste van de maand waarin hij 55 jaar wordt jaarlijks een PLB van 135 uur;
- 52 jaar is, vanaf de eerste van de maand waarin hij 55 jaar wordt jaarlijks een PLB van 120 uur;
- 51 jaar is, vanaf de eerste van de maand waarin hij 55 jaar wordt jaarlijks een PLB van 100 uur;
- 50 jaar is, vanaf de eerste van de maand waarin hij 55 jaar wordt jaarlijks een PLB van 80 uur.

Artikel 13.2.4. Overgangsregeling 45 jaar en ouder (met ingang van 1 januari 2012)

1. De overgangsregeling is uitsluitend van toepassing op de werknemer die op 1 januari 2009

in dienst was bij een werkgever die de Cao Ziekenhuizen toepaste.

2. In aanvulling op artikel 13.2.1 lid 1 ontvangt de werknemer die op 31 december 2009 45

jaar is, maar nog geen 50 jaar, en 10 jaar in dienst is binnen de zorgsector (werkings sfeer

PfZW), in de maand waarin hij 55 jaar wordt, een eenmalige storting in het PLB van 200 uur.

3. In afwijking van artikel 13.2.1 lid 1 ontvangt de werknemer die op 31 december 2009:

- 60 jaar is, of ouder, jaarlijks een PLB van 202 uur.
- 55 jaar of ouder, maar nog geen 60 jaar is, jaarlijks een PLB van 187 uur.
- 54 jaar is, vanaf de eerste van de maand waarin hij 55 jaar wordt jaarlijks een PLB van 172 uur;
- 53 jaar is, vanaf de eerste van de maand waarin hij 55 jaar wordt jaarlijks een PLB van 157uur;
- 52 jaar is, vanaf de eerste van de maand waarin hij 55 jaar wordt jaarlijks een PLB van 142 uur;
- 51 jaar is, vanaf de eerste van de maand waarin hij 55 jaar wordt jaarlijks een PLB van 122 uur;
- 50 jaar is, vanaf de eerste van de maand waarin hij 55 jaar wordt jaarlijks een PLB van 102 uur.

4. In afwijking van artikel 13.2.1 lid 1 en in afwijking van lid 3 van dit artikel ontvangt de

werknemer van 55 jaar en ouder die recht heeft op 184 uur vakantie (artikel 13.1.2 lid 2) en

die op 31 december 2009:

- 60 jaar of ouder is, jaarlijks een PLB van 180 uur;
- 55 jaar of ouder is, maar nog geen 60, jaarlijks een PLB van 165 uur.

Voor welke ZKN-medewerkers is het Overgangsprotocol uit de cao ZKN van toepassing?

Het volgende kan daarover worden vastgesteld:

- In het op 24 april 2009 door sociale partners cao Ziekenhuizen bereikte onderhandelaarsakkoord 2009 is het overgangsrecht (lid 4 en verder) vastgesteld dat model gestaan heeft voor het Overgangsprotocol cao ZKN.
- Dat overgangsrecht geldt voor werknemers die op 1 januari 2009 in dienst waren bij een werkgever onder de Cao Ziekenhuizen. De datum voor de leeftijdsbepaling, ten behoeve van de overgangsregeling, is indertijd vastgesteld op 31 december 2009.
- Het overgangsrecht uit de cao Ziekenhuizen is op 1 mei 2012 (publicatie Staatscourant) als onderdeel van de algemeen verbind verklaring van de cao Ziekenhuizen van toepassing geworden voor de Zelfstandige klinieken die meer dan 50% van hun omzet realiseerden met verzekerde zorg.
- Vanaf 1 mei 2012 kunnen medewerkers van Zelfstandige klinieken derhalve aanspraak maken op de overgangsregeling uit de cao Ziekenhuizen.
- Om feitelijk in aanmerking te komen voor de rechten van de overgangsregeling moet de individuele medewerker van een Zelfstandige kliniek aan de basisvoorwaarde voor dat overgangsrecht voldoen. Die voorwaarde is dat betrokken medewerker *op 1 januari 2009 in dienst was bij een werkgever de onder de werkingssfeer viel van de Cao Ziekenhuizen* (dus niet bij een Zelfstandige kliniek.) Deze medewerker werd op 1 januari 2009 immers geconfronteerd met het afschaffen van het systeem van leeftijdsgebonden rechten bij de

ziekenhuizen en kwam – als compensatie daarvoor – in aanmerking voor het overgangsrecht.

Op basis van het bovenstaande geldt het Overgangsprotocol uit de cao ZKN:

1. voor de medewerker die op 1 mei 2012 in dienst was van de Zelfstandige kliniek én
2. vooraf, aansluitend aan zijn dienstverband met de Zelfstandige kliniek op 1 januari 2009 in dienst was van een werkgever die viel onder de werkingssfeer van de cao Ziekenhuizen.

Voor deze medewerker geldt:

Leeftijd op 31 december 2009	Overgangsrecht uit de cao Ziekenhuizen
60 of ouder op 31-12-2009	ontvangt, naast de 166 uur vakantie, jaarlijks een PLB van 202 uur
55-59 op 31-12-2009	ontvangt, naast de 166 uur vakantie, jaarlijks een PLB van 187 uur
54 jaar op 31 12-2009	Ontvangt vanaf de eerste van de maand waarin hij 55 jaar wordt jaarlijks een PLB van 172 uur
53 jaar op 31-12-2009	vanaf de eerste van de maand waarin hij 55 jaar wordt jaarlijks een PLB van 157 uur
52 jaar op 31- 12- 2009	vanaf de eerste van de maand waarin hij 55 jaar wordt jaarlijks een PLB van 142 uur
51 jaar op 31-12-2009	vanaf de eerste van de maand waarin hij 55 jaar wordt jaarlijks een PLB van 122 uur
50 jaar op 31-12-2009	vanaf de eerste van de maand waarin hij 55 jaar wordt jaarlijks een PLB van 102 uur
45 – 49 jaar op 31-12-2009	ledere werknemer die op 31 december 2009 45 jaar maar nog geen 50 jaar was, ontvangt in de maand waarin hij 55 jaar wordt een eenmalige extra storting in het PLB van 200 uur. Aanvullende voorwaarde voor de toekenning van de eenmalige storting is dat de werknemer op 31 december 2009, 10 jaar in dienst was binnen de zorgsector (werkingssfeer PFZW).
