

CAO Sanquin Bloedvoorziening 2011 - 2014

Inhoudsopgave

Preambule		9
Hoofdstuk 1	Begripsbepalingen en werkingsfeer	14
1.1	Begripsbepalingen	14
Artikel 1.1.1	Begripsbepalingen	14
1.2	Werkingsfeer	16
Artikel 1.2.1	Werkingsfeer, ontheffing en toepassing	16
Hoofdstuk 2	CAO Sanquin Bloedvoorziening	17
Artikel 2.1	Looptijd, wijziging en opzegging CAO	17
Artikel 2.2	Karakter CAO	17
Artikel 2.3	Nadere uitvoeringsregelingen	17
Artikel 2.4	Overgangsregelingen CAO Sanquin 2001	17
Artikel 2.5	Uitzendkrachten en gedetacheerden	19
Artikel 2.6	Interpretatiecommissie	20
Artikel 2.7	Sociaal Statuut	20
Hoofdstuk 3	De arbeidsovereenkomst, wettelijke vereisten en aanvullende bepalingen	21
3.1	De arbeidsovereenkomst	21
Artikel 3.1.1	De arbeidsovereenkomst	21
Artikel 3.1.2	Duur van de arbeidsovereenkomst	21
Artikel 3.1.3	Geschillen	21
Artikel 3.1.4	Schorsing	22
Artikel 3.1.5	Op non-actiefstelling	22
Artikel 3.1.6	Einde van de arbeidsovereenkomst	23
Artikel 3.1.7	Opzegging	23
Artikel 3.1.8	Beëindiging na bevalling en herintreding	24
Artikel 3.1.9	Uitkering bij overlijden	24
3.2	Verplichtingen van werkgever en werknemer	25
	Verplichtingen werkgever	25
Artikel 3.2.1	Algemene verplichtingen werkgever	25
Artikel 3.2.2	Evaluatie- en Resultaatsgesprek (ERG)	25
Artikel 3.2.3	Werknemersklachtenregeling	26
Artikel 3.2.4	Verzekeringsovereenkomst	26
Artikel 3.2.5	Rechtsbijstand	26
Artikel 3.2.6	Registratiekosten BIG- en kwaliteitsregister	26
Artikel 3.2.7	Voortschrijdend plan Sociaal Beleid	27
Artikel 3.2.8	Sociaal Jaarverslag	27
Artikel 3.2.9	Oproepmedewerkers	28

Stichting Sanquin Bloedvoorziening
 Plesmanlaan 125
 Postbus 9892
 1006 AN Amsterdam
 Telefoon 020 - 512 30 00
 Fax 020 - 512 33 03

© Copyright 2011 Stichting Sanquin Bloedvoorziening

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch of door fotokopieën, opnamen of enig andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de partijen bij deze CAO. Het gebruik van de tekst als toelichting of ondersteuning bij artikelen, boeken en scripties is toegestaan, mits de bron duidelijk wordt vermeld. Voor het verkrijgen van de toestemming kunt u zich richten tot Stichting Sanquin Bloedvoorziening, Postbus 9892, 1006 AN te Amsterdam.

De auteurs van deze uitgave hebben de tekst met uiterste zorgvuldigheid samengesteld. Noch de redactie, noch de uitgever kan echter aansprakelijkheid aanvaarden voor eventuele schade die zou kunnen voortvloeien uit onvolledig of onjuist opgenomen informatie. Voor verbeteringen van de opgenomen gegevens houden zij zich gaarne aanbevolen.

	Verplichtingen werknemer	28			
Artikel 3.2.10	Algemene verplichtingen werknemer	28	Artikel 6.8a	Vormgeving arbeidsduur en vakantie	40
Artikel 3.2.11	Verhinderings	28	Artikel 6.8b	Afwijkende arbeidsduur	40
Artikel 3.2.12	Medisch onderzoek	28	Artikel 6.9	Verschoven diensten	41
Artikel 3.2.13	Nevenfuncties	28	Artikel 6.10	Compensatie feestdagen	41
Artikel 3.2.14	Geschenken, beloningen, erfenissen	29			
	Wederzijdse verplichtingen	29	Hoofdstuk 7	Salariëring en vakantiebijslag	43
Artikel 3.2.15	Aanwijzen woongebied	29	7.1	Salariëring	43
Artikel 3.2.16	Geheimhoudingsplicht	29	Artikel 7.1.1	Algemeen	43
Artikel 3.2.17	Scholingsplan, loopbaanadvies en facilitering	29	Artikel 7.1.2	Uitbetaling salaris	43
Artikel 3.2.18	Vergoeding materiële schade	30	Artikel 7.1.3	FunctieWaardering Gezondheidszorg (FWG®)	43
Artikel 3.2.19	Belangenbehartiging van werknemer	30	Artikel 7.1.4	Indeling in de salarisschaal	43
Artikel 3.2.20	Klokkenluidersregeling	31	Artikel 7.1.5	Toepassing salarisschalen (vervalt met ingang van 1 januari 2014)	43
3.3	IZZ en Pensioenfonds Zorg en Welzijn	31	Artikel 7.1.6	Herindeling van reeds ingedeelde functies	44
	IZZ	31	Artikel 7.1.7	Periodieke verhogingen	44
Artikel 3.3.1	Ziektekostenregeling IZZ	31	Artikel 7.1.8	Gratificatie en toeslagen	45
	Pensioenfonds Zorg en Welzijn	31	Artikel 7.1.9	Bevordering	45
Artikel 3.3.2	Pensioen	31	Artikel 7.1.10	Waarneming	45
			Artikel 7.1.11	Dienstjaren gratificatie	46
Hoofdstuk 4	Ziekte en arbeidsongeschiktheid	32	Artikel 7.1.12	Gratificatie einde dienstverband	46
Artikel 4.1	Werkingsfeer	32	7.2	Eindejaarsuitkering	47
Artikel 4.2	Loondoorbetaling	32	Artikel 7.2.1	Eindejaarsuitkering	47
Artikel 4.3	Arbeitsongeschiktheid door derden	33	7.3	Vakantiebijslag	47
Artikel 4.4	Verlagen of vervallen van loondoorbetaling	33	Artikel 7.3.1	Vakantiebijslag	47
Artikel 4.5	Re-integratie	33	Bijlage:	Salarisschalen Onderzoekers in Opleiding (OIO's)	48
Artikel 4.6	Pensioen tijdens arbeidsongeschiktheid	33	Bijlage:	Stagevergoedingen	48
Artikel 4.7	Wet WIA	34			
Artikel 4.8	Verzuimbeleid	34	Hoofdstuk 8	Meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden	49
			Artikel 8.1	Uitruil van arbeidsvoorwaarden	49
Hoofdstuk 5	Faciliteiten (leden) werknemersorganisaties, beroepsvereniging en extra bevoegdheden ondernemingsraad	35	Artikel 8.2	Tijdbronnen	49
Artikel 5.1	Faciliteiten werknemersorganisaties	35	Artikel 8.3	Geldbronnen	49
Artikel 5.2	Werkgeversbijdrage	35	Artikel 8.4	Doelen	49
Artikel 5.3	Betaald verlof in verband met lidmaatschap werknemersorganisaties	35	Artikel 8.5	Spaarverlof	50
Artikel 5.4	Overig betaald verlof	36			
Artikel 5.5	Grens instellen ondernemingsraad	36	Hoofdstuk 9	Overwerk	51
Artikel 5.6	Extra bevoegdheden ondernemingsraad	36	Artikel 9.1	Definitie	51
			Artikel 9.2	Werkingsfeer en vrijgestelde werknemers	51
Hoofdstuk 6	Arbeidsduur en arbeids- en rusttijden	38	Artikel 9.3	Maximaal aantal uren overwerk	51
Artikel 6.1	Arbeidsduur	38	Artikel 9.4	Vergoedingsregeling voor de werknemer met een voltijd arbeidsduur	52
Artikel 6.2	Vergader- en scholingsuren ondernemingsraad	38	Artikel 9.5	Vergoedingsregeling voor de werknemer met een deeltijd arbeidsduur	52
Artikel 6.3	Arbeids- en rusttijden	38	Artikel 9.6	(Opnemen) vergoeding overwerk	53
Artikel 6.4	Koffie-/theepauzes	39		Toelichting hoofdstuk overwerk	53
Artikel 6.5	Roostervrije weekends	39			
Artikel 6.6	Maximale arbeidstijd	39			
Artikel 6.7	Maximaal aantal nachtdiensten	39			

Hoofdstuk 10	Onregelmatige dienst	55	Artikel 13.1.4	Aanwijzen vakantiedagen	68
Artikel 10.1	Definitie	55	Artikel 13.1.5	Opnemen van vakantieuren	69
Artikel 10.2	Werkingsfeer en vrijgestelde werknemers	55	Artikel 13.1.6	Verzilveren vakantieuren	69
Artikel 10.3	Vergoedingsregeling onregelmatige dienst	55	Artikel 13.1.7	Wijziging vakantieperiode	69
Artikel 10.4	Berekening vergoeding onregelmatige dienst	55	Artikel 13.1.8	Arbeidsongeschiktheid tijdens vakantie	69
Artikel 10.5	Afbouwregeling onregelmatigheidstoelag	56	13.1	Vakantie (met ingang van 1 januari 2012)	70
Hoofdstuk 11	Bereikbaarheids-, aanwezigheids- en consignatiedienst	57	Artikel 13.1.1	Definities	70
Artikel 11.1	Definities	57	Artikel 13.1.2	Omvang en opbouw vakantieuren	70
Artikel 11.2	Werkingsfeer en vrijgestelde werknemers	57	Artikel 13.1.3	Aanwijzen vakantiedagen	70
Artikel 11.3	Arbeidsuren tijdens bereikbaarheids-, aanwezigheids- en consignatiedienst	57	Artikel 13.1.4	Opnemen van vakantieuren	70
Artikel 11.4	Vergoedingsregeling bereikbaarheids-, aanwezigheids- en consignatiedienst	58	Artikel 13.1.5	Wijziging vakantieperiode	71
Artikel 11.5	Vergoedingsregeling arbeid tijdens bereikbaarheids-, aanwezigheids- en consignatiedienst	59	Artikel 13.1.6	Arbeidsongeschiktheid tijdens vakantie	71
Artikel 11.6	Vergoeding geconsigneerde pauze (met ingang van 1 januari 2012)	60	13.2	Persoonlijk levensfasebudget (PLB)	71
Artikel 11.7	Maaltijdverstrekking en telefoonkostenvergoeding	60	Artikel 13.2.1	Persoonlijk levensfasebudget	71
Artikel 11.8	Opnemen vergoeding bereikbaarheids-, aanwezigheids- of consignatiedienst	60	Artikel 13.2.2	Uitgangspunten Persoonlijk levensfasebudget	71
Artikel 11.9	Verhuizen	61	Artikel 13.2.3	Overgangsregeling artikel 6.11 CAO Sanquin 2008 - 2009 (55+-regeling)	72
Hoofdstuk 12	Onkostenvergoedingen	62	Artikel 13.2.4	Overgangsregeling 45 jaar en ouder (vervalt met ingang van 1 januari 2012)	72
12.1	Reiskosten woon-werkverkeer	62	Artikel 13.2.4	Overgangsregeling 45 jaar en ouder (met ingang van 1 januari 2012)	73
Artikel 12.1.1	Definities en hoogte van vergoeding	62	13.3	Verlof	73
Artikel 12.1.2	Uitgebreide definitie	62	Artikel 13.3.1	Definities	73
Artikel 12.1.3	Meerwerk deeltijders	63	Artikel 13.3.2	Premies tijdens onbetaald verlof	74
Artikel 12.1.4	Aanpassen bedragen	63	Artikel 13.3.3	Levensloop	74
Artikel 12.1.5	Overleggen bescheiden	63	Artikel 13.3.4	Betaald verlof in verband met bijzondere gebeurtenissen	74
Artikel 12.1.6	Reiskostenvergoeding tijdens arbeidsongeschiktheid	63	Artikel 13.3.5	Betaald of onbetaald verlof in verband met bijzondere gebeurtenissen	75
12.2	Reis- en verblijfkosten dienstreizen	63	Artikel 13.3.6	Overige verlofmogelijkheden	76
Artikel 12.2.1	Definitie	63	Artikel 13.3.7	Afwijzing verlof	76
Artikel 12.2.2	Vergoedingsregeling dienstreizen	64	13.4	Arbeid en zorg	76
Artikel 12.2.3	Overleggen bescheiden	64	Artikel 13.4.1	Algemeen	76
12.3	Voorgeschreven kleding	64	Artikel 13.4.2	Zwangerschaps- en bevallingsverlof	76
Artikel 12.3.1	Voorgeschreven kleding	64	Artikel 13.4.3	Kraamverlof	76
12.4	Verhuiskosten	64	Artikel 13.4.4	Langdurend zorgverlof	76
Artikel 12.4.1	Definities	64	Artikel 13.4.5	Calamiteiten en ander kort verzuimverlof	77
Artikel 12.4.2	Werkingsfeer	65	Hoofdstuk 14	Wachtgeld	78
Artikel 12.4.3	Verhuiskostenvergoeding en dienstwoning	65	Artikel 14.1	Definitie	78
Artikel 12.4.4	Vergoedingsregeling verhuiskosten	66	Artikel 14.2	Werkingsfeer	78
Artikel 12.4.5	Overige te vergoeden kosten	66	Artikel 14.3	Duur van het wachtgeld	79
Artikel 12.4.6	Terugbetaling verhuiskosten	67	Artikel 14.4	Hoogte van het wachtgeld	79
Hoofdstuk 13	Vakantie, persoonlijk levensfasebudget, verlof en wet arbeid en zorg	68	Artikel 14.5	Wachtgeld en pensioen	80
13.1	Vakantie (tot 1 januari 2012)	68	Artikel 14.6	Verplichtingen van de werknemer/wachtgeldgerechtigde	80
Artikel 13.1.1	Definities	68	Artikel 14.7	Vermindering van het wachtgeld	81
Artikel 13.1.2	Vakantieuren	68	Artikel 14.8	Vervallen van het wachtgeld	81
Artikel 13.1.3	Opbouw van vakantieuren	68	Artikel 14.9	Uitkering bij overlijden	81
			Artikel 14.10	Uitbetaling van het wachtgeld	82
			Artikel 14.11	Bijzondere regelingen	82
			Artikel 14.12	Waarborg financiering wachtgeld	82

Collectieve Arbeidsovereenkomst Sanquin Bloedvoorziening 2011 - 2014

Preambule

Bijlagen		84
Bijlage A	Statuut Sociaal Beleid	84
Bijlage B	Sociaal Statuut	89
Bijlage C	Artikelen Burgerlijk Wetboek	92
Bijlage D	Overzicht normen Arbeidstijdenwet (Atw) en Arbeidstijdenbesluit (Atb)	102
Bijlage E	Protocol Functie Waardering Gezondheidszorg®	107
Bijlage F	Reglement Interpretatiecommissie (CAO Ziekenhuizen)	114
Bijlage G	Reglement Bezwarencommissie Overgangsregelingen CAO Sanquin	116
Bijlage H	Model individuele arbeidsovereenkomst	118
Bijlage I	Protocol aanbevelingen ter verbetering van de arbeidsomstandigheden in ziekenhuizen en ter bestrijding van ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en werkdruk	123
Bijlage J	Adressen van de partijen bij het CAO-overleg	125
Bijlage K	Gebruikte afkortingen en gebruikte begrippen	126
Bijlage L	Trefwoordenregister	127
Bijlage M	Salarisschalen per functiegroep	136
Bijlage N	Inpassingstabel	Binnenkant omslag

De ondergetekenden,

I. De Stichting Sanquin Bloedvoorziening, gevestigd te Amsterdam, verder te noemen:

Sanquin Bloedvoorziening

en

II. de volgende organisaties van werknemers:

1. ABVAKABO FNV, vertegenwoordiger van NVK-FAZ, NVML, NVMBR;
2. CNV Publieke Zaak;
3. FBZ: Federatie van Beroepsorganisaties in de Zorg en daaraan gerelateerd onderwijs en onderzoek, vertegenwoordiger van LAD, NIP, NVZA, VGVZ, NVM, NVO, NVKC, NVKF, KNGF, NVPMT, KNOV, NVLF/G, EN, NVD, VMDG, NVOA Vesalius, NVvo, OVN, NHV, NVKFM, NVLKNE, NVLA, VHP Zorg, VMWO, NVBT, NVvMT, NVDT en NVDAT;

hierna te noemen CAO-partijen zijn een collectieve arbeidsovereenkomst (CAO Sanquin Bloedvoorziening 2011 - 2014) aangegaan.

Uitgangspunt

De bepalingen en uitvoeringsregelingen van de CAO Ziekenhuizen vinden in de CAO Sanquin Bloedvoorziening toepassing, tenzij in laatstgenoemde anders overeengekomen. Partijen van beide zijden kunnen binnen 2 maanden na vaststelling van de CAO Ziekenhuizen voorstellen doen voor aanvullingen en/of afwijkingen van de bepalingen van de CAO Ziekenhuizen indien daartoe een aantoonbare noodzaak bestaat. In het bijzonder wordt daarbij rekening gehouden met:

- specifieke bedrijfsprocessen;
- arbeidsmarktpositie.

Looptijd

De CAO heeft een looptijd van 36 maanden: van 1 maart 2011 tot 1 maart 2014.

Loonsverhoging

De salarisschalen en de salarissen worden per 1 juli 2011 verhoogd met 1,0%.

De salarissen worden per 1 oktober 2011 verhoogd met 0,55%, waarvan 0,3% als een eenmalige uitkering wordt toegekend.

De salarisschalen en de salarissen worden per 1 juli 2012 verhoogd met 1,5%.

De salarisschalen en de salarissen worden per 1 juli 2013 verhoogd met 2,0%.

Eenmalige uitkering

De eenmalige uitkering in oktober 2011 bedraagt 0,3% van twaalf maal het in september geldende salaris. Deze eenmalige uitkering bedraagt tenminste € 75 en is tevens van toepassing op oproepkrachten/nulurencontractanten.

Voor hen geldt een referteperiode van zes maanden. Zij ontvangen 0,3% van 12 maal het gemiddelde maandsalaris in de referteperiode. Deze referteperiode geldt eveneens voor de werknemer die in de maand september 2011 onbetaald verlof heeft genoten.

Eindejaarsuitkering

In 2011 bedraagt de eindejaarsuitkering 7,33% (2010: 6,73%).

In 2012 wordt de eindejaarsuitkering verhoogd met 0,5% naar 7,83%.

In 2013 wordt de eindejaarsuitkering verhoogd met 0,5% naar 8,33%.

Dat betekent dat aan het eind van de looptijd van deze CAO de eindejaarsuitkering het niveau zal hebben bereikt van een volledige dertiende maand.

Duurzame inzetbaarheid

Partijen erkennen het belang van duurzame inzetbaarheid om werknemers tot op hogere leeftijd gezond en actief te laten zijn.

In de vorige CAO is afgesproken dat werknemers tot einde dienstverband kunnen worden ingezet voor bac-diensten tijdens de nachtelijke uren. In het ER-gesprek wordt besproken in hoeverre de werknemer daadwerkelijk inzetbaar is en wordt aandacht besteed aan de noodzakelijke hersteltijd.

Partijen spreken af dat de werknemer vanaf 58 jaar uitsluitend op basis van vrijwilligheid kan worden ingezet in bac-diensten tijdens de nacht. In het ER-gesprek wordt met iedere werknemer van 50 jaar of ouder aandacht besteed aan de inzetbaarheid tijdens nachtelijke uren.

WIA

Partijen spreken af om artikel 4.7 lid 3 als volgt aan te passen:

“Voor de werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt is, wordt het dienstverband in beginsel gehandhaafd en zal de arbeidsongeschiktheid op zich geen reden zijn voor ontslag. Het uitgangspunt bij de door de werkgever aangeboden passende dan wel aangepaste functie zal zijn dat deze functie wordt beloond op ten minste 70% van de beloning van de eerder vervulde functie voordat er sprake was van arbeidsongeschiktheid.”

Persoonlijk levensfasebudget

Invoering levensfasebudget

Partijen hebben 1 januari 2010 een persoonlijk levensfasebudget (PLB) in tijd ingevoerd voor alle werknemers vallend onder de CAO Sanquin Bloedvoorziening. Dit PLB wordt aangewend voor bestedingsdoeleinden in tijd. Het doel van de regeling is de werknemer de mogelijkheid te geven een gespaard budget te gebruiken als zijn levensfase daartoe aanleiding geeft. Sociale partners beogen daarmee de duurzame inzetbaarheid van de werknemer te bevorderen.

Vanaf 2012 kan jaarlijks en voor het eerst in december op verzoek van de werknemer maximaal 22 uur van het PLB-budget worden ingezet in het meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden (sanQueuze).

PLB-toeslag bij meeruren

De parttime werknemer die meeruren werkt ontvangt in beginsel de PLB-tijd over de meeruren in de vorm van een toeslag op zijn uurloon.

Opbouw PLB bij ziekte

Tijdens arbeidsongeschiktheid/ziekte bouwt de werknemer over een periode van maximaal zes maanden zijn PLB-budget op. Met ‘een periode van maximaal zes maanden’ worden de eerste zes maanden na de ziekmelding bedoeld. Daarna vindt geen opbouw meer plaats over de arbeidsongeschikte uren. Ter bepaling van de zes maanden worden tijdvakken samengeteld als zij elkaar met onderbreking van minder dan een maand opvolgen.

PLB en fiscaliteit

Met ingang van 1 januari 2011 kan opgebouwd PLB-verlof niet meer volledig worden opgenomen voorafgaand aan de pensioengerechtigde leeftijd.

Om de fiscale gevolgen van een vervroegde uittredingsregeling te voorkomen mag de jaarlijkse arbeidsduur ten opzichte van de jaarlijkse arbeidsduur in het voorafgaande kalenderjaar met ten hoogste 50% worden verminderd.

Deze voorwaarde geldt niet voor de werknemer die wegens zwaarwegend bedrijfsbelang geen gebruik heeft kunnen maken van de opname van PLB-uren in de loop van het dienstverband.

Vakantiewetgeving

De huidige bovenwettelijke vakantieuren worden per 1 januari 2012 afgeschaft. Deze 22 uur worden toegevoegd aan het voor de werknemer geldende PLB-budget.

Met betrekking tot de wettelijke vakantieuren wordt het BW gevolgd.

Salarisschalen

De jeugdschalen worden als volgt afgebouwd:

Per 1 januari 2012 worden alle schalen van 21-jarigen geschrapt.

Per 1 januari 2013 worden alle schalen van 20-jarigen geschrapt.

Per 1 januari 2014 worden alle schalen van 17-, 18- en 19-jarigen geschrapt.

Per 1 januari 2013 worden de bedragen uit de functionele salarisschalen verlengd met bedragen uit de aanloop schalen.

Kostenregistratie beroepsverenigingen

Artikel 3.2.6 wordt als volgt aangepast:

1. Aan de werknemer die verplicht is zich te registreren op grond van artikel 3 Wet BIG worden de kosten verbonden aan de initiële registratie vergoed, indien de werknemer de functie daadwerkelijk uitoefent. De kosten verbonden aan de herregistratie worden één maal in de vijf jaar vergoed.

2. Aan de werknemer die een opleiding heeft gevolgd en een beroep uitoefent als genoemd in
 - artikel 3 Wet BIG, of
 - die bij AMvB valt onder artikel 34 Wet BIG
 en die tevens lid is van een beroepsvereniging aangesloten bij één van de CAO-partijen, worden eveneens de kosten vergoed die verbonden zijn aan de kwaliteitsregistratie indien de beroepsvereniging aan het begin van de looptijd van deze CAO een kwaliteitsregister voert.
3. Registratiekosten ten behoeve van kwaliteitsregisters die op grond van lid 2 niet voor vergoeding in aanmerking komen kunnen, in overleg met de ondernemingsraad, door de werkgever worden vergoed.

Zwangerschaps- en bevallingsverlof

Artikel 13.4.2 lid 1 wordt als volgt gewijzigd: “De werknemer heeft gedurende de periode van zwangerschaps- en bevallingsverlof recht op een uitkering van het UWV. De werkgever vult de uitkering aan tot het voor de werknemer naar tijdsruimte vastgestelde loon.”

Calamiteitenverlof

Artikel 13.4.5 lid 2 wordt als volgt gewijzigd:

“Bij overlijden van

- bloed- en aanverwanten in de rechte lijn
- een broer of zus

van de werknemer en/of zijn echtgenoot of relatiepartner heeft de werknemer recht op betaald verlof op de dag van overlijden en op de dag van de begrafenis of crematie, voor zover de werknemer was ingeroosterd op deze dag/dagen.

Bij overlijden van

- de echtgeno(o)t(e) of relatiepartner
- een (pleeg)kind
- een (pleeg)ouder

van de werknemer en/of zijn echtgenoot of relatiepartner heeft de werknemer recht op betaald verlof op de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie, voor zover de werknemer was ingeroosterd op deze dag/dagen.”

Pensioenfonds Zorg en Welzijn

Artikel 3.3.2 lid 3 wordt als volgt gewijzigd:

“De pensioenpremie wordt voor 50% op de werknemer verhaald.”

Ambtelijke ondersteuning ondernemingsraden (per 1 januari 2012)

Aan artikel 5.6 wordt een lid 2 toegevoegd: “De ondernemingsraad heeft recht op 2 uur per week ambtelijke ondersteuning per ondernemingsraadzetel.”

Geconsigneerde pauze in de nachtdienst (per 1 januari 2012)

In de koptekst van artikel 11.5 vervalt het woord ‘arbeid’.

In artikel 11.5 wordt een nieuw lid 5 toegevoegd: “Indien de werkgever gebruik maakt van een geconsigneerde pauze in de nachtdienst, en de werknemer de werkplek niet mag verlaten, ontvangt hij een consignatievergoeding van € 5 bruto per pauze van een half uur.”

Vervallen artikel 7.1.7 Salarisgarantie bij invoering FWG 3.0

De meeste, zo niet alle, werknemers hebben inmiddels het vooruitzicht bereikt dat bij de invoering van FWG 3.0 was gegarandeerd. Daarnaast zou de toezegging in de individuele arbeidsovereenkomst moeten zijn opgenomen.

CAO-partijen zijn daarom van mening dat daarmee het artikel 7.1.7 is uitgewerkt.

Het is uitdrukkelijk niet de bedoeling dat iemand door het schrappen van artikel 7.1.7 in zijn rechtspositie wordt benadeeld.

Einde van de arbeidsovereenkomst (per 1 januari 2012)

Artikel 3.1.6 derde bullet wordt als volgt gewijzigd: “Op de dag voorafgaand aan de dag waarop de werknemer de AOW-/ouderdomspensioengerechtigde leeftijd bereikt, tenzij voorafgaand aan deze datum in overleg tussen werkgever en werknemer een andere einddatum is overeengekomen.”

Overgangsregelingen CAO Sanquin 2001

De ‘overgangsregelingen CAO Sanquin 2001’ (artikel 2.4 van de CAO) zijn gereviseerd en geactualiseerd. Alle artikelen vervallen met uitzondering van:

- Artikel 3 ‘Vakantieduren en leeftijdsuren’: de regeling basisvakantieduren blijft van kracht, de regeling leeftijdsuren vervalt.
- Artikel 10 ‘Salarisschalen’.
- Artikel 11 ‘Invoering en toepassing FWG 3.0’: de tekst over invoering FWG 3.0 wordt geschrapt, de salarisgarantieregeling blijft van kracht. De tekst over de toeslag bezwarende arbeidsomstandigheden wordt als volgt gewijzigd: “Voor werknemers die op 31 december 2001 een toeslag bezwarende arbeidsomstandigheden (TBA) ontvingen conform artikel 17 AVR CLB, zoals die luidde op 1 juli 2001, wordt het bedrag van die toeslag geacht onderdeel uit te maken van deze salarisgarantieregeling.”
- Artikel 14 ‘Hardheidsclausule’.
- Artikel 15 ‘Bezwarenregeling’.

Enkele regelingen zijn nog van toepassing op een beperkte groep werknemers. Voor deze werknemers wordt dit recht vastgelegd in een addendum bij de arbeidsovereenkomst. De regelingen worden uit de CAO geschrapt. Dit geldt voor de volgende regelingen:

- Artikel 4 ‘Reiskostenvergoeding woon-werkverkeer’.
- Artikel 5 ‘Ziektekostenverzekering’.
- Artikel 13 ‘Bijdrage bij arbeidsongeschiktheid’.

Hoofdstuk 1

Begripsbepalingen en werkingsfeer

1.1 Begripsbepalingen

Artikel 1.1.1 Begripsbepalingen

Onder een collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) wordt verstaan een overeenkomst tussen één of meer (verenigingen van) werkgever(s) en één of meer verenigingen van werknemers, waarbij deze verenigingen hun leden verplichten bij het aangaan van arbeidsovereenkomsten bepaalde voorwaarden in acht te nemen.

In deze CAO wordt verstaan onder:

a. De werkgever

Stichting Sanquin Bloedvoorziening te Amsterdam bestaande uit:

Raad van Bestuur

Concernstaf

en de divisies:

Bloedbank

Plasmaproducten

Diagnostiek

Research

Reagents

alsmede de business unit Pharmaceutical Services

In deze CAO te noemen: Sanquin Bloedvoorziening

Indien Sanquin Bloedvoorziening voornemens is een rechtspersoon op te richten met het oogmerk uitsluitend of nagenoeg uitsluitend diensten te verlenen aan Sanquin Bloedvoorziening zal tussen partijen overleg plaatsvinden over het al dan niet toepassen van deze CAO.

b. De werknemer

De persoon die een arbeidsovereenkomst is aangegaan met de onder a. genoemde werkgever, tenzij betrokkene:

1. 'directeur' is, waarbij onder 'directeur' wordt verstaan degene die belast is met de beleidsvoorbereiding alsmede het totale beheer van een divisie van Sanquin Bloedvoorziening en daarvoor rechtstreeks verantwoording verschuldigd is aan de Raad van Bestuur alsmede degene die op 31 december 1997 aan deze definitie voldeed. De werkgever bepaalt wie volgens deze begripsbepaling 'directeur' bij Sanquin Bloedvoorziening is;
2. incidenteel gedurende de schoolvakanties werkzaam is voor een periode van maximaal zes aaneengesloten weken (vakantiekraft);
3. incidenteel werkzaamheden verricht als oproepmedewerker;
4. incidenteel werkzaamheden verricht als docent (uurdocent);
5. is aangesteld voor het op projectbasis verrichten van tijdelijke activiteiten, welke niet gebruikelijk bij Sanquin Bloedvoorziening plaatsvinden (bijvoorbeeld een bouwcoördinator).

c. Relatiepartner

1. De geregistreerde partner dan wel
2. degene met wie de werknemer ongehuwd samenleeft.
Van ongehuwd samenleven is sprake indien twee ongehuwde personen een gezamenlijke huishouding voeren met uitzondering van bloedverwanten in de eerste graad.

d. Het salaris

Het voor de werknemer geldende bruto-maandsalaris, exclusief de vergoedingen (waaronder overwerk, onregelmatige dienst, bereikbaarheids-, aanwezigheids- en consignatiedienst, gratificatie, arbeidsmarkt knelpunt, bijzondere functievervulling, waarneming, vakantiebijslag, reiskosten woon-werkverkeer, reis- en verblijfkosten, BIG-registratiekosten en verhuiskosten), voorzover in de bepalingen van de CAO niet anders is vermeld.

e. Uurloon

Onder uurloon wordt verstaan 1/156 deel van het salaris dat gebaseerd is op een voltijd dienstverband (gemiddeld 36 uur per week).

f. CAO-bedragen

De in de CAO vermelde bedragen zijn bruto-bedragen tenzij anders vermeld.

g. FWC®-systeem

Het vigerende computerondersteunde systeem FWG 3.0® voor functiewaardering ten behoeve van zorginstellingen.

h. Stagiair

Een stagiair werkt op basis van een schriftelijke stageovereenkomst. Een stagiair is geen werknemer in de zin van de CAO en wordt niet formatief ingezet.

i. Feest- en gedenkdagen

Nieuwjaarsdag, eerste en tweede paasdag, hemelvaartsdag, eerste en tweede pinksterdag, eerste en tweede kerstdag en de als zodanig door de overheid erkende nationale feest- en gedenkdagen, waaronder Koninginnedag en elk jaar bevrijdingsdag, alsmede de bijzondere feest- en gedenkdagen door Sanquin Bloedvoorziening in overleg met de ondernemingsraad vastgesteld (zoals het x-jarig jubileum van Sanquin Bloedvoorziening).

j. Vrij van dienst

Onder 'vrij van dienst' wordt verstaan: vrij van diensten met uitzondering van consignatie- en bereikbaarheidsdienst.

Onder 'vrij van iedere dienst' wordt verstaan: vrij van diensten waaronder vrij van bijzondere diensten als bedoeld in hoofdstuk 11.

Hoofdstuk 2

CAO Sanquin Bloedvoorziening

Een halve vrije dag: een periode van 18 uren vrij van dienst.

Een vrije dag: een periode van 32 uren vrij van dienst.

Anderhalve aaneengesloten vrije dag: een periode van 46 uren vrij van dienst.

Twee aaneengesloten vrije dagen: een periode van 56 uren vrij van dienst.

Twee en een halve aaneengesloten vrije dag: een periode van 66 uren vrij van dienst.

Drie aaneengesloten vrije dagen: een periode van 72 uren vrij van dienst.

Een vrij weekeinde: een periode van 56 uren vrij van dienst, vallend op zaterdag en zondag.

Formule voor het aantal aaneengesloten vrije dagen voor zover hierboven niet genoemd: een periode vrij van dienst waarvan het aantal uren het aantal halve vrije dagen maal 12 uur vermeerderd met 6 uren bedraagt.

k. Arbeids- en rusttijdenpatroon

De individuele regeling van de arbeids- en rusttijden van de werknemer.

l. In overleg en na overleg

Onder 'in overleg' wordt verstaan: instemming (van de ondernemingsraad/ de werknemer) vereist.

Onder 'na overleg' wordt verstaan: moet zijn besproken (met de ondernemingsraad/ de werknemer).

1.2 Werkingssfeer

Artikel 1.2.1 Werkingssfeer, ontheffing en toepassing

1. Deze CAO is van toepassing op de arbeidsverhouding tussen de werkgever als bedoeld in artikel 1.1.1 sub a en de werknemer als bedoeld in artikel 1.1.1 sub b.
2. Het staat de werkgever vrij om bepalingen van deze CAO geheel of gedeeltelijk van toepassing te verklaren op de werknemer die op grond van de definitie niet valt onder de werkingssfeer van deze CAO.

Artikel 2.1 Looptijd, wijziging en opzegging CAO

1. Deze CAO treedt in werking op 1 maart 2011 en loopt tot en met 28 februari 2014.
2. In geval van zwaarwegende omstandigheden kan deze CAO, met instemming van CAO-partijen, tussentijds worden gewijzigd.
3. Indien geen van de CAO-partijen uiterlijk een maand voor de datum waarop deze CAO eindigt schriftelijk aan de andere partij(en) te kennen heeft gegeven dat zij de CAO wenst te beëindigen of in één of meer bepalingen wijzigingen wenst, zal deze CAO geacht worden telkens voor één jaar stilzwijgend te zijn verlengd.

Artikel 2.2 Karakter CAO

1. De bepalingen van deze CAO hebben een standaard karakter. Dat wil zeggen dat voor zover daarin niet anders is bepaald, het de werkgever niet is toegestaan af te wijken van de bepalingen van deze CAO of arbeidsvoorwaarden met de werknemer overeen te komen, die niet in deze CAO zijn geregeld.
2. In afwijking van lid 1 is het de werkgever toegestaan, ten behoeve van de werknemers, de volgende regelingen te treffen:
 - een kredietverstrekkingregeling;
 - een regeling op het gebied van collectieve verzekering;
 - een regeling met betrekking tot een sociaal/bedrijfsfonds.

Artikel 2.3 Nadere uitvoeringsregelingen

Indien één van de CAO-partijen van oordeel is dat toepassing van de in de CAO opgenomen regelingen of onderdelen daarvan zal leiden tot niet door CAO-partijen bedoelde effecten, kunnen partijen nadere regelingen vaststellen.

Artikel 2.4 Overgangsregelingen CAO Sanquin 2001

Deze CAO is van toepassing op de werknemers van Sanquin Bloedvoorziening (zie 'werkingssfeer'). Partijen bij deze CAO hebben vastgesteld dat voorafgaand aan de in de CAO Sanquin 2001 gerealiseerde harmonisatie van arbeidsvoorwaarden voor (groepen) werknemers andere geautoriseerde regelingen kunnen hebben gegolden dan in die CAO zijn vastgelegd.

Dit maakte het nodig voor die (groepen) werknemers overgangsregelingen te treffen.

Daarbij diende te worden gestreefd naar een evenwichtige overgang van regelingen. Partijen bij de CAO Sanquin 2001 zijn zich ervan bewust geweest dat overgangsregelingen tot gevolg konden hebben dat tussen werknemers (tijdelijk) verschillen in arbeidsvoorwaarden bestaan.

Voor zover zij geen regeling vonden in deze overgangsregelingen of in de CAO, zijn schriftelijk vastgelegde individuele afspraken gerespecteerd.

Mogelijk zijn voor hierna te noemen onderwerpen in sociale plannen reeds regelingen getroffen welke afwijkend zijn van de in dit artikel opgenomen overgangsregelingen.

Gedurende de looptijd van bedoelde sociale plannen worden de daarin overeengekomen regelingen gerespecteerd, tenzij dit ten nadele van de werknemer zou strekken. Daarbij gemaakte afspraken met betrekking tot inkomen en pensioen gelden ook ten aanzien van deze overgangsregelingen. Werknemer heeft de mogelijkheid om in plaats van de hier genoemde overgangsregelingen de overeenkomstige regeling uit de CAO Sanquin 2001 te kiezen. Deze keuze moet schriftelijk aan de werkgever kenbaar gemaakt zijn voor 1 januari 2002.

De overgangsregelingen zijn ook van toepassing op werknemers met wie een rechtspositieregeling reeds was overeengekomen, maar die op 1 juli 2001 nog niet effectief in dienst waren en die op grond van de afspraken die zijn gemaakt aan de oude rechtspositie rechten kunnen ontlenen.

Voorzover in bestaande procedures, richtlijnen of toelichtingen uitwerkingen van in deze overgangsregelingen opgenomen Arbeidsvoorwaardenregelingen (AVR) zijn vastgelegd, worden deze geacht onderdeel uit te maken van deze overgangsregelingen.

Partijen hebben de overgangsregelingen herzien in 2011. De volgende overgangsregelingen blijven vooralsnog van kracht.

Vakantieuren

Voor werknemers in dienst getreden vóór 1 juli 2001, voor wie de AVR Vakantie van toepassing was, geldt vanaf die datum dat het basisaantal vakantieuren bij voltijdsdienstverband 173 uur per kalenderjaar (24 dagen à 7,2 uur bij 36-urige werkweek) bedraagt, ongeacht de positie in de inpassingstabel.

Salarisschalen

Met ingang van 1 juli 2001 zijn de salarisschalen van deze CAO van toepassing.

Indien en voor zover daarvóór andere salarisschalen van toepassing waren wordt het overeenkomstige of naasthogere salaris uit de inpassingstabel uit deze CAO van toepassing.

Met ingang van 1 juli 2001 geldt voor werknemers voor wie AVR 14 van toepassing was als te bereiken maximum het met het maximumsalaris van de betreffende AVR-schaal overeenkomstige of naasthogere salaris uit de inpassingstabel uit deze CAO.

Onder 'het te bereiken maximum' wordt verstaan het standaard maximum van de op 30 juni 2001 voor de werknemer geldende AVR-salarisschaal, bereikbaar voor werknemers bij normaal/goed functioneren. Ook behoudt de werknemer perspectief op de uitloop boven het standaardmaximum zoals bedoeld in de AVR-CLB, indien hij na het bereiken van het voor hem geldende standaardmaximum voldoet aan de criteria voor het bereiken daarvan, zoals die luiden op 1 juli 2001.

Periodieke verhogingen vinden voor werknemers op wie bovenstaande van toepassing is plaats per 1 januari. Voor werknemers in dienst van het CLB op 1 juli 2001, voor wie op grond van bestaande regelingen in 2001 de periodiekdatum op 1 juli is gesteld, geldt dat deze datum gehandhaafd wordt. Met ingang van 2002 wordt ook voor hen de periodiekdatum 1 januari van kracht.

Toepassing FWG3.0®

Salarisgarantieregeling bij invoering FWG 3.0®

De salarisgarantieregeling uit deze CAO (Uitvoeringsregeling salariering, artikel 5) is in het kader van de hier bedoelde invoering van FWG 3.0® van toepassing, met dien verstande dat onder 'bestaande vooruitzichten' in genoemd artikel wordt verstaan, hetgeen in artikel 10 van deze overgangsregelingen is bepaald met betrekking tot 'het te bereiken maximum'.

Toeslagen

- Voor werknemers die op 30 juni 2001 een arbeidsmarkttoeslag ontvangen, is vanaf 1 juli 2001 artikel 7 lid 2 van de Uitvoeringsregeling salariering van deze CAO van toepassing. Indien en voorzover werknemers op 30 juni 2001 een hogere arbeidsmarkttoeslag ontvangen dan voorzien in deze CAO, behouden zij dit bedrag. Wijziging, vermindering of intrekking van de toeslag vindt met ingang van 1 juli 2001 plaats conform de bepalingen van deze CAO. Indien functiewaardering van de functie met FWG® 3.0 leidt tot een hogere inschaling zal opnieuw de hoogte van een eventuele arbeidsmarkttoeslag worden bepaald.
- Voor werknemers die op 31 december 2001 een toeslag bezwarende arbeidsomstandigheden (TBA) ontvingen conform artikel 17 AVR CLB, zoals die luidde op 1 juli 2011, wordt het bedrag van die toeslag geacht onderdeel uit te maken van deze salarisgarantieregeling.

Hardheidsclausule

Indien en voor zover toepassing van deze overgangsregelingen voor de individuele werknemer een kennelijke onbillijkheid oplevert, zal daarvan, teneinde deze onbillijkheid op te heffen, ten gunste van de werknemer worden afgeweken.

Bezwarenregeling

Indien werkgever en werknemer blijvend van mening verschillen over de uitvoering van een overgangsregeling kunnen zij zich wenden tot een door partijen in te stellen commissie. Deze commissie bestaat uit één vertegenwoordiger namens de werkgever en één vertegenwoordiger namens de vakorganisaties. Gezamenlijk kiezen zij een onafhankelijke voorzitter. De commissie werkt volgens het Reglement Bezwarencommissie Overgangsmaatregelen. De uitspraken van de commissie zijn bindend.

Artikel 2.5 Uitzendkrachten en gedetacheerden

Aan de arbeidskrachten die door een uitzendbureau/detacheringsbureau ter beschikking worden gesteld aan Sanquin Bloedvoorziening, zal het uitzendbureau/detacheringsbureau overeenkomstige arbeidsduur, lonen en overige vergoedingen toekennen als die welke worden toegekend aan werknemers werkzaam in gelijke of gelijkwaardige functies in dienst van Sanquin Bloedvoorziening.

Artikel 2.6 Interpretatiecommissie

1. Partijen bij de CAO Ziekenhuizen hebben een interpretatiecommissie ingesteld, die tot taak heeft de uitleg van artikelen van de CAO Ziekenhuizen, tegen de achtergrond van de gevoerde onderhandelingen, vast te stellen.
2. Iedere CAO-partij is bevoegd zich tot genoemde commissie te wenden.
3. Samenstelling, werkwijze en bevoegdheden van deze commissie zijn reglementair vastgelegd (bijlage F).
4. Voor de overige bepalingen treden partijen bij deze CAO op als interpretatiecommissie.

Artikel 2.7 Sociaal Statuut

In geval van fusie, vormen van samenwerking, reorganisatie en (gedeeltelijke) sluiting van Sanquin Bloedvoorziening zijn de bepalingen opgenomen in het Sociaal Statuut van toepassing (bijlage B).

Hoofdstuk 3

De arbeidsovereenkomst, wettelijke vereisten en aanvullende bepalingen

3.1 De arbeidsovereenkomst

Artikel 3.1.1 De arbeidsovereenkomst

1. De arbeidsovereenkomst wordt conform de in de CAO opgenomen modelovereenkomst schriftelijk aangegaan en gewijzigd en wordt in tweevoud opgemaakt (bijlage H).
2. De werkgever draagt er zorg voor dat de werknemer een door beide partijen ondertekend exemplaar ontvangt van de arbeidsovereenkomst of de wijziging daarvan.

Artikel 3.1.2 Duur van de arbeidsovereenkomst

1. De arbeidsovereenkomst wordt als regel aangegaan voor onbepaalde tijd. Dit is niet van toepassing op de arbeidsovereenkomst van de werknemer die bij indiensttreding de ouderdomspensioengerechtigde leeftijd reeds heeft bereikt. Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd dient de reden of de tijdsduur te worden vermeld.
2. Op een reeks arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd is artikel 7:668a BW van toepassing.
3. De werking van artikel 7:668a BW lid 1 sub b is uitgesloten ten aanzien van de uitzendkracht. Indien de uitzendkracht binnen drie maanden na beëindiging van de uitzendovereenkomst een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangaat met Sanquin Bloedvoorziening, wordt deze arbeidsovereenkomst beschouwd als tweede arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Artikel 7:668a BW lid 2 blijft van toepassing.
4. Op grond van artikel 7:668a BW lid 5 is het de werkgever toegestaan in de navolgende limitatief benoemde situaties, een contract voor bepaalde tijd te verlengen, zonder dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat:
 - Als een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd als arts niet in opleiding tot specialist (anios) eindigt, kan een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd als arts in opleiding tot specialist (aios) of als arts in opleiding tot een erkende medische vervolgopleiding worden aangegaan voor de duur van de opleiding.
 - Als een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangegaan met betrekking tot het verrichten van onderzoek eindigt, kan een nieuwe arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, met betrekking tot het verrichten van onderzoek, met een maximum duur van 4 jaar, worden aangegaan.

Artikel 3.1.3 Geschillen

1. Van een geschil is sprake als werkgever of werknemer dit schriftelijk en gemotiveerd aan de ander kenbaar maakt.
2. De beslechting van geschillen geschiedt door de gewone rechter, of, indien daarin uitdrukkelijk in de arbeidsovereenkomst is voorzien, bij uitsluiting van de gewone rechter door de relevante kamer van het Scheidsgerecht Gezondheidszorg. Het Arbitragereglement van het Scheidsgerecht bepaalt zijn bevoegdheid geschillen te berechten.
3. De aanwijzing van het Scheidsgerecht in de arbeidsovereenkomst is nietig indien dit in strijd is met de bevoegdheidsbepalingen in het Arbitragereglement.

Artikel 3.1.4 Schorsing

1. De werkgever kan de werknemer voor ten hoogste een week met behoud van salaris schorsen, om zodanige ernstige redenen dat voortzetting van de werkzaamheden door de werknemer naar het oordeel van de werkgever niet langer verantwoord is.
2. De werkgever kan de schorsing éénmaal met maximaal één week verlengen. De werkgever kan niet gelijktijdig met het uitspreken van de eerste schorsing een verlenging opleggen.
3. Het besluit tot schorsing of het besluit tot verlenging hiervan wordt onverwijld en gemotiveerd aan de werknemer meegedeeld en per aangetekend schrijven bevestigd. De werknemer wordt binnen vier dagen na dagtekening van het aangetekend schrijven (zaterdagen, zondagen en feestdagen niet meegerekend) in de gelegenheid gesteld zich tegenover de werkgever te verantwoorden. Hij kan zich daarbij door een raadsman doen bijstaan.
4. De schorsing kan worden verlengd tot de datum van ingang van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst wanneer:
 - werkgever inmiddels een ontslagprocedure bij UWV WERKbedrijf in gang heeft gezet of
 - een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst bij de rechter of het Scheidsgerecht Gezondheidszorg is ingediend.
5. Tijdens de schorsing behoudt de werknemer zijn salaris.
6. De werkgever is bevoegd de werknemer gedurende de periode van schorsing de toegang tot de gebouwen en terreinen van Sanquin Bloedvoorziening te ontzeggen voorzover dit geen betrekking heeft op de leefruimte van de werknemer.
7. Indien blijkt dat de werknemer kennelijk ten onrechte door de werkgever werd geschorst, zal de werkgever op verzoek van de werknemer deze openlijk rehabiliteren en hem de aantoonbare schade vergoeden.

Artikel 3.1.5 Op non-actiefstelling

1. De werkgever kan de werknemer maximaal drie weken op non-actief stellen, indien naar het oordeel van de werkgever de voortgang van de werkzaamheden – door welke oorzaak dan ook – ernstig wordt belemmerd.
2. De werkgever kan de non-actiefstelling éénmaal met maximaal drie weken verlengen. Met toestemming van de werknemer of diens vertegenwoordiger kan nogmaals een verlenging van maximaal drie weken worden overeengekomen.
3. Het besluit tot op non-actiefstelling of het besluit tot verlenging hiervan wordt door de werkgever aan de werknemer gemotiveerd medegedeeld en zo spoedig mogelijk schriftelijk bevestigd.
4. De werkgever kan de werknemer, nadat een rechtsgeldige opzegtermijn is ingegaan, voor de resterende duur van de opzegtermijn op non-actief stellen. Voorwaarde is dat, naar het oordeel van de werkgever, zwaarwegende belangen dit noodzakelijk maken.
5. Tijdens de op non-actiefstelling behoudt de werknemer zijn salaris en alle overige rechten voortvloeiende uit de arbeidsovereenkomst/CAO.
6. De werkgever moet gedurende de periode van op non-actiefstelling bevorderen dat de werknemer zijn werkzaamheden kan hervatten.

7. Na het verstrijken van de periode van op non-actiefstelling is de werknemer gerechtigd zijn werkzaamheden te hervatten.
8. De op non-actiefstelling kan niet bij wijze van strafmaatregel worden gebruikt.

Artikel 3.1.6 Einde van de arbeidsovereenkomst

1. De arbeidsovereenkomst eindigt:
 - bij het gebruik maken van de overbruggingsuitkering op grond van de pensioenregeling van het Pensioenfonds Zorg en Welzijn;
 - bij het gebruik maken van de ruil-overbruggingsuitkering op grond van de pensioenregeling van het Pensioenfonds Zorg en Welzijn. De nieuwe deeltijdarbeidsovereenkomst wordt geacht te zijn aangegaan onder dezelfde voorwaarden zoals overeengekomen op het moment dat van de ruil-OBU gebruik werd gemaakt;
 - op de eerste van de maand waarin de werknemer de ouderdomspensioengerechtigde leeftijd bereikt, tenzij voorafgaand aan deze datum in overleg tussen werkgever en werknemer een andere einddatum is overeengekomen.

Met ingang van 1 januari 2012 wordt deze bepaling als volgt aangepast:

- op de dag voorafgaand aan de dag waarop de werknemer de AOW-/ouderdomspensioengerechtigde leeftijd bereikt, tenzij voorafgaand aan deze datum in overleg tussen werkgever en werknemer een andere einddatum is overeengekomen.
2. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege:
 - door het verstrijken van de termijn waarvoor de arbeidsovereenkomst is aangegaan, tenzij de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:668a BW wordt omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd;
 - door beëindiging van de werkzaamheden waarvoor de overeenkomst is aangegaan, tenzij de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:668a BW wordt omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd;
 - wanneer de werknemer overlijdt.
 3. De arbeidsovereenkomst eindigt door opzegging, met inachtneming van artikel 3.1.7:
 - ingeval de overeenkomst voor onbepaalde tijd is aangegaan;
 - ingeval opzegging is overeengekomen;
 - ingeval van een dringende reden als bedoeld in de artikelen 7:678 BW en 7:679 BW;
 - tijdens een schriftelijk overeengekomen proeftijd als bedoeld in artikel 7:652 BW.
 4. De arbeidsovereenkomst eindigt door ontbinding door:
 - de rechter ingevolge artikel 7:685 BW;
 - het Scheidsgerecht Gezondheidszorg.

Artikel 3.1.7 Opzegging

1. De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk opgezegd.
2. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan slechts tussentijds worden opgezegd indien voor ieder der partijen dat recht schriftelijk is overeengekomen.

3. Een arbeidsovereenkomst mag, met uitzondering van opzegging wegens dringende reden als bedoeld in de artikelen 7:678 BW en 7:679 BW, niet worden opgezegd zonder dat de werkgever in het bezit is van een opzegvergunning.
4. Degene die de arbeidsovereenkomst opzegt, geeft op verzoek, ook tijdens een overeengekomen proeftijd, schriftelijk opgave van de reden van opzegging.
5. De datum van ingang van het ontslag is de eerste van de kalendermaand.
6. De werkgever kan niet opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer ongeschikt is tot het verrichten van zijn arbeid wegens ziekte, tenzij de ongeschiktheid twee jaar heeft geduurd, of de ongeschiktheid is ontstaan nadat een verzoek om een ontslagvergunning bij UWV WERKbedrijf is ontvangen. De termijn van twee jaar is niet van toepassing in de situaties zoals beschreven in artikel 7:670b lid 3 BW.
7. De werkgever voert een exitgesprek met de werknemer die de arbeidsovereenkomst door opzegging wenst te beëindigen.
8. Bij de verlenging van de wettelijke werknemerstermijn tot en met drie maanden mag de werkgeverstermijn gelijk worden gesteld aan de werknemerstermijn. Bij een verlenging van de werknemerstermijn tot een termijn van vier, vijf of zes maanden geldt voor de werkgever een verdubbeling van deze termijn.
9. Indien de werkgever de arbeidsovereenkomst opzegt, geldt de wettelijke opzegtermijn indien deze leidt tot een langere termijn dan de in de arbeidsovereenkomst opgenomen opzegtermijn.
10. Voor de werknemer die op 1 januari 1999 in dienst van Sanquin Bloedvoorziening was en 45 jaar of ouder was en voor wie op dat tijdstip een langere termijn voor opzegging gold dan volgens lid 8 van dit artikel, blijft de oude termijn gelden.

Artikel 3.1.8 Beëindiging na bevalling en herintreding

1. Indien de werknemer in verband met een bevalling de arbeidsovereenkomst uiterlijk tien kalenderdagen na de bevalling opzegt, hoeven geldende opzegtermijnen niet in acht genomen te worden. Het dienstverband is geëindigd op de eerste dag van de volgende kalendermaand.
2. De werknemer die in verband met een bevalling of in verband met de verzorging van zijn/haar kind(eren) de arbeidsovereenkomst heeft beëindigd, heeft tot maximaal twee jaar na het ontslag recht op een voorkeursbehandeling in een sollicitatieprocedure bij Sanquin Bloedvoorziening.

Artikel 3.1.9 Uitkering bij overlijden

1. Ingeval van overlijden van de werknemer verstrekt de werkgever een overlijdensuitkering aan:
 - a. de echtgeno(o)t(e) of relatiepartner van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde, en bij het ontbreken van deze aan
 - b. zijn minderjarige kinderen, en bij het ontbreken van hen aan
 - c. degene met wie de werknemer in gezinsverband leefde en in wiens kosten van bestaan hij grotendeels voorzag.
2. Indien de overledene geen betrekkingen nalaat als genoemd in lid 1, kan de werkgever de uitkering of een gedeelte daarvan doen toekomen aan de persoon of de personen die daarvoor naar het oordeel van de werkgever op grond van billijkheidsoverwegingen in aanmerking komt/komen.

3. De overlijdensuitkering wordt uitgekeerd op basis van het laatstgenoten salaris van de werknemer over de periode vanaf de dag na het overlijden tot en met de laatste dag van de derde maand na die waarin het overlijden plaatsvond.
4. De overlijdensuitkering wordt verminderd met het bedrag van de uitkering in verband met overlijden die op grond van de ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering en krachtens de Toeslagenwet wordt uitgekeerd.

3.2 Verplichtingen van werkgever en werknemer

Verplichtingen werkgever

Artikel 3.2.1 Algemene verplichtingen werkgever

1. De werkgever is verplicht al datgene te doen of na te laten wat een goed werkgever in gelijke omstandigheden behoort te doen of na te laten.
2. De werkgever is verplicht het beleid ten aanzien van zorgethische kwesties, voorzover dit voor de functievervulling van de werknemer(s) noodzakelijk is, bekend te maken.
3. De werkgever verschaft de werknemer de benodigde personele, instrumentele en ruimtelijke voorzieningen en zorgt ervoor dat de noodzakelijke vakliteratuur toegankelijk is. Dit na overleg met betrokkene en afdeling en binnen de mogelijkheden van Sanquin Bloedvoorziening.
4. De werkgever zal een actief beleid voeren ten aanzien van de deelname van vrouwen aan hogere en leidinggevende functies. Daartoe zal een beleidsplan worden opgesteld, waarin onder meer aandacht wordt besteed aan:
 - functies, waarin sprake is van ondervertegenwoordiging;
 - afspraken met betrekking tot het opheffen van ondervertegenwoordiging;
 - werving;
 - loopbaanbegeleiding en scholing.
5. De werkgever besteedt in het kader van arbeidsomstandighedenbeleid aandacht aan werkdruk. Indien de ontwikkelingen in het verzuimpercentage daartoe aanleiding geven, zal door of onder begeleiding van de arbodienst worden onderzocht of er een relatie is met de werkdruk. Is deze relatie aanwezig, dan worden in het overleg met de ondernemingsraad passende maatregelen besproken.
6. Voor de werknemer die in wisselende diensten werkt en die aangeeft deze diensten niet langer te kunnen vervullen, zoekt de werkgever in overleg met de werknemer naar een passende oplossing.
7. De werkgever stelt in overleg met de ondernemingsraad in het kader van een leeftijdsgericht personeelsbeleid een regeling vast, waarin onder meer maatregelen zijn opgenomen om de werkbelasting van de oudere werknemer te verlichten. Deze maatregelen kunnen een doorstroming naar een andere functie of functie-aanpassing betreffen.

Artikel 3.2.2 Evaluatie- en Resultaatsgesprek (ERG)

1. De werkgever voert ten minste éénmaal per jaar een ERG met de werknemer volgens het daarvoor in overleg met de ondernemingsraad vastgestelde systeem.
2. Zowel werkgever als werknemer kan het initiatief nemen tot het houden van een ERG.

3. In het ERG zal tenminste aandacht worden besteed aan:
- de invulling van het arbeids- en rusttijdenpatroon over het komende kalenderjaar;
 - de besteding van het persoonlijk levensfasebudget;
 - de wensen van de werknemer gebruik te maken van het meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden voor het komende kalenderjaar;
 - de inzetbaarheid in de nachtelijke uren van de werknemer van 50 jaar of ouder
 - het functioneren van de werknemer;
 - de werkomstandigheden/klimaat (arbo).

Artikel 3.2.3 Werknemersklachtenregeling

1. De werkgever stelt een werknemersklachtencommissie in.
2. In overleg met de ondernemingsraad wordt een algemene klachtenregeling en een regeling ongewenst gedrag vastgesteld.
3. De werkgever en de ondernemingsraad dragen een gelijk aantal commissieleden voor. De commissieleden worden benoemd door de directie.
4. De klachtencommissie brengt een zwaarwegend schriftelijk advies uit aan de werkgever. De werknemer ontvangt hiervan een afschrift.

Artikel 3.2.4 Verzekeringsovereenkomst

1. De werkgever is verplicht een verzekeringsovereenkomst te sluiten, die de persoonlijke burgerrechtelijke aansprakelijkheid van de werknemer dekt wegens dood, lichamelijk letsel en/of zaakschade, aan derden toegebracht in de uitoefening van zijn functie, met inbegrip van schade toegebracht aan derden door degene die de werknemer in opdracht van de werkgever in de werksituatie begeleidt.
2. De werkgever vrijwaart de werknemer voor aansprakelijkheid terzake en ziet af van de eventuele mogelijkheid van regres op de werknemer, behoudens in geval de schade het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer.

Artikel 3.2.5 Rechtsbijstand

1. De werkgever voorziet in adequate rechtsbijstand indien de werknemer wordt betrokken in een in- of externe klachtenprocedure, inclusief tuchtrechtprocedures, tenzij sprake is van nalatigheid of bewuste roekeloosheid van de werknemer.
2. Indien de nalatigheid of bewuste roekeloosheid niet vaststaat, voorziet de werkgever in adequate rechtsbijstand. Blijkt na de (klachten-/tuchtrecht-)procedure dat er sprake is geweest van nalatigheid dan wel bewuste roekeloosheid, kan de werkgever besluiten de kosten verbonden aan de verleende rechtsbijstand te verhalen op de werknemer.
3. Dit artikel heeft geen betrekking op strafrechtelijke procedures.

Artikel 3.2.6 Registratiekosten BIG- en kwaliteitsregister

1. Aan de werknemer die verplicht is zich te registreren op grond van artikel 3 Wet BIG worden de kosten verbonden aan de initiële registratie vergoed, indien de werknemer de functie daadwerkelijk uitoefent. De kosten verbonden aan de herregistratie worden één maal in de vijf jaar vergoed.

2. Aan de werknemer die een opleiding heeft gevolgd en een beroep uitoefent als genoemd in
 - artikel 3 Wet BIG, of
 - die bij AMvB valt onder artikel 34 Wet BIG
 en die tevens lid is van een beroepsvereniging aangesloten bij een van de CAO-partijen, worden eveneens de kosten vergoed die verbonden zijn aan de kwaliteitsregistratie indien de beroepsvereniging aan het begin van de looptijd van deze CAO een kwaliteitsregister voert.
3. Registratiekosten ten behoeve van kwaliteitsregisters die op grond van lid 2 niet voor vergoeding in aanmerking komen kunnen, in overleg met de ondernemingsraad, door de werkgever worden vergoed.

Artikel 3.2.7 Voortschrijdend plan Sociaal Beleid

1. De werkgever geeft uitwerking aan het sociaal beleid, zoals dit als wenselijk beleid staat omschreven in het Statuut Sociaal Beleid.
2. De werkgever stelt jaarlijks, in overleg met de ondernemingsraad, een voortschrijdend plan op. Hierin is aangegeven welke onderdelen van dat sociaal beleid in de eerstkomende jaren in uitvoering zullen worden genomen.

Artikel 3.2.8 Sociaal Jaarverslag

1. De werkgever is verplicht jaarlijks een sociaal jaarverslag uit te brengen. Het jaarverslag wordt met de ondernemingsraad in een overlegvergadering besproken.
2. Het sociaal jaarverslag bevat tenminste de volgende onderwerpen:
 - een samenvatting van de resultatenrekening;
 - het Sanquin-beleid;
 - de ontwikkeling van de arbeidsvoorwaarden zoals genoemd in artikel 2.2 lid 2;
 - personeelsbezetting, personeelsverloop, ziekteverzuim en splitsing van deze gegevens naar deeltijdwerkers en werknemers met een volledige dagtaak, werknemers die incidenteel werkzaamheden verrichten op afroep, etc.;
 - gespecificeerde personeelslasten naar kostensoorten;
 - opleidingsactiviteiten en -kosten, gespecificeerd naar relevante categorieën;
 - werkzaamheden van de overlegvergaderingen en verslaglegging daarvan;
 - verslagen van instellingen, fondsen, etc. die ten behoeve van het personeel zijn opgericht;
 - de factoren die afzonderlijk en in hun samenhang de personeelsbezetting hebben beïnvloed;
 - de werkgever rapporteert jaarlijks in het sociaal jaarverslag over het aantal gevoerde ER-gesprekken en op hoofdlijnen over de manier waarop uitvoering is gegeven aan de afspraken die gemaakt zijn tussen leidinggevende en werknemer.
3. De werkgever verstrekt de werknemer op verzoek een exemplaar van het jaarverslag.

Artikel 3.2.9 Oproepmedewerkers

Het totaal aantal arbeidsuren waarop oproepmedewerkers in een jaar bij Sanquin Bloedvoorziening mogen worden ingezet, mag maximaal 4% bedragen van het totaal aantal arbeidsuren dat volgens de formatie bij Sanquin Bloedvoorziening beschikbaar is.

Verplichtingen werknemer

Artikel 3.2.10 Algemene verplichtingen werknemer

1. De werknemer is verplicht de overeengekomen werkzaamheden naar zijn beste vermogen te verrichten en zich daarbij te gedragen naar de aanwijzingen door of vanwege de werkgever gegeven. Hierbij wordt hetgeen is neergelegd in een professione(e)l(e) statuut/beroepscode, zoals dat/die per beroepsgroep is geformuleerd en door CAO-partijen is bekrachtigd, in acht genomen. Niettemin heeft de werknemer het recht op grond van ernstige gewetensbezwaren het uitvoeren van bepaalde opdrachten te weigeren. In dit geval draagt de directie er zorg voor dat binnen de afdeling van betrokken werknemer zodanige maatregelen worden getroffen dat dit recht effectueerbaar is. De directie draagt zorg voor een juiste informatie aan alle betrokkenen binnen de afdeling.
2. Binnen redelijke grenzen en voor zover dit direct of indirect voortvloeit uit het belang van het werk of Sanquin Bloedvoorziening dan wel indien zich zodanige bijzondere omstandigheden voordoen dat voorafgaand overleg niet mogelijk is, is de werknemer verplicht in te stemmen met:
 - a. wijziging voor korte tijd en ten hoogste een maand van de aan zijn functie verbonden werkzaamheden;
 - b. wijziging voor korte tijd en ten hoogste een maand in de regeling van zijn arbeidstijd.

Artikel 3.2.11 Verhinderung

1. Indien de werknemer verhinderd is zijn werkzaamheden te verrichten, is hij verplicht daarvan, onder opgave van redenen, zo spoedig mogelijk mededeling te doen of te laten doen aan de werkgever.
2. Over de tijd gedurende welke de werknemer in strijd met zijn verplichtingen opzettelijk nalaat zijn werkzaamheden te verrichten, is de werkgever hem geen salaris verschuldigd.

Artikel 3.2.12 Medisch onderzoek

De werknemer is verplicht zich te onderwerpen aan een door de werkgever met redenen omkleed noodzakelijk geacht medisch onderzoek, indien het een onderzoek betreft met een preventieve werking ten opzichte van de gezondheidssituatie in Sanquin Bloedvoorziening.

Artikel 3.2.13 Nevenfuncties

1. Het is de werknemer niet toegestaan een al dan niet gehonoreerde nevenfunctie te vervullen of al dan niet gehonoreerde nevenwerkzaamheden te verrichten die redelijkerwijs geacht kunnen worden onvereenigbaar te zijn met zijn functie dan wel met de belangen of het aanzien van Sanquin Bloedvoorziening.
2. Van de werknemer mag worden verwacht dat hij bij twijfel over de (on)verenigbaarheid van nevenfunctie(s) vooraf overleg pleegt met de werkgever.

Artikel 3.2.14 Geschenken, beloningen, erfenissen

Het is de werknemer, behoudens nadrukkelijke toestemming van de werkgever, verboden:

- direct of indirect deel te nemen aan ten behoeve van de werkgever uit te voeren aannemingen en leveringen;
- direct of indirect geschenken, beloningen of provisie aan te nemen of te vorderen van instanties of personen met wie hij uit hoofde van zijn functie in aanraking komt;
- een erfenis of legaat te aanvaarden van een persoon die voor overlijden als donor of patiënt in rechtstreekse relatie stond met de werknemer en geen bloed- of aanverwant tot en met de vierde graad, echtgenoot of relatiepartner van de werknemer is.

Wederzijdse verplichtingen

Artikel 3.2.15 Aanwijzen woongebied

1. Indien de werkgever in verband met het belang van Sanquin Bloedvoorziening het noodzakelijk acht kan hij, bij wijziging van de functie van de werknemer dan wel van de omstandigheden waarbinnen de functie wordt uitgeoefend, een woongebied aanwijzen, waar de werknemer verplicht is zich te vestigen.
2. Aan de werknemer die zich bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst vestigt of tijdens het dienstverband door de werkgever verplicht wordt zich te vestigen in een aangewezen woongebied, wordt een verhuiskostenvergoeding toegekend overeenkomstig de bepalingen in hoofdstuk 12 paragraaf 12.4.

Artikel 3.2.16 Geheimhoudingsplicht

1. De werknemer is verplicht tot geheimhouding van wat hem uit hoofde van zijn functie ter kennis komt, voorzover die verplichting uit de aard der zaak volgt of hem uitdrukkelijk is opgelegd. Deze verplichting is neergelegd in artikel 272 van het Wetboek van Strafrecht en geldt ook na beëindiging van het dienstverband.
2. De geheimhoudingsplicht geldt niet voor degenen die rechtstreeks of als vervanger betrokken zijn bij de uitvoering van de behandelingsovereenkomst (WGBO), het behandelingsplan (BOPZ) of het onderzoeksprotocol (WMO), voor zover de verstrekking noodzakelijk is voor de door hen in dat kader te verrichten werkzaamheden.
3. De werkgever is verplicht tot geheimhouding van hetgeen hem met betrekking tot de persoon van de werknemer uit hoofde van diens functie bekend is, tenzij de werknemer tot het verstrekken van op zijn persoon betrekking hebbende gegevens toestemming geeft.

Artikel 3.2.17 Scholingsplan, loopbaanadvies en facilitering

1. De werkgever stelt jaarlijks, in overleg met de ondernemingsraad, het scholingsplan vast en het daarvoor benodigde budget.
2. Het scholingsplan bevat functiegerichte, beroepsgerichte en op employability gerichte scholing en een faciliteitenregeling.

3. Voor scholing en loopbaanbegeleiding wordt binnen Sanquin Bloedvoorziening gebruik gemaakt van het ERG-systeem en de jaarlijks door de divisies op te stellen opleidingsplannen. Tevens geldt de regeling studiekosten/studieverlof, die in overleg met de ondernemingsraad is vastgesteld.
4. De wensen van de werknemer met betrekking tot scholingsactiviteiten en loopbaanwensen worden in het ERG besproken.
5. De werknemer heeft eens in de vijf jaar recht op een individueel loopbaanadvies. Bij het toekennen van de scholingsactiviteiten van de werknemer houdt de werkgever rekening met de uitkomsten van het loopbaanadvies.
6. In de in overleg met de ondernemingsraad vastgestelde regeling studiekosten/studieverlof wordt ten minste aandacht besteed aan:
 - studies die in opdracht van de werkgever worden gevolgd;
 - de kosten die voor vergoeding in aanmerking komen. Bij deeltijdwerkers wordt het naar rato-beginsel voor wat betreft de (gedeeltelijke) kostenvergoeding niet toegepast;
 - de tijd waarvoor studieverlof wordt verleend;
 - de terugbetaling van reeds verstrekte vergoedingen.

Artikel 3.2.18 Vergoeding materiële schade

1. De werkgever vergoedt materiële schade die aan de werknemer is toegebracht door een donor of patiënt en die redelijkerwijs niet voorkomen kon worden, op basis van het onderstaande.
2. Onder materiële schade wordt in dit verband verstaan:
 - schade aan goederen van de werknemer en/of
 - schade ten gevolge van verwonding, voorzover het betreft herstelkosten en kosten wegens blijvende invaliditeit, een en ander voor ten hoogste 24 maanden te rekenen vanaf de dag waarop de schadeveroorzakende gebeurtenis plaatsvond.

De genoemde schaden worden tezamen vergoed tot een maximum van € 2.270 per gebeurtenis.
3. Om voor vergoeding in aanmerking te komen, dient de werknemer aan te tonen dat:
 - een donor of patiënt de schade heeft toegebracht;
 - hij op geen andere wijze te dezer zake schadeloos gesteld kan worden;
 - de schade is toegebracht in de uitoefening van zijn functie;
 - hij zich overigens naar het oordeel van de werkgever genoegzaam heeft verzekerd voor risico's, daar waar zulks gebruikelijk is.
4. Door de werknemer op grond van dit artikel schadeloos te stellen, treedt de werkgever tot een maximum van € 2.270 in de rechten van de werknemer die deze mocht hebben tegenover degene die schade heeft veroorzaakt.

Artikel 3.2.19 Belangenbehartiging van werknemer

1. De werknemer heeft de bevoegdheid persoonlijk of met behulp van een vertegenwoordiger zijn belangen bij de werkgever te bepleiten.
2. De werkgever stelt op verzoek de werknemer en/of zijn vertegenwoordiger op korte termijn in de gelegenheid mondeling of schriftelijk de belangen van de werknemer te bepleiten.

Artikel 3.2.20 Klokkenluidersregeling

De werknemer kan op een veilige wijze melding doen van eventuele vermoedens van misstanden binnen Sanquin Bloedvoorziening. Voor de procedure wordt verwezen naar de Regeling melden van misstanden van Sanquin Bloedvoorziening.

3.3 IZZ en Pensioenfonds Zorg en Welzijn

IZZ

Artikel 3.3.1 Ziektekostenregeling IZZ

1. De (voormalige) werknemer kan deelnemen aan de collectieve ziektekostenregeling IZZ. De voorwaarden voor deelneming voor hem en zijn eventuele mededeelnemer(s) en de omvang van de verstrekkingen zijn geregeld in het Reglement collectieve ziektekostenregeling van de Stichting IZZ en de verzekeringsvoorwaarden van de door de Stichting IZZ aangewezen zorgverzekeraar.
2. Het Reglement collectieve ziektekostenregeling en de premie worden vastgesteld en gewijzigd door het bestuur van de Stichting IZZ.
3. De werknemer heeft uitsluitend recht op een werkgeversbijdrage in de premie van de IZZ Basisaanvullende regeling. De hoogte van deze bijdrage wordt door CAO-partijen vastgesteld.
4. De totaal verschuldigde premie voor de deelname aan de ziektekostenregeling IZZ wordt door de werkgever gestort op rekening van de aangewezen zorgverzekeraar, tenzij in het Reglement anders is bepaald.
5. Vanaf het moment dat de loondoorbetalingsverplichting van de werkgever eindigt wordt geen werkgeversbijdrage meer verstrekt.

Pensioenfonds Zorg en Welzijn

Artikel 3.3.2 Pensioen

1. In beginsel zijn alle werknemers werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst verplicht verzekerd voor hun pensioen bij het Pensioenfonds Zorg en Welzijn.
2. De werkingssfeer alsmede de rechten en de verplichtingen van de werkgever en werknemer met betrekking tot het pensioen worden geregeld in de statuten en het pensioenreglement.
3. De pensioenpremie wordt voor 50% op de werknemer verhaald.

Hoofdstuk 4

Ziekte en arbeidsongeschiktheid

Artikel 4.1 Werkingsfeer

1. Dit hoofdstuk is van toepassing op de werknemer die arbeidsongeschikt is in de zin van artikel 7:629 BW. Voorzover in dit hoofdstuk niet anders is bepaald, gelden de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek.
2. Onder arbeidsongeschiktheid wordt niet verstaan zwangerschap en bevalling (zie artikel 13.4.2).

Artikel 4.2 Loondoorbetaling

1. De werknemer die wegens arbeidsongeschiktheid verhinderd is werkzaamheden te verrichten en de werkgever hiervan direct op de hoogte heeft gesteld, heeft op grond van het BW gedurende een termijn van maximaal 104 weken recht op 70% van het naar tijdsruimte vastgestelde loon. Onder het naar tijdsruimte vastgestelde loon wordt verstaan het salaris van de werknemer vermeerderd met structurele looncomponenten zoals onregelmatigheidstoelage en bereikbaarheidsdienstentoeslag. De structurele looncomponenten worden gemeten op maandbasis over een periode van zes maanden voorafgaand aan de maand waarin de arbeidsongeschiktheid is ontstaan.
2. Het loon van de werknemer op grond van lid 1 wordt vanaf 1 januari 2005 gedurende de eerste 52 weken van arbeidsongeschiktheid aangevuld tot 100%. De daaropvolgende 52 weken ontvangt de werknemer 70% van het naar tijdsruimte vastgestelde loon, maar tenminste het voor hem geldende wettelijke minimumloon.
3. Over de uren waarin de werknemer volgens zijn re-integratieplan passende arbeid of werkzaamheden zonder loonwaarde verricht, ontvangt hij 100% van het naar tijdsruimte vastgestelde loon. Onder werkzaamheden zonder loonwaarde worden verstaan het verrichten van werkzaamheden op arbeidstherapeutische basis, het volgen van scholing en het lopen van stage.
4. Het op grond van lid 1 vastgestelde loon wordt aangepast aan:
 - de generieke loonsverhogingen die gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid worden afgesproken;
 - de contractwijzigingen die vóór de aanvang van de arbeidsongeschiktheid zijn overeengekomen indien de periode tussen de eerste dag van arbeidsongeschiktheid en de ingangsdatum van de contractwijziging korter is dan drie maanden. Aanpassing vindt plaats met ingang van de dag waarop die contractwijziging in werking treedt;
 - de jaarlijkse periodieke salarisverhoging zolang de werknemer nog geen 52 weken arbeidsongeschikt is. Na 52 weken wordt de periodieke verhoging wel toegekend over de uren waarvoor de werknemer arbeidsongeschikt is.
5. Het loon wordt verminderd met het bedrag van de uitkering dat de werknemer ontvangt op grond van enige bij of krachtens de wet geldende regeling of een daarmee gelijk te stellen regeling.
6. In geval de werkgever van mening is dat er ten aanzien van de arbeidsongeschikte werknemer sprake is van een beroeps- of chronische ziekte en/of een levensbedreigende aandoening, kan hij een naar hoogte en duur te bepalen loonaanvulling aan deze werknemer verstrekken.

Artikel 4.3 Arbeidsongeschiktheid door derden

Wanneer de werkgever verhaalsrechten tegenover derden kan doen gelden, zal – indien de werknemer dit wenst – de werkgever eventuele verhaalsrechten die de werknemer kan doen gelden tegelijk met zijn eigen vordering geldend maken.

Artikel 4.4 Verlagen of vervallen van loondoorbetaling

De werkgever kan het recht op aanvulling als bedoeld in artikel 4.2 lid 2 en lid 3 geheel of gedeeltelijk laten vervallen indien:

- blijkt dat de werknemer de verplichtingen ingevolge artikel 4.8 niet is nagekomen;
- de werknemer de aanspraak op uitkering ingevolge de ZW, WAO/WIA, Wet REA of WW geheel of gedeeltelijk verliest, tenzij dit aan de werkgever te wijten is.

Artikel 4.5 Re-integratie

1. Met het oog op een duurzame re-integratie in de eigen of een passende functie geeft de bedrijfsarts aan, gebaseerd op de criteria van de UWV, welke werkzaamheden de werknemer kan verrichten. De werkgever geeft, na advies van de bedrijfsarts en na overleg met de werknemer, invulling aan het precieze karakter van de te verrichten arbeid.
2. De werkgever is verplicht de werknemer passend werk aan te bieden voor het aantal uren dat de werknemer arbeidsongeschikt is. Indien hiervoor geen mogelijkheden zijn binnen Sanquin Bloedvoorziening spant de werkgever zich in om passende werkzaamheden buiten Sanquin Bloedvoorziening te realiseren.
3. De re-integratieactiviteiten worden na twee jaar voortgezet als de werknemer beschikt over voldoende restcapaciteit en zich actief opstelt in het re-integratietraject.
4. Om te komen tot optimale re-integratie kan de werknemer in overleg met de werkgever een beroep doen op alle bestaande re-integratieinstrumenten, zoals toegang tot mobiliteitscentra en opleidings- of stagemogelijkheden, binnen Sanquin Bloedvoorziening. Hieraan verbonden kosten komen ten laste van de werkgever.
5. De werknemer is verplicht mee te werken aan de aangeboden re-integratieactiviteiten en een passende functie te aanvaarden. Hij kan daartoe ook zelf initiatieven nemen en aan de werkgever voorleggen.
6. De werknemer heeft een voorrangpositie bij intern te vervullen vacatures.

Artikel 4.6 Pensioen tijdens arbeidsongeschiktheid

Vanaf het tweede ziektejaar kan de werknemer door vrijwillige voortzetting pensioen opbouwen tot een maximum van het niveau geldend op de laatste dag van het eerste ziektejaar. De werknemer ontvangt de vastgestelde werkgeversbijdrage in de pensioenpremie op basis van het gekozen niveau van de voortzetting.

Artikel 4.7 Wet WIA

1. Als de werkgever volgens de bevoegde instantie tekort is geschoten in de re-integratieverplichting en de werknemer daardoor geen recht heeft op een uitkering krachtens WAO/WIA wordt het dienstverband in beginsel gehandhaafd en zal de arbeidsongeschiktheid op zich geen reden zijn voor ontslag. De werkgever betaalt in dat geval 70% van het naar tijdsruimte vastgestelde loon.
2. De werkgever heeft de plicht zich maximaal in te spannen om de gedeeltelijke arbeidsgeschikte werknemer (WGA) na de loongerelateerde fase zo veel mogelijk zijn restverdiencapaciteit te laten benutten.
3. Voor de werknemer die minder dan 35% arbeidsongeschikt is, wordt het dienstverband in beginsel gehandhaafd en zal de arbeidsongeschiktheid op zich geen reden zijn voor ontslag. Het uitgangspunt bij de door de werkgever aangeboden passende dan wel aangepaste functie zal zijn dat deze functie wordt beloofd op ten minste 70% van de beloning van de eerder vervulde functie voordat er sprake was van arbeidsongeschiktheid.
4. De werknemer die minder dan 50% van zijn restverdiencapaciteit bij zijn werkgever met arbeid verdient en een WGA-vervolguitkering op grond van de WIA ontvangt, heeft recht op een aanvulling op zijn loon, indien zijn inkomen lager is dan het sociaal minimum dat op hem van toepassing is. Deze aanvulling strekt ertoe te voorkomen dat de werknemer voor de voorziening in zijn levensonderhoud een beroep moet doen op de Wet Werk en Bijstand. Onder het in de eerste zin bedoelde inkomen wordt verstaan het totaal van loon, WGA-vervolguitkering, arbeidsongeschiktheidspensioen, eventuele andere uitkeringen en een toeslag op grond van de Toeslagenwet. De hoogte van de aanvulling is het verschil tussen zijn inkomen en het sociaal minimum, maar niet meer dan het verschil tussen zijn inkomen en het loon dat hij bij Sanquin Bloedvoorziening verdiende voor aanvang van zijn WGA-uitkering.

Artikel 4.8 Verzuimbeleid

1. De werkgever voert een actief beleid gericht op het terugdringen van het ziekteverzuim.
2. De werkgever stelt, in overleg met de ondernemingsraad, een reglement ziekmelding vast, waarin tenminste wordt bepaald:
 - wanneer de werknemer zich in geval van ziekte, ook tijdens vakantie, uiterlijk bij de werkgever ziek moet melden;
 - aan welke voorschriften de werknemer zich bij ziekte/arbeitsongeschiktheid moet houden;
 - mogelijke controle- en begeleidingsactiviteiten die de werkgever kan uitvoeren.
3. Ter ondersteuning van een actief beleid gericht op het terugdringen van het ziekteverzuim, hebben partijen bij de CAO Ziekenhuizen aanbevelingen gedaan in het 'Protocol Aanbevelingen ter verbetering van de arbeidsomstandigheden in ziekenhuizen en ter bestrijding van ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en werkdruk' (Bijlage I).

Hoofdstuk 5

Faciliteiten (leden) werknemers-organisaties, beroepsvereniging en extra bevoegdheden ondernemingsraad

Artikel 5.1 Faciliteiten werknemersorganisaties

1. Aan leden, kaderleden en vakbondsconsulenten van werknemersorganisaties worden binnen Sanquin Bloedvoorziening faciliteiten geboden ten behoeve van het uitvoeren van hun werkzaamheden. Onder kaderleden en vakbondsconsulenten worden de leden verstaan die door werknemersorganisaties zijn aangewezen en aan Sanquin Bloedvoorziening bekend zijn gemaakt.
2. Deze faciliteiten zijn tenminste:
 - het gebruik van publicatieborden ten behoeve van informatie en aankondigingen van werknemersorganisaties;
 - het gebruik van ruimten van Sanquin Bloedvoorziening voor bijeenkomsten van de werknemersorganisaties;
 - het gebruik van de telefoon, e-mail en internet.
3. Kaderleden worden binnen redelijke grenzen in staat gesteld persoonlijke contacten te leggen met de binnen Sanquin Bloedvoorziening werkzame leden.

Artikel 5.2 Werkgeversbijdrage

Aan de werknemersorganisaties wordt een werkgeversbijdrage verstrekt. De hoogte hiervan wordt tussen CAO-partijen vastgesteld.

Artikel 5.3 Betaald verlof in verband met lidmaatschap werknemersorganisaties

1. De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid deel te nemen aan activiteiten van de werknemersorganisatie waarvan hij lid is.
2. De werknemer krijgt betaald verlof tot een totaal van 228 uur per jaar, indien deze activiteiten plaatsvinden op uren waarop hij volgens de arbeidsovereenkomst inzetbaar is. Voor de werknemer met een deeltijd arbeidsduur wordt het naar rato-beginsel niet toegepast.
3. Onder werknemersorganisaties als bedoeld in lid 1 worden verstaan:
 - een vereniging van werknemers die partij is bij deze CAO;
 - een vakcentrale waarbij een vereniging van werknemers die partij is bij deze CAO is aangesloten;
 - (beroeps) verenigingen aangesloten bij een vereniging van werknemers die partij is bij deze CAO. Dit betreft uitsluitend de (beroeps)verenigingen genoemd in de aanhef van de preambule bij deze CAO onder II de volgende organisaties van werknemers;
 - de Nederlandse Vereniging van Sociaal Psychiatrisch Verpleegkundigen;
 - de Vereniging voor Psychodiagnostisch werkenden.
4. Onder activiteiten als bedoeld in lid 1 worden verstaan:
 - statutaire vergaderingen dan wel vergaderingen van statutaire regionale organen voorzover de werknemer als bestuurslid en/of afgevaardigde is aangewezen;
 - conferenties, landelijke en regionale vergaderingen en werkgroepen voorzover de werknemer daartoe door het hoofdbestuur is uitgenodigd;

- cursussen voorzover de werknemer deze geeft of daaraan deelneemt op verzoek van het hoofdbestuur.

Voorzover het activiteiten van (beroeps)verenigingen zoals bedoeld onder lid 3 betreft, worden onder bovengenoemde activiteiten alleen begrepen die activiteiten die betrekking hebben op collectieve arbeidsvoorwaarden.

5. Voor de werknemer die vakbondsconsulent is in een instelling met 1500 werknemers of meer, geldt een vrijstelling van acht uur per week. Voor de vakbondsconsulent in een instelling met tenminste 500 maar minder dan 1500 werknemers, geldt een vrijstelling van vier uur per week. Per instelling kunnen maximaal twee vakbondsconsulenten (één per werknemersorganisatie) worden vrijgesteld.

Artikel 5.4 Overig betaald verlof

1. De werkgever stelt de werknemer die bestuurslid is van een beroepsvereniging in de gelegenheid deel te nemen aan activiteiten van de beroepsorganisatie waarvan hij lid is.
2. Onder beroepsorganisaties worden verstaan de beroepsverenigingen genoemd in de aanhef van de preambule bij deze CAO onder II de volgende organisaties van werknemers.
3. Onder activiteiten worden vergaderingen en werkzaamheden verstaan, die worden verricht in speciale commissies en betrekking hebben op de beroepsinhoud.
4. De werknemer krijgt betaald verlof tot een totaal van 36 uur per jaar, indien deze activiteiten plaatsvinden op uren waarop hij volgens de arbeidsovereenkomst inzetbaar is.
5. Voor de werknemer met een deeltijd arbeidsduur wordt het naar rato-beginsel niet toegepast.

Artikel 5.5 Grens instellen ondernemingsraad

Een divisie met tenminste 35 werknemers is verplicht tot het instellen van een onderdeelcommissie.

Artikel 5.6 Extra bevoegdheden ondernemingsraad

Naast de bevoegdheden op grond van de WOR heeft de ondernemingsraad de volgende rechten:

1. Adviesrecht over een voorgenomen besluit tot benoeming van een lid van de Raad van Bestuur (procedure conform artikel 30 WOR).
2. Tussen Raad van Toezicht en ondernemingsraad zijn afspraken gemaakt en vastgelegd met betrekking tot de betrokkenheid van de ondernemingsraad bij benoemingen in de Raad van Toezicht.
3. Adviesrecht over een tijdelijke voorziening tot waarneming van een functie in de directie of de Raad van Bestuur. Dit recht geldt niet voor vervanging wegens kortdurende afwezigheid (aanvullend op artikel 30 WOR).
4. Recht op bespreking van de conceptbegroting van Sanquin Bloedvoorziening, met name van de personeelsbegroting en het aanschaffingsbeleid.
De personeelsbegroting bevat zowel kwalitatieve als kwantitatieve gegevens over de personeelsbezetting. Hierbij worden tenminste de volgende gegevens verstrekt:

- een organisatieschema;
- een overzicht van de personeelsbezetting, uitgesplitst naar organisatie-eenheden;
- personeelsaantallen;
- gegevens over de tijdelijkheid en de omvang van het dienstverband;
- een inhoudelijke omschrijving op hoofdlijnen van de functies.

5. Adviesrecht bij een belangrijke tussentijdse wijziging van de personeelsbegroting (conform artikel 25 WOR). De ondernemingsraad ontvangt de vastgestelde begroting en de wijzigingen die zijn aangebracht.
6. Met ingang van 1 januari 2012 heeft de ondernemingsraad recht op ambtelijke ondersteuning van twee uur per week per ondernemingsraadzetel.

Hoofdstuk 6

Arbeidsduur en arbeids- en rusttijden

Artikel 6.1 Arbeidsduur

1. Het aantal uren waarop arbeid wordt verricht, bedraagt bij een volledige dagtaak gemiddeld 36 uur per week.
2. In afwijking van lid 1 van dit artikel is bepaald:
 - geldt voor assistent-geneeskundigen in opleiding tot medisch specialist een arbeidsduur van gemiddeld 38 uur per week.
 - kan op grond van artikel 6.8 b lid 1 sub b. een arbeidsduur van gemiddeld 38 uur per week worden vastgesteld.

Artikel 6.2 Vergader- en scholingsuren ondernemingsraad

De uren die een OR-lid besteedt aan vergaderingen van de ondernemingsraad, van commissies van die raad en aan scholing, worden in het arbeids- en rusttijdenpatroon opgenomen en maken deel uit van de overeengekomen arbeidsduur.

Artikel 6.3 Arbeids- en rusttijden

1. Voor zover in deze CAO niet anders is bepaald, gelden de bepalingen van de Arbeidstijdenwet (Atw) en het Arbeidstijdenbesluit (Atb) (Bijlage D).
2. De werkgever deelt het arbeids- en rusttijdenpatroon ten minste 28 dagen van tevoren aan de werknemer mee. Indien in verband met de aard van de arbeid het arbeids- en rusttijdenpatroon niet ten minste 28 dagen van tevoren aan de werknemer meegedeeld kan worden, deelt de werkgever ten minste 28 dagen van tevoren aan de werknemer mee op welke dag de wekelijkse rusttijd begint en op welke zondagen de werknemer geen arbeid hoeft te verrichten. Tevens maakt hij aan die werknemer ten minste vier dagen van tevoren de tijdstippen bekend waarop hij arbeid moet verrichten.
3. De indeling van de arbeids- en rusttijden wordt door de werkgever vastgesteld, met dien verstande dat de arbeidstijden bij voorkeur liggen tussen 07.00 uur en 20.00 uur op maandag tot en met vrijdag, en tussen 8.00 uur en 12.00 uur op zaterdag.
4. Indien er sprake is van een arbeids- en rusttijdenregeling met wisselende diensten, dienen deze diensten zoveel mogelijk voorwaarts te roteren.
5. Diensten waarin de uren tussen 23.00 uur en 07.00 uur geheel of ten dele zijn begrepen, kunnen uitsluitend worden opgedragen aan werknemers van 18 jaar en ouder.
6. De diensten worden aaneengesloten verricht, tenzij de aard van de werkzaamheden verbonden aan de functie zich hiertegen verzet. Indien naar het oordeel van de werkgever sprake is van de hier bedoelde omstandigheid, dan zal hij dit gemotiveerd aan de werknemer ter bespreking voorleggen, alvorens tot vaststelling van de niet-aaneengesloten diensten over te gaan.
7. Overdracht van dienst vindt plaats binnen arbeidstijd.

Artikel 6.4 Koffie-/theepauzes

1. Naast de wettelijke pauze volgens de Arbeidstijdenwet geeft de werkgever de werknemer gelegenheid voor koffie-/theepauzes, te weten éénmaal per ochtend, middag, avond en/of nacht.
2. Koffie-/theepauzes die minder dan een kwartier duren, worden als arbeidstijd aangemerkt.
3. Indien koffie-/theepauzes vijftien minuten of langer duren en als eigen tijd worden aangemerkt, dient onafgebroken rust tijdens deze pauzes te zijn gewaarborgd.

Artikel 6.5 Roostervrije weekends

De werknemer heeft recht op tenminste 22 weekeinden vrij van iedere dienst per jaar. In overleg met de werknemer mag hiervan worden afgeweken, met dien verstande dat de werknemer per jaar tenminste dertien zondagen vrij van iedere dienst is.

Artikel 6.6 Maximale arbeidstijd

1. De arbeidstijd per dienst bedraagt exclusief overwerk ten hoogste tien uur, inclusief overwerk twaalf uur.
2. De arbeidstijd per nachtdienst bedraagt exclusief overwerk ten hoogste negen uur, inclusief overwerk tien uur.
3. De arbeidstijd per week bedraagt ten hoogste zestig uur.
4. De werkgever maakt geen gebruik van de mogelijkheden die de Atw (artikel 5:8 lid 3) en het Atb (artikelen 4.7:1, 4.7:2 en 5.20:2) bieden om de arbeidstijd per dienst, per nachtdienst of per week te verlengen.
5. De arbeidstijd per vier weken bedraagt ten hoogste gemiddeld 55 uur per week en per zestien weken niet meer dan gemiddeld 48 uur per week.
6. De arbeidstijd per zestien weken bedraagt ten hoogste gemiddeld veertig uur per week, als de werknemer in een periode van zestien weken zestien of meer nachtdiensten verricht. Voor artsen in deze situatie bedraagt de arbeidstijd niet meer dan gemiddeld 48 uur per week in een periode van dertien weken.

Artikel 6.7 Maximaal aantal nachtdiensten

1. De werknemer mag ten hoogste vijf achtereenvolgende nachtdiensten verrichten.
2. Op verzoek van de werknemer kan de werkgever met de werknemer overeenkomen dat de werknemer ten hoogste zeven achtereenvolgende nachtdiensten verricht, maar niet meer dan 43 nachtdiensten per zestien weken. De werkgever maakt geen gebruik van de mogelijkheid die de Atw (artikel 5:8 lid 9) biedt om het aantal nachtdiensten te verhogen.
3. Voor de werknemer die gebruik maakt van de overgangsbepaling permanente nachtarbeid als bedoeld in artikel 8.1:1 Atb, zijn de leden 1 en 2 van dit artikel niet van toepassing.

Artikel 6.8a Vormgeving arbeidsduur en vakantie

Ten behoeve van de vaststelling van de arbeidsduur bij arbeids- en rusttijdenregeling wordt gerekend met het daadwerkelijk door de werknemer genoten aantal uren vakantie. Indien vakantie wordt opgenomen op een dag waarop in de arbeids- en rusttijdenregeling een dagelijkse werktijd van 9 uur zou zijn opgenomen, dan worden 9 vakantieuren meegeteld bij de vaststelling van de arbeidsduur en evenzo bij de verrekening van het aantal uren genoten vakantie.

De arbeidsduur wordt zodanig vormgegeven dat:

- a. In een periode van vier weken tenminste drie blokken van drie aaneengesloten vrije dagen voorkomen.
- of
- b. In een periode van vier weken tenminste twee blokken van drie aaneengesloten vrije dagen voorkomen, waarbij de vrije weekenden in stand blijven.
- of
- c. In een periode van 13 weken tenminste vier blokken van drie aaneengesloten vrije dagen voorkomen, waarbij het aantal losse vrije dagen dient te worden beperkt tot maximaal vier.
- of
- d. In een periode van 13 weken de roostervrije tijd in blokken van tenminste twee aaneengesloten vrije dagen en maximaal vier losse vrije dagen wordt ingeroosterd. Dit model kan alleen toegepast worden voor organisatorische eenheden waarin de werknemers werkzaam zijn volgens rooster, al dan niet met wisselende diensten, op voorwaarde dat:
 - er sprake is van een roostervormgeving conform de algemene criteria voor gezondheid en welzijn van de WHAW-systematiek;
 - er voor de betreffende organisatie-eenheid in overleg met de ondernemingsraad afspraken zijn gemaakt over de wijze waarop, de mate waarin en de termijn waarop de WHAW-methodiek verder toepassing vindt.
- e. Afwijking in de vormgeving als opgenomen in sub a, b, c of d is mogelijk met instemming van de ondernemingsraad. Hierbij hebben de CAO-partijen de mogelijkheid willen scheppen het overeengekomen aantal arbeidsuren in een periode van een half jaar te roosteren. Afwijking van de vormgeving is slechts toegestaan conform de algemene criteria voor gezondheid en welzijn WHAW dan wel indien er voor de betreffende organisatie-eenheid in overleg met de ondernemingsraad afspraken zijn gemaakt over de wijze waarop, de mate waarin en de termijn waarop de WHAW-methodiek verder toepassing vindt. Afwijking van de vormgeving kan er niet toe leiden dat een werkweek met dagen van 7,2 uur wordt afgesproken.

Artikel 6.8b Afwijkende arbeidsduur

1. Van het bepaalde in artikel 6.8a kan ten behoeve van de werknemer met een volledige arbeidsduur als volgt worden afgeweken:
 - a. Voor kleine afdelingen en/of solistische functies kan de 36-urige werkweek op perioden langer dan dertien weken worden gerealiseerd.

- b. Voor de onder a genoemde situaties waarvoor de 36-urige werkweek ook niet op perioden langer dan dertien weken kan worden gerealiseerd, behoort een arbeidsduur van gemiddeld 38 uur per week tot de mogelijkheden.
2. Met de werknemer op wie lid 1 sub a van toepassing is, maakt de werkgever ondermeer schriftelijke afspraken over:
 - hoeveel uren worden gespaard;
 - de termijn waarover wordt gespaard;
 - de vorm waarin de vrije uren worden opgenomen;
 - gevolgen bij einde arbeidsovereenkomst.
3. Bij uitdiensttreding van de in lid 2 bedoelde werknemer wordt in overleg met de werkgever een vergoeding verstrekt voor de niet opgenomen uren. Deze vergoeding bestaat uit het bruto-uurloon vermeerderd met vakantierechten en het werkgeversdeel van de pensioenpremie.
4. Ten aanzien van de werknemer op wie lid 1 sub a van toepassing is, die tengevolge van arbeidsongeschiktheid zijn werkzaamheden niet heeft verricht, gaat de opbouw van te sparen uren gedurende de arbeidsongeschiktheid doch nooit langer dan over een tijdvak van een half jaar door.

Artikel 6.9 Verschoven diensten

1. De werkgever kan incidenteel en in bijzondere gevallen, als het dienstbelang dit noodzakelijk maakt, een wijziging aanbrengen in het reeds vastgestelde arbeids- en rusttijdenpatroon.
2. Van een verschoven dienst is sprake, indien een aantal aaneengesloten uren, waarop de werknemer volgens het arbeids- en rusttijdenpatroon arbeid zou moeten verrichten, wordt verschoven naar enig ander moment, waarop de werknemer volgens dit patroon vrij zou zijn.
3. Indien de werkgever een wijziging aanbrengt in een reeds vastgesteld arbeids- en rusttijdenpatroon en er binnen 24 uur nadat de werknemer hiervan op de hoogte is gesteld een verschuiving optreedt, ontvangt de werknemer naast het uurloon over de uren van die verschoven dienst uitsluitend een overwerktoeslagpercentage als bedoeld in artikel 9.4 lid 2.
4. Bij een wijziging in het arbeids- en rusttijdenpatroon ontvangt de werknemer schadeloosstelling voor reeds gedane uitgaven in verband met vrijetijdsbesteding.

Artikel 6.10 Compensatie feestdagen

1. Op feestdagen niet vallend op zaterdag of zondag, heeft de werknemer, met inachtneming van het gestelde in de volgende leden, een vrije dag met behoud van salaris.
2. Indien het belang van de dienst het naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk maakt dat een werknemer op een feestdag, niet vallend op een zaterdag of zondag, arbeid verricht, wordt voor het gewerkte aantal uren compensatie toegekend met behoud van salaris.
3. De werknemer die volgens het (voor hem geldende) arbeids- en rusttijdenpatroon op zaterdag of zondag werkzaam is, ontvangt, indien op die zaterdag of zondag een feestdag valt en hij op die feestdag moet werken, voor het gewerkte aantal uren compensatie in vrije tijd en een toeslag voor feestdagen als bedoeld in artikel 10.4, Berekening vergoeding onregelmatige dienst.

4. Uit de arbeids- en rusttijdenregeling voortkomende vrije dagen (roostervrije dagen, niet zijnde weekenddagen of weekend vervangende dagen) mogen niet samenvallen met feestdagen niet vallend op zaterdag of zondag.
5. Sanquin Bloedvoorziening kan in overleg met de ondernemingsraad een van lid 2 en 3 afwijkende regeling treffen. Deze regeling treedt in de plaats van het bepaalde in lid 2 en 3. Indien geen overeenstemming is bereikt blijft het bepaalde in lid 2 en 3 van toepassing.
6. De werkgever geeft de werknemer de gelegenheid een vrije dag te genieten op de met hem afgesproken feest- en gedenkdagen, die in de plaats treden van de bij de begripsbepalingen genoemde feest- en gedenkdagen, voor zover de bedrijfsvoering zulks toelaat. De werknemer geeft bij indiensttreding of voorafgaande aan enig kalenderjaar aan wanneer hij deze dag(en) wil genieten.

Hoofdstuk 7

Salariëring en vakantiebijslag

7.1 Salariëring

Artikel 7.1.1 Algemeen

1. De werknemer ontvangt een salaris op basis van één van de salarisschalen behorende bij de functiegroepen 5 t/m 80.
2. De vermelde bedragen zijn gebaseerd op een voltijd arbeidsduur (gemiddeld 36 uur per week). Voor de werknemer met een van de voltijdnorm afwijkende arbeidsduur wordt het naar rato-beginsel toegepast.

Artikel 7.1.2 Uitbetaling salaris

1. De werknemer moet uiterlijk twee dagen, zon- en feestdagen niet meegerekend, voor het einde van de kalendermaand over zijn salaris over die maand kunnen beschikken.
2. De vergoeding voor onregelmatige dienst, bereikbaarheids-, aanwezigheids- en consignatiedienst, geconsigneerde pauze tijdens de nachtdienst, woon-werkverkeer en reis- en verblijfkosten in een maand wordt uiterlijk in de daaropvolgende kalendermaand uitbetaald.
3. De werknemer ontvangt een schriftelijke specificatie van wijzigingen in het salaris en/of in de salarisberekening.

Artikel 7.1.3 FunctieWaardering Gezondheidszorg (FWG®)

1. Het computerondersteunde FWG®-systeem maakt deel uit van deze CAO. Dit systeem wordt periodiek geactualiseerd. CAO-partijen bepalen welke systeemversie van kracht is.
2. De werknemer krijgt op verzoek toegang tot de 'ter inzage versie' van dit systeem.
3. Indeling of herindeling zoals bedoeld in artikel 7.1.4 en 7.1.6 vindt plaats op basis van een actuele functiebeschrijving, die aan de door CAO-partijen vastgestelde kwaliteitseisen voldoet (bijlage E van CAO Ziekenhuizen 1999 - 2001). De regels en procedures zoals vastgelegd in paragraaf 2 van bijlage E worden hierbij toegepast.

Artikel 7.1.4 Indeling in de salarisschaal

1. De werkgever deelt de functie van de werknemer met behulp van het FWG®-systeem in één van de functiegroepen 5 tot en met 80 in.
2. Het nummer van de salarisschaal correspondeert met de functiegroep.
3. Inpassing in de salarisschaal vindt plaats op basis van al dan niet elders verkregen ervaring.

Artikel 7.1.5 Toepassing salarisschalen (vervalt met ingang van 1 januari 2014)

1. Voor de toepassing van de functionele salarisschaal moet de werknemer over het hieronder genoemde aantal functie jaren beschikken:
 - bij de functionele salarisschalen 05 t/m 40 één functiejaar;
 - bij de functionele salarisschalen 45 t/m 60 twee functie jaren;
 - bij de functionele salarisschalen 65 t/m 80 drie functie jaren.

De werknemer die niet beschikt over het vereiste aantal functie jaren wordt ingedeeld in de aanloopsalarisschaal behorende bij de functionele salarisschaal. Met ingang van 1 januari 2013 zijn alle aanloopschalen vervallen en daarmee de toepassing van lid 1 en 3.

2. De werknemer die jonger is dan 22 jaar wordt ingedeeld in de jeugdschaal behorende bij de functionele salarisschaal. Met ingang van 1 januari 2012 worden de jeugdschalen als volgt afgebouwd:

- met ingang van 1 januari 2012 vervallen alle schalen van 21-jarigen;
- met ingang van 1 januari 2013 vervallen alle schalen van 20-jarigen;
- met ingang van 1 januari 2014 vervallen alle schalen van 17-, 18- en 19-jarigen.

Met ingang van 1 januari 2014 zijn alle jeugdschalen vervallen en daarmee de toepassing van lid 2.

3. De werkgever kan afwijken van het aantal voorgeschreven functie jaren als bedoeld in lid 1. Indien de functie vervulling daartoe aanleiding geeft, kan de aanloopschaal langer worden toegepast. De werkgever deelt dit schriftelijk en gemotiveerd aan de werknemer mee.

Artikel 7.1.6 Herindeling van reeds ingedeelde functies

1. Een herindeling van een functie vindt plaats conform de artikelen 2.2 tot en met 2.5 van het Protocol FunctieWaardering Gezondheidszorg® (bijlage E).
2. Indien ten gevolge van het herindelingsbesluit een lagere functie groep voor de werknemer van kracht wordt, kan hij het maximum salaris zoals vastgelegd in de arbeidsovereenkomst bereiken voorzover dit het maximum salaris plus 10% behorende bij de lagere functie groep niet overstijgt. Indien het salaris van de werknemer meer bedraagt dan het maximum salaris van de lagere functie groep vermeerderd met 10%, dan wordt het salaris zoals vastgelegd in de arbeidsovereenkomst bevroren.
3. Het uiteindelijk te bereiken of bevroren salaris zoals bedoeld in lid 2 wordt aangepast met de algemene loonaanpassingen zoals van toepassing voor deze CAO.
4. Indien ten gevolge van het herindelingsbesluit een hogere functie groep voor de werknemer van kracht wordt, worden de salarisschalen behorende bij de hogere functie groep van toepassing. De uitkomst van een herindelingsprocedure werkt terug tot het moment waarop in de herindelingsprocedure tussen werkgever en werknemer overeenstemming bestaat over de functie beschrijving. Bij de inpassing in de nieuwe salarisschaal geldt ten minste het bedrag dat overeenkomt met het oude salaris. Wanneer dit bedrag niet in de nieuwe salarisschaal voorkomt, dan geldt het naast hogere bedrag van die salarisschaal.
5. Een herindeling in een hogere functie groep is geen bevordering in de zin van artikel 7.1.9.
6. Een herbeschrijving van een functie vindt plaats conform de artikelen 2.6 tot en met 2.7 van het Protocol FunctieWaardering Gezondheidszorg® (bijlage E).

Artikel 7.1.7 Periodieke verhogingen

1. Tenzij hierover in de arbeidsovereenkomst anders is bepaald, wordt éénmaal per jaar een salarisverhoging binnen de salarisschaal toegekend. De periodiekdatum is, met uitzondering van het bepaalde in lid 2, 3 en 4 de datum van indiensttreding.
2. Bij indiensttreding in de loop van de kalendermaand geldt als periodiekdatum de eerste van de maand volgend op de maand van indiensttreding.

3. Voor de werknemer die bij aanvang van het dienstverband in de jeugdschaal is ingedeeld, is de periodiekdatum de eerste van de maand waarin de betrokkene jarig is. Bij overschaling naar de functionele schaal wijzigt de periodiekdatum niet. Met ingang van 1 januari 2014 zijn alle jeugdschalen vervallen en daarmee de toepassing van dit lid.
4. Iedere periodiekdatum wijzigt ten gevolge van een bevordering. Bij bevordering wordt de bevorderingsdatum de nieuwe periodiekdatum.
5. Indien de toepassing van een systeem van personeelsbeoordeling dat gebaseerd is op de uitgangspunten zoals opgenomen in het Statuut Sociaal Beleid (bijlage A) daartoe aanleiding geeft, kan de werkgever besluiten in enig jaar géén dan wel op meerdere momenten in dat jaar een salarisverhoging toe te kennen.

Artikel 7.1.8 Gratificatie en toeslagen

1. De werkgever kan een gratificatie of (tijdelijke) toeslag toekennen, bijvoorbeeld op basis van functioneren of de arbeidsmarktsituatie.
2. De gratificatie en tijdelijke toeslagen hebben geen structureel karakter en worden niet tot het pensioengevend salaris gerekend.

Artikel 7.1.9 Bevordering

1. Bij bevordering naar een functie die is ingedeeld in een hogere functie groep wordt het nieuwe salaris gebaseerd op de salarisschaal behorende bij de hogere functie groep. Het oude salaris wordt hiertoe met twee periodieken verhoogd, waarna inpassing in de hogere schaal plaatsvindt.
2. Indien toekenning van twee periodieken niet mogelijk is in verband met het bereiken van het schaalmaximum, wordt de schaal verlengd met de benodigde inpassingstabelnummers, waarna inpassing in de hogere schaal plaatsvindt.
3. Het nieuwe salaris mag niet meer bedragen dan het maximum van de bij de hogere functie behorende schaal.
4. De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad een afwijkende regeling treffen.
5. Indien de werknemer van PDR met een salarisgarantie op basis van de oude AVR-schalen een bevordering in FWG krijgt is de volgende 'promotieregeling PDR' van toepassing. Indien de werknemer een gegarandeerd salaris heeft dat gelijk is aan of hoger is dan het salaris na bevordering in FWG wordt een salarisverhoging van tenminste 4% toegekend. Dit betekent dat:
 - a) met de bevordering in FWG het salaris van de werknemer 4% of meer stijgt dan wel
 - b) de werknemer een structurele toeslag van 4% ontvangt.
 De 'promotieregeling PDR' treedt in werking op 1 september 2006 en heeft geen terugwerkende kracht.

Artikel 7.1.10 Waarneming

1. De werknemer die, op verzoek van de werkgever, de functie van een werknemer die in een hogere functie is ingedeeld, geheel of nagenoeg geheel waarneemt, ontvangt hiervoor een vergoeding.
2. Indien voor tenminste de helft van de dagelijkse arbeidsduur wordt waargenomen, wordt ten aanzien van de vergoeding het naar rato-beginsel toegepast.

3. De hoogte van de waarnemingstoeslag is gelijk aan het verschil tussen het huidige salaris en het aanvangssalaris van de hoger ingedeelde functie, met een minimum van twee periodieken.
4. Indien toekenning van twee periodieken niet mogelijk is in verband met het bereiken van het schaalmaximum wordt de schaal verlengd met de benodigde inpassingstabelnummers.
5. Het salaris inclusief de vergoeding kan niet meer bedragen dan het maximum van de schaal van de functie die wordt waargenomen.
6. Waarnemingen in verband met vakantie of korter dan één maand komen niet voor vergoeding in aanmerking.
7. De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad een afwijkende regeling treffen.
8. De waarnemingstoeslag heeft geen structureel karakter en wordt niet tot het pensioengevend salaris gerekend.

Artikel 7.1.11 Dienstjaren gratificatie

1. De werknemer die onafgebroken in dienst van de werkgever is geweest, heeft recht op een éénmalige gratificatie van:
 - een kwart van het salaris bij een dienstverband van 12,5 jaar;
 - de helft van het salaris bij een dienstverband van 25 jaar en
 - een volledig salaris bij een dienstverband van 40 jaar.
2. Indien de contractuele arbeidsduur in de relevante dienstjaren (een) wijziging(en) heeft ondergaan, wordt het salaris naar evenredigheid verhoogd of verlaagd.

Artikel 7.1.12 Gratificatie einde dienstverband

1. Op het moment dat de arbeidsovereenkomst eindigt ten gevolge van het bereiken van de ouderdomspensioengerechtigde leeftijd, heeft de werknemer recht op een gratificatie ter hoogte van de helft van het salaris.
2. Op het moment dat de arbeidsovereenkomst eindigt ten gevolge van het gebruik maken van de overbruggingsuitkering (OBU) of FLEX-pensioen van de regeling Pensioenfonds Zorg en Welzijn heeft de werknemer recht op een gratificatie ter hoogte van de helft van het salaris. De uitbetaling vindt plaats indien geen nieuw dienstverband wordt aangegaan.
3. Indien de werknemer naast de OBU een nieuw dienstverband met Sanquin Bloedvoorziening aangaat, dan wordt de in lid 2 bedoelde gratificatie toegekend aan het einde van de nieuwe arbeidsovereenkomst. De hoogte van de gratificatie wordt gebaseerd op de arbeidsduur en het ip-nummer op de dag voorafgaand aan het gebruik van de OBU.
4. Indien de werknemer gebruik maakt van het FLEX-pensioen en in dienst blijft, wordt de in lid 2 bedoelde gratificatie toegekend aan het einde van de arbeidsovereenkomst. De hoogte van de gratificatie wordt gebaseerd op de arbeidsduur en het ip-nummer op de dag voorafgaand aan het gebruik van het FLEX-pensioen.
5. Indien de werknemer gebruik maakt van ruil-OBU, wordt de in lid 2 bedoelde gratificatie toegekend op het moment dat de werknemer met volledige OBU gaat en er geen nieuw dienstverband wordt aangegaan. De hoogte van de gratificatie wordt gebaseerd op de arbeidsduur en het ip-nummer op de dag voorafgaand aan het gebruik van de ruil-OBU.

7.2 Eindejaarsuitkering

Artikel 7.2.1 Eindejaarsuitkering

1. De eindejaarsuitkering bedraagt voor de werknemer die op 31 december 2011 een vol jaar in dienst is geweest, 7,33% van het jaarsalaris. Voor de toepassing hiervan wordt verstaan onder jaarsalaris: twaalf maal het op 1 december geldende salaris. De eindejaarsuitkering bedraagt in 2012 7,83% en in 2013 8,33%.
2. Wanneer de werknemer een deel van de periode waarover de eindejaarsuitkering wordt berekend in dienst is geweest en/of hij in die periode of een deel daarvan in deeltijd heeft gewerkt, heeft hij naar rato recht op de eindejaarsuitkering.
3. Indien de werknemer Sanquin Bloedvoorziening verlaat voor de uitkeringsdatum, wordt op basis van het maandsalaris geldend bij einde dienstverband de eindejaarsuitkering naar rato van het aantal maanden dat de arbeidsovereenkomst na de maand december heeft geduurd, uitgekeerd.
4. Uitbetaling van de eindejaarsuitkering vindt plaats in de maand december, met uitzondering van de in lid 3 genoemde situatie.

7.3 Vakantiebijslag

Artikel 7.3.1 Vakantiebijslag

1. De vakantiebijslag bedraagt voor de werknemer die op 31 mei een vol jaar in dienst is geweest, 8% van het jaarsalaris. Voor de toepassing hiervan wordt verstaan onder jaarsalaris: twaalf maal het op 1 mei geldende salaris.
2. Voor werknemers van 22 jaar of ouder bedraagt in enig jaar de vakantiebijslag bij een vol jaar dienstverband minimaal € 1.699 (per 1 juli 2011), € 1.703 (per 1 oktober 2011), € 1.729 (per 1 juli 2012) of € 1.763 (per 1 juli 2013). Het minimumbedrag wordt in de maand mei van het uitkeringsjaar verhoogd met:
 1. de eventuele algemene loonaanpassingen die in het kader van de CAO hebben plaatsgevonden;
 2. het effect van de eventuele verhoging in het afgelopen jaar van het vakantiebijslagpercentage.
3. Wanneer de werknemer slechts een deel van de periode waarover vakantiebijslag wordt berekend in dienst is geweest en/of hij in die periode of een deel daarvan in deeltijd heeft gewerkt, heeft hij naar rato recht op vakantiebijslag.
4. Indien de werknemer Sanquin Bloedvoorziening verlaat voor de uitkeringsdatum, wordt op basis van het maandsalaris geldend bij einde dienstverband de vakantiebijslag naar rato van het aantal maanden dat de arbeidsovereenkomst na de maand mei heeft geduurd, uitgekeerd.
5. Uitbetaling van de vakantiebijslag vindt plaats in de maand mei, met uitzondering van de in lid 4 genoemde situatie.
6. De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad een afwijkende regeling treffen voor de werknemer die heeft aangegeven zijn vakantiebijslag maandelijks te willen ontvangen. Indien de uitkering maandelijks geschiedt, bedraagt de hoogte van de bijslag 8% van het geldende maandsalaris.

Salarisschalen en inpassingstabelnummers: zie bijlage M en N.

Bijlage: Salarisschalen Onderzoekers in Opleiding (OIO's)

1. Met betrekking tot de salarisschalen voor onderzoekers in opleiding (OIO's) in dienst van Sanquin Bloedvoorziening worden de salarisschalen van AMC Medical Research direct toegepast (zowel voor wat betreft de schaalbedragen als voor wat betreft tijdstip en omvang van structurele aanpassingen); per CAO-periode worden de aanpassingen door partijen, waar nodig achteraf, besproken en vastgesteld.
2. Met ingang van 1 augustus 2011 zijn de volgende salarisbedragen vastgesteld:
 - 1e jaar: € 2.107 bruto per maand
 - 2e jaar: € 2.459 bruto per maand
 - 3e jaar: € 2.576 bruto per maand
 - 4e jaar: € 2.700 bruto per maand

Bijlage: Stagevergoedingen

1. Vergoedingen

De hoogte van de stagevergoeding bedraagt bij een voltijdstage vanaf 1 januari 2011 € 308 bruto per maand. Voor een deeltijdstagiair wordt het naar rato-beginsel toegepast. De stagevergoeding is inclusief de gemaakte kosten van de stagiair.

De stagevergoeding wordt met ingang van 1 januari 2007 jaarlijks geïndexeerd met de consumentenprijsindex (cpi).

2. Opmerkingen

- 2.1 De stagiair komt in aanmerking voor een reiskostenvergoeding woon-werkverkeer conform artikel 12.1.1 van de CAO, tenzij hij uit andere hoofde een reiskostenvergoeding ontvangt (bijvoorbeeld een OV-kaart).
- 2.2 De stagiair kan beschikken over twee vrije dagen per maand voor privé-aangelegenheden (voor een deeltijdstagiair wordt het naar rato-beginsel toegepast). Niet opgenomen dagen komen niet voor uitbetaling in aanmerking.
- 2.3 Indien noodzakelijk kan een tegemoetkoming in de door de stagiair in verband met de stage te maken pensionkosten worden toegekend van € 195,72 per maand (per 1 januari 2011). Op dit bedrag zijn geen inhoudingen van toepassing. Tevens worden dan op vertoon van het vervoerbewijs (van huis naar pension in de standplaats) de reiskosten vergoed. In deze situatie wordt geen reiskostenvergoeding woon-werkverkeer gegeven. De tegemoetkoming pensionkosten wordt met ingang van 1 januari 2007 jaarlijks geïndexeerd met de consumentenprijsindex (cpi). De stagiair heeft geen recht op vakantietoeslag noch op roostervrije tijd.
- 2.4 De kosten voor noodzakelijke inentingen worden door de overheid of de werkgever vergoed.

Hoofdstuk 8

Meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden

Artikel 8.1 Uitrusten van arbeidsvoorwaarden

1. De werknemer kan de in dit hoofdstuk genoemde tijd- en/of geldbronnen uitrusten tegen de in dit hoofdstuk genoemde tijd- en/of gelddoelen.
2. De werknemer geeft schriftelijk voor 1 november aan welke bronnen hij tegen welke doelen (in het volgend kalenderjaar) wil uitrusten. De werkgever is verplicht de werknemer te wijzen op de gevolgen van zijn keuze.
3. Uitrusten kan uitsluitend plaatsvinden voor zover het recht op bronnen is opgebouwd.
4. In het kader van het meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden kan de werknemer de werkgever jaarlijks verzoeken om uitbreiding of vermindering van zijn dienstverband met maximaal 10%.

Artikel 8.2 Tijdbronnen

1. De werknemer kan de volgende tijdbronnen uitrusten:
 - meer gewerkte uren op grond van artikel 8.1 lid 4;
 - overwerkvergoeding als bedoeld in hoofdstuk 9;
 - vergoedingsregeling onregelmatige dienst als bedoeld in artikel 10.3;
 - vakantieuren als bedoeld in artikel 13.1.2 voor zover zij meer bedragen dan het wettelijk minimum;
 - persoonlijklevensfasebudgeturen als bedoeld in artikel 13.2.2 tot en met 13.2.4.
2. Tijdbronnen kunnen uitsluitend met instemming van de werkgever worden ingezet. De werkgever dient een afwijzing schriftelijk te motiveren.

Artikel 8.3 Geldbronnen

De werknemer kan de volgende geldbronnen uitrusten:

- gratificatie en toeslagen als bedoeld in artikel 7.1.8
- eindejaarsuitkering als bedoeld in artikel 7.2.1
- vakantiebijslag als bedoeld in artikel 7.3.1
- overwerkvergoeding als bedoeld in hoofdstuk 9
- onregelmatigheidstoeslag als bedoeld in artikel 10.4
- vervoerskostenvergoeding op grond van het mobiliteitsplan
- brutoloon (ondergrens is het wettelijk minimumloon)

Artikel 8.4 Doelen

1. De bronnen mogen worden uitgeruild tegen de volgende doelen:
 - geld
 - tijd
 - levensloop
 - scholing als bedoeld in artikel 3.2.17
 - aanvullend pensioen
 - spaarloonregeling (dit doel vervalt per 1 januari 2012)

- contributie vakbond
 - contributie beroepsvereniging
2. Tijddoelen kunnen uitsluitend met instemming van de werkgever worden gekozen. De werkgever dient een afwijzing schriftelijk te motiveren.
 3. De werkgever kan met instemming van de ondernemingsraad het meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden uitbreiden met extra doelen.

Artikel 8.5 Spaarverlof

1. Op basis van artikel 7:634 BW heeft de werknemer met een voltijd dienstverband recht op tenminste 144 vakantieuren per jaar (wettelijke vakantieuren). Voor de werknemer met een van de voltijd norm afwijkende arbeidsduur wordt het naar rato-beginsel toegepast.
2. Afspraken over spaarverlof kunnen slechts worden gemaakt voor wat betreft uren die dit wettelijke minimum te boven gaan (bovenwettelijke vakantieuren).
3. In afwijking van artikel 13.1.5 lid 1 kan tussen werkgever en werknemer worden overeengekomen dat bovenwettelijke vakantieuren kunnen worden gespaard (vanaf 1 januari 2012 alleen nog van toepassing op bovenwettelijke vakantieuren als bedoeld in artikel 13.1.2 lid 2).
4. De werknemer heeft het recht de gespaarde uren in een aaneengesloten periode op te nemen. Wanneer een afspraak is gemaakt over het tijdstip van de verlofperiode, dan kan hiervan uitsluitend met wederzijds goedvinden worden afgeweken.
5. Wanneer de afgesproken periode op verzoek van de werkgever wijzigt, wordt de schade die de werknemer lijdt ten gevolge van de wijziging van het tijdvak van de verlofperiode door de werkgever vergoed.
6. Indien de werknemer de gespaarde uren en/of het verlof op grond van lid 3 opneemt ten behoeve van een heroriëntatie op zijn beroep of loopbaan, worden deze uren vermeerderd met 20%. Onder heroriëntatie op zijn beroep of loopbaan wordt verstaan het ondernemen van activiteiten (bijvoorbeeld opleiding, cursussen, stage, studiereis) die in overleg met de werkgever worden vastgesteld. Onder heroriëntatie op beroep of loopbaan wordt niet verstaan voorbereiding op de OBU, dan wel enige andere voorziening in het kader van prepensionering.
7. De werknemer wordt in de gelegenheid gesteld om het in de afgesproken periode gespaarde verlof te verlengen met onbetaald verlof tot een maximum van een half jaar.

Hoofdstuk 9

Overwerk

Artikel 9.1 Definitie

1. Onder overwerk wordt verstaan: arbeid die incidenteel wordt verricht boven de bij het arbeids- en rusttijdenpatroon vastgestelde arbeidsduur. De overschrijding wordt op halfjaarbasis gemeten, te rekenen vanaf het moment van overschrijding.
2. Vergoeding voor overwerk wordt gegeven indien de werknemer opdracht tot overwerk heeft gekregen, dan wel redelijkerwijs mocht aannemen dat hij opdracht tot overwerk zou hebben gekregen. In het laatste geval stelt de werkgever achteraf de noodzaak tot overwerk vast.

Artikel 9.2 Werkingsfeer en vrijgestelde werknemers

1. Indien het overwerk wordt verricht gedurende een periode van een half uur of korter voorafgaande aan of aansluitend op de bij het arbeids- en rusttijdenpatroon vastgestelde arbeidstijd, komt deze periode niet voor vergoeding in aanmerking.
2. Indien het overwerk wordt verricht gedurende een periode langer dan een half uur, wordt deze periode afgerond op een heel uur.
3. Indien het overwerk wordt verricht gedurende een periode langer dan een uur, wordt deze periode naar boven afgerond op halve respectievelijk hele uren.
4. Aan de zwangere werknemer wordt na de derde maand van de zwangerschap geen overwerk opgedragen, tenzij de werknemer er mee instemt om overwerk te verrichten (artikel 4:5 Atw).

Artikel 9.3 Maximaal aantal uren overwerk

1. Het aantal uren overwerk mag gemiddeld per week, te meten per kwartaal niet méér bedragen dan 10%:
 - a. van 36 uur indien het salaris van de werknemer ip-nr 48 niet overschrijdt;
 - b. van 42 uur indien het salaris van de werknemer ip-nr 48 te boven gaat, doch nummer 74 van die tabel niet overschrijdt;
 - c. van 52 uur indien het salaris van de werknemer ip-nr 74 overschrijdt.
 Voor de werknemer met een van de voltijdnorm afwijkende arbeidsduur wordt het naar rato-beginsel toegepast.
2. Indien het percentage van 10% wordt overschreden, wordt op verzoek van de betrokken werknemer overgegaan tot of het verlenen van assistentie of het stellen van een vacature.
3. Indien een deeltijdwerker over enig kwartaal meer dan 10% van zijn contractuele arbeidsduur overwerkt, wordt op verzoek van de betrokken werknemer hem een contract voor de meerdere uren aangeboden. Indien betrokkene hier niet om verzoekt, wordt overgegaan tot het verlenen van assistentie of het stellen van een vacature.
4. De ondernemingsraad ontvangt op verzoek een overzicht van de binnen een afdeling of groep per werknemer per kalenderkwartaal gemaakte overuren om zich een oordeel te kunnen vormen omtrent het gevoerde beleid ten aanzien van vacaturestelling dan wel assistentieverlening.

Zie Toelichting hoofdstuk overwerk

Artikel 9.4 Vergoedingsregeling voor de werknemer met een voltijd arbeidsduur

- De vergoeding voor overwerk wordt, voorzover lid 3 niet anders bepaalt, verstrekt in de vorm van vrije tijd, gelijk aan het aantal uren dat het overwerk heeft geduurd en daarenboven in de vorm van een geldelijke beloning als bedoeld in lid 2.
- De geldelijke beloning bestaat uit een percentage van het uurloon en wel:
 - 25% voor overwerk verricht tussen 06.00 uur en 22.00 uur op maandag tot en met vrijdag, met dien verstande dat in een periode van zeven dagen het aantal aldus te belonen uren maximaal vijf bedraagt; de overige uren worden beloond met 50%;
 - 50% voor overwerk verricht tussen 22.00 uur en 06.00 uur op maandag tot en met vrijdag;
 - 75% voor overwerk verricht op zaterdag tot 18.00 uur en op vrije dagen;
 - 100% voor overwerk verricht op zaterdag vanaf 18.00 uur, op zon- en feestdagen tussen 00.00 uur en 24.00 uur en op 24 en 31 december tussen 18.00 en 24.00 uur.

Onder vrije dagen worden voor de toepassing van dit artikel verstaan: de dagen, niet zijnde een zondag of feestdag, waarop de werknemer volgens zijn arbeids- en rusttijdenpatroon niet zou behoeven te werken.
- Het recht op vergoeding van overwerk als genoemd in lid 1 wordt toegekend indien:
 - het salaris van de werknemer ip-nr 48 niet overschrijdt;
 - het salaris van de werknemer ip nr-48 te boven gaat, doch nummer 74 van die tabel niet overschrijdt: indien en voorzover het aantal gewerkte uren boven de in het arbeids- en rusttijdenpatroon opgenomen arbeidsduur méér dan zes gemiddeld per week bedraagt, te meten over de periode waarvoor het arbeids- en rusttijdenpatroon geldt;
 - het salaris van de werknemer boven ip-nr 74 ligt: indien en voorzover het aantal gewerkte uren boven de in het arbeids- en rusttijdenpatroon opgenomen arbeidsduur méér dan zestien gemiddeld per week bedraagt, te meten over de periode waarvoor het arbeids- en rusttijdenpatroon geldt.

Zie Toelichting hoofdstuk overwerk

Artikel 9.5 Vergoedingsregeling voor de werknemer met een deeltijd arbeidsduur

- De vergoeding van overwerk bestaat uit het voor de werknemer geldende uurloon, indien en voorzover het aantal overuren, gemiddeld per week, te meten over de periode waarvoor het arbeids- en rusttijdenpatroon geldt, niet méér bedraagt dan het verschil tussen de voor de werknemer geldende contractuele arbeidsduur en de voltijd arbeidsduur.
- Daarenboven heeft de werknemer recht op opbouw van vakantieuren, aanspraak op vakantiebijslag en indien van toepassing recht op een onregelmatigheidstoeslag over het betreffende uurloon.
- Een vergoeding op grond van artikel 9.4 wordt toegekend, indien en voorzover het aantal overuren, gemiddeld per week, te meten over een periode waarvoor het arbeids- en rusttijdenpatroon geldt, méér bedraagt dan het verschil tussen de voor de werknemer geldende contractuele arbeidsduur en de voltijd arbeidsduur.

Zie Toelichting hoofdstuk overwerk

Artikel 9.6 (Opnemen) vergoeding overwerk

- Als het belang van de werkzaamheden zich naar het oordeel van de werkgever verzet tegen het geven van de in artikel 9.4 bedoelde vrije tijd, wordt de vrije tijd omgezet in een geldbedrag, bestaande uit het evenredige deel van het salaris.
- De ondernemingsraad ontvangt op verzoek inzicht in de toepassing van het in het vorige lid bepaalde.

Zie Toelichting hoofdstuk overwerk

Toelichting hoofdstuk overwerk

Bij een incidentele overschrijding van de arbeidsduur vindt als hoofdregel een tijd voor tijd-compensatie plaats. Indien binnen een half jaar na de overschrijding de extra gewerkte uren niet in tijd zijn gecompenseerd, vindt een vergoeding op grond van artikel 9.4 of artikel 9.5 plaats. Mocht op het moment van de overschrijding of binnen een half jaar duidelijk zijn dat een compensatie in tijd niet tot de mogelijkheden behoort, kan eerder tot de toepassing van artikel 9.4, artikel 9.6 of artikel 9.5 worden overgegaan.

In artikel 9.3 lid 1 sub c is het maximaal toegestane aantal uren overwerk bepaald. Hierbij moet ook aan de normen van de Atw en het Atb (bijlage D) worden getoetst, met speciale aandacht voor de werknemers die nacht arbeid of risicovolle arbeid verrichten.

Onder de woorden 'in een periode van zeven dagen' in artikel 9.4 dient te worden verstaan een periode van zeven achtereenvolgende dagen waarop een overwerkvergoeding ad 25% van toepassing is. Dit houdt in dat bij overwerk bijvoorbeeld beginnende op maandag de periode van zeven dagen loopt tot en met de dinsdag van de daaropvolgende week.

De geldelijke vergoeding als bedoeld in artikel 9.4 lid 2 wordt als volgt berekend:

Voor elk overwerkuur wordt de daarbij behorende geldelijke beloning vastgesteld; vervolgens wordt het totaal van deze geldelijke beloning gedeeld door het totaal aantal overuren: de uitkomst hiervan vormt dan het (vaste) bedrag van de geldelijke beloning per uur.

De regeling is dan als volgt (artikel 9.3 lid 1):

- ten aanzien van de werknemer met een salaris gelijk aan of lager dan het bedrag van ip-nr 48 geldt dat per kwartaal niet meer dan 46,8 uren (10% van dertien weken à 36 uren) mag worden overgewerkt;
- door de werknemer met een salaris dat ip-nr 48 te boven gaat, doch ip-nr 74 niet overschrijdt, mag per kwartaal niet meer dan 54,6 uren (10% van dertien weken à 42 uren) worden overgewerkt;
- door de werknemer met een salaris boven ip-nr 74 mag per kwartaal niet meer dan 67,6 uren (10% van dertien weken à 52 uren) worden overgewerkt.

Hoofdstuk 10

Onregelmatige dienst

Voorbeeld

4	uren overwerk op maandag tussen 06.00 uur en 22.00 uur 4 x 25% x 1/156 van het salaris € 2.500	= € 16,03
4	uren overwerk op maandag tussen 22.00 uur en 06.00 uur 4 x 50% x 1/156 van het salaris € 2.500	= € 32,05
4	uren overwerk op zaterdag tot 18.00 uur 4 x 75% x 1/156 van het salaris € 2.500	= € 48,08
4	uren overwerk op zondag 4 x 100% x 1/156 van het salaris € 2.500	= € 64,10
16	uren	= € 160,25
1	uur	= € 10,02

Artikel 10.1 Definitie

1. Onder onregelmatige dienst wordt verstaan arbeid die volgens het arbeids- en rusttijdenpatroon wordt verricht op de uren als vermeld in artikel 10.4 voorzover zij de 36 uur niet te boven gaan.
2. Voor de werknemer met een van de voltijdnorm afwijkende arbeidsduur geldt in plaats van de in lid 1 genoemde grens het contractueel overeengekomen aantal uren.
3. Indien de werkgever het noodzakelijk oordeelt dat aan een werknemer werkzaamheden in een onregelmatige dienst worden opgedragen, wordt een vergoeding toegekend overeenkomstig de bepalingen van dit hoofdstuk.

Artikel 10.2 Werkingssfeer en vrijgestelde werknemers

1. Recht op vergoeding voor het verrichten van onregelmatige dienst hebben de werknemers die zijn ingedeeld in functiegroep 65 of lager.
2. Aan de zwangere werknemer wordt na de derde maand van de zwangerschap geen onregelmatige dienst opgedragen, tenzij de werknemer hiertegen geen bezwaar maakt.
3. Aan de werknemer van 57 jaar of ouder wordt geen nachtdienst opgedragen, tenzij de werknemer hiertegen geen bezwaar maakt.
4. De werknemer die afziet van het recht op vrijstelling van nachtdiensten als vermeld in lid 3 ontvangt veertig uur per jaar. Voor de werknemer met een van de voltijdnorm afwijkende arbeidsduur wordt het naar rato-beginsel toegepast.

Artikel 10.3 Vergoedingsregeling onregelmatige dienst

1. De vergoeding voor onregelmatige dienst wordt verstrekt in de vorm van een geldelijke beloning dan wel, indien de werknemer daarom verzoekt, in de vorm van vrije tijd.
2. De vrije tijd wordt bepaald door de ingevolge artikel 10.4 berekende geldelijke vergoeding te delen door het geldende uurloon van de werknemer.
3. Tenzij de belangen van Sanquin Bloedvoorziening zich hiertegen verzetten, wordt het verzoek door de werkgever ingewilligd.
4. Indien de werknemer vrijwillig besluit zijn werkzaamheden vroeger te beginnen of later te beëindigen dan volgens het voor hem geldende arbeids- en rusttijdenpatroon, ontvangt hij hiervoor geen compensatie in de zin van deze regeling.

Artikel 10.4 Berekening vergoeding onregelmatige dienst

De in artikel 10.3 genoemde geldelijke beloning wordt berekend uitgaande van het geldende uurloon op basis van de volgende percentages:

- 20% voor onregelmatige dienst op uren vallende tussen 06.00 uur en 08.00 uur op maandag tot en met vrijdag;
- 40% op uren vallende tussen 18.00 uur en 22.00 uur op maandag tot en met vrijdag;
- 43% op uren vallende tussen 22.00 en 06.00 uur op maandag tot en met vrijdag;

- 43% op uren vallende tussen 00.00 uur en 06.00 uur op zaterdag;
- 50% op uren vallende tussen 06.00 uur en 22.00 uur op zaterdag;
- 53% op uren vallende tussen 22.00 uur en 00.00 uur op zaterdag;
- 100% op uren vallende tussen 00.00 uur en 24.00 uur op zon- en feestdagen en op uren vallende tussen 18.00 uur en 24.00 uur op 24 en 31 december.

Artikel 10.5 Afbouwregeling onregelmatigheidstoelage

1. Indien de onregelmatige dienst van de werknemer door de werkgever wordt beëindigd of verminderd dan wel de beëindiging of vermindering plaatsvindt op medisch advies en niet is te wijten aan eigen schuld of toedoen van de werknemer, heeft deze aanspraak op een tegemoetkoming op de voet van de volgende leden. Onder beëindiging of vermindering van de onregelmatige dienst door de werkgever wordt eveneens verstaan een bevordering van de werknemer zoals bedoeld in artikel 7.1.9.
2. Voorwaarden voor de in lid 1 genoemde tegemoetkoming zijn, dat:
 - de werknemer binnen Sanquin Bloedvoorziening op het moment van de onder lid 1 bedoelde beëindiging dan wel vermindering tenminste drie jaren onafgebroken onregelmatige dienst heeft verricht;
 - er geen sprake is van een tijdelijke beëindiging of vermindering van de onregelmatige dienst;
 - het verschil tussen het salaris bedoeld onder lid 3 sub a en sub b meer bedraagt dan 2% van sub a;
 - het onder lid 3 sub b berekende bedrag lager is dan het onder lid 3 sub a berekende bedrag.
3. De tegemoetkoming wordt berekend over het verschil tussen:
 - a. het salaris verhoogd met de gemiddeld per maand in de voorgaande twaalf maanden genoten vergoeding voor onregelmatige dienst en
 - b. het al dan niet nieuwe salaris, verhoogd met de eventueel nog te genieten gemiddelde vergoeding voor onregelmatige dienst per maand. Dit salaris wordt gemeten over een periode van drie maanden na de in lid 1 bedoelde beëindiging of vermindering van de onregelmatige dienst.
4. Het volgens lid 3 berekende verschil verminderd met 2% van het bedrag als bedoeld onder lid 3 sub a vormt de grondslag voor de tegemoetkoming. Deze grondslag blijft gedurende de in lid 5 genoemde periode ongewijzigd.
5. De tegemoetkoming bedraagt gedurende het eerste jaar 75%, gedurende het tweede jaar 50% en gedurende het derde jaar 25% van het op grond van de vorige leden berekende bedrag.

Hoofdstuk 11

Bereikbaarheids-, aanwezigheids- en consignatiedienst

Artikel 11.1 Definities

1. Onder bereikbaarheidsdienst wordt verstaan een aaneengesloten periode van ten hoogste 24 uur waarin de werknemer, naast het verrichten van de bedongen arbeid, verplicht is bereikbaar te zijn om op oproep zo spoedig mogelijk de bedongen arbeid te verrichten.
2. Onder aanwezigheidsdienst wordt verstaan een aaneengesloten periode van ten hoogste 24 uur waarin de werknemer, naast het verrichten van de bedongen arbeid, verplicht is op de arbeidsplaats aanwezig te zijn om op oproep zo spoedig mogelijk de bedongen arbeid te verrichten.
3. Onder consignatiedienst wordt verstaan een periode tussen twee opeenvolgende diensten of tijdens een pauze, waarin de werknemer uitsluitend verplicht is bereikbaar te zijn om in geval van onvoorziene omstandigheden op oproep zo spoedig mogelijk de bedongen arbeid te verrichten.

Artikel 11.2 Werkingsfeer en vrijgestelde werknemers

1. Voor werknemers werkzaam in de verpleging en verzorging in de zin van het Atb en voor geneeskundigen zijn de voor deze werknemers geldende normen uit het Atb van toepassing. Er wordt geen gebruik gemaakt van artikel 4.8:2 lid 2 (maatwerkregeling/opt-out) van het Atb (bijlage D).
2. Tijdens de in artikel 11.1 genoemde diensten mag slechts arbeid worden verricht voor zover deze geen uitstel toelaat.
3. De werknemer is tenminste twee weekeinden per 28 achtereenvolgende dagen vrij van de in artikel 11.1 genoemde diensten.
4. Wanneer tijdens de bereikbaarheidsdienst in de uren die liggen tussen 00.00 uur en 06.00 uur gedurende meer dan twee uren arbeid is verricht, of tenminste tweemaal gevolg is gegeven aan een oproep naar Sanquin Bloedvoorziening te komen, heeft de werknemer recht op tenminste zes uur onafgebroken rust aansluitend aan de laatste periode van de daadwerkelijk verrichte arbeid. De reeds ingeroosterde uren van de dagdienst die dientengevolge als rusttijd aangemerkt dienen te worden, worden door de werkgever doorbetaald als ware er sprake van arbeidsuren.
5. Aan de zwangere werknemer wordt na de derde maand van de zwangerschap geen bereikbaarheids-, aanwezigheids- of consignatiedienst opgedragen, tenzij de werknemer hiertegen geen bezwaar maakt (zie ook artikel 4:5 Atw).
6. Aan de werknemer van 58 jaar of ouder wordt tijdens de uren tussen 00.00 en 06.00 uur geen bereikbaarheids-, aanwezigheids- of consignatiedienst opgedragen, tenzij de werknemer hiertegen geen bezwaar maakt.

Artikel 11.3 Arbeidsuren tijdens bereikbaarheids-, aanwezigheids- en consignatiedienst

1. Ingeval de werknemer tijdens de aanwezigheidsdienst wordt opgeroepen, wordt voor de berekening van de vergoeding uitgegaan van een periode van tenminste een half uur; indien deze oproep geschiedt tijdens de bereikbaarheidsdienst of consignatiedienst wordt voor genoemde berekening uitgegaan van een periode van tenminste een half uur, te vermeerderen met de werkelijke reistijd.

2. Indien de arbeid wordt verricht gedurende een periode langer dan een half uur, wordt deze periode afgerond op een heel uur.
3. Indien de arbeid wordt verricht gedurende een periode langer dan een uur, wordt deze periode naar boven afgerond op halve respectievelijk hele uren.
4. Het aantal uren arbeid verricht tijdens de in artikel 11.1 genoemde diensten mag gemiddeld per week, te meten per kwartaal niet meer bedragen dan 10%:
 - a. van 36 uur, indien het salaris van de werknemer ip-nr 48 niet overschrijdt;
 - b. van 42 uur, indien het salaris van de werknemer ip-nr 48 te boven gaat doch ip-nr 74 van die tabel niet overschrijdt;
 - c. van 52 uur, indien het salaris van de werknemer ip-nr 74 overschrijdt.
5. Indien het percentage van 10% wordt overschreden, wordt op verzoek van de betrokken werknemer overgegaan tot of het verlenen van assistentie of het stellen van een vacature.
6. Indien een deeltijdwerker over enig kwartaal meer dan 10% van zijn contractuele arbeidsduur overwerkt, wordt op verzoek van de betrokken werknemer hem een contract voor de meerdere uren aangeboden. Indien betrokkene hier niet om verzoekt, wordt overgegaan tot het verlenen van assistentie of het stellen van een vacature.
7. De ondernemingsraad ontvangt op verzoek een overzicht van de binnen een afdeling of groep per werknemer per kalenderkwartaal op grond van artikel 11.1 gemaakte uren om zich een oordeel te kunnen vormen omtrent het gevoerde beleid ten aanzien van vacaturestelling dan wel assistentieverlening.

Artikel 11.4 Vergoedingsregeling bereikbaarheids-, aanwezigheids- en consignatiedienst

1. De werknemer van wie het salaris niet meer bedraagt dan het onder ip-nr 88 aangegeven bedrag, ontvangt voor de uren doorgebracht in bereikbaarheids-, aanwezigheids- en/of consignatiedienst een compensatie in vrije tijd.
2. De in het vorige lid bedoelde compensatie bedraagt per uur in het geval van:
 - a. bereikbaarheidsdienst/consignatiedienst
 - op erkende feestdagen : 3/18
 - op zaterdagen/zondagen : 2/18
 - op overige dagen : 1/18
 - b. aanwezigheidsdienst tussen 06.00 uur en 24.00 uur
 - op erkende feestdagen : 5/18
 - op zaterdagen/zondagen : 4/18
 - op overige dagen : 2/18
 - c. aanwezigheidsdienst tussen 24.00 uur en 06.00 uur
 - op erkende feestdagen : 7/18
 - op zaterdagen/zondagen : 6/18
 - op overige dagen : 3/18

3. Indien de werknemer in een tijdvak van drie achtereenvolgende perioden van 28 dagen met inachtneming van het bepaalde in artikel 11.2, gedurende meer dan acht weekenddagen bereikbaarheids- en/of consignatiedienst verricht, ontvangt hij boven de in lid 2 genoemde compensatie, voor de meerdere bereikbaarheids- en consignatiediensten op weekenddagen een toeslag van 50% van deze compensatie. Artikel 11.8 lid 3 is op deze toeslag niet van toepassing.

Artikel 11.5 Vergoedingsregeling arbeid tijdens bereikbaarheids-, aanwezigheids- en consignatiedienst

1. De vergoeding voor arbeid verricht tijdens de in artikel 11.1 genoemde diensten wordt, voorzover lid 4 niet anders bepaalt en met inachtneming van het bepaalde in artikel 11.4, verstrekt in de vorm van vrije tijd, gelijk aan het aantal uren waarop arbeid is verricht en daarenboven in de vorm van geldelijke beloning als bedoeld in lid 2. Deze vergoeding is eveneens van toepassing op de werknemer met een deeltijd arbeidsduur.
2. De geldelijke beloning bestaat uit een percentage van het uurloon en wel:
 - 25% voor arbeid verricht tussen 06.00 uur en 22.00 uur op maandag tot en met vrijdag, met dien verstande dat in een periode van zeven dagen het aantal aldus te belonen uren maximaal vijf bedraagt; de overige uren worden beloond met 50%;
 - 50% voor arbeid verricht tussen 22.00 uur en 06.00 uur op maandag tot en met vrijdag;
 - 75% voor arbeid verricht op zaterdag tot 18.00 uur en op vrije dagen;
 - 100% voor arbeid verricht op zaterdag vanaf 18.00 uur, op zon- en feestdagen tussen 00.00 uur en 24.00 uur en op 24 en 31 december tussen 18.00 en 24.00 uur.

Onder vrije dagen worden voor de toepassing van dit artikel verstaan de dagen, niet zijnde zondag of feestdag, waarop de werknemer volgens zijn arbeids- en rusttijdenpatroon niet zou behoeven te werken.
3. De vergoeding als bedoeld in lid 1 wordt toegekend, ongeacht het salaris van de werknemer, voor zover het aantal gewerkte uren de gemiddelde 36 uur per week, te meten over de periode waarvoor het arbeids- en rusttijdenpatroon geldt, niet overschrijdt.
4. Indien het in lid 3 genoemde gemiddelde wordt overschreden, wordt het recht op vergoeding toegekend indien:
 - a. het salaris van de werknemer ip-nr 48 niet overschrijdt;
 - b. het salaris van de werknemer ip-nr 48 te boven gaat, doch nr 74 van die tabel niet overschrijdt: indien en voorzover het aantal gewerkte uren boven de in het arbeids- en rusttijdenpatroon opgenomen arbeidsduur méér dan zes gemiddeld per week bedraagt, te meten over de periode waarvoor het arbeids- en rusttijdenpatroon geldt;
 - c. het salaris van de werknemer boven ip-nr 74 ligt: indien en voorzover het aantal gewerkte uren boven de in het arbeids- en rusttijdenpatroon opgenomen arbeidsduur méér dan zestien gemiddeld per week bedraagt, te meten over de periode waarvoor het arbeids- en rusttijdenpatroon geldt.

Artikel 11.6 Vergoeding geconsigneerde pauze (met ingang van 1 januari 2012)

Indien de werkgever gebruik maakt van een geconsigneerde pauze in de nachtdienst en de werknemer daardoor de werkplek niet mag verlaten, ontvangt hij een consignatievergoeding van € 5 per pauze van een half uur.

Artikel 11.7 Maaltijdverstrekking en telefoonkostenvergoeding

1. Tijdens het verrichten van aanwezigheidsdienst worden de maaltijden door de werkgever gratis verstrekt. Indien dit niet mogelijk is, wordt op basis van de bewijsstukken een vergoeding verstrekt van maximaal € 6,45 voor een broodmaaltijd en € 9,15 voor een warme maaltijd (per 1 januari 2011). Deze bedragen worden met ingang van 1 januari 2007 jaarlijks geïndexeerd met de consumentenprijsindex (cpi).
2. De werkgever stelt een (mobiele) telefoon ter beschikking aan de werknemer die in het kader van de bereikbaarheids- of consignatiedienst bereikbaar moet zijn.
3. Ten aanzien van de werknemer die gebruik moet maken van zijn privé-telefoon, worden afspraken gemaakt over de vergoeding van de abonnements- en zakelijke gesprekskosten.

Artikel 11.8 Opnemen vergoeding bereikbaarheids-, aanwezigheids- of consignatiedienst

1. De in artikel 11.4 genoemde vrije tijd dient te worden verleend en opgenomen binnen een tijdvak van twee maanden na het verrichten van de bereikbaarheids-, aanwezigheids- of consignatiedienst, tenzij tussen werkgever en werknemer anders is overeengekomen.
2. De in artikel 11.5 genoemde vrije tijd dient na overleg met de werknemer te worden verleend en opgenomen uiterlijk in het kwartaal, volgend op het kwartaal waarin de arbeid is verricht, tenzij tussen werkgever en werknemer anders is overeengekomen.
3. Als het belang van Sanquin Bloedvoorziening zich naar het oordeel van de werkgever verzet tegen het geven van vrije tijd, wordt de vrije tijd als bedoeld in lid 1 tot ten hoogste de helft omgezet in een geldbedrag, bestaande uit het evenredige deel van het salaris. De werknemer kan ervoor kiezen de vrije tijd volledig om te laten zetten in een geldbedrag.
4. De ondernemingsraad ontvangt op zijn verzoek inzicht in de toepassing van het bepaalde in lid 3.
5. Ingeval bereikbaarheids-, aanwezigheids- of consignatiedienst wordt verricht op een door de werkgever aangewezen vakantiedag als bedoeld in artikel 13.1.4 (met ingang van 1 januari 2012: artikel 13.1.3), blijft de aanspraak van de werknemer op die dag behouden.

Artikel 11.9 Verhuizen

1. Wanneer de werknemer bereikbaarheids- of consignatiediensten verricht, zal hij in het woongebied als bedoeld in artikel 3.2.15 dienen te wonen.
2. In onderling overleg kan bij indiensttreding of tijdens het dienstverband worden afgesproken dat de werknemer niet zal behoeven te verhuizen en dat werkgever of werknemer voor een ruimte zal zorgen van waaruit de bereikbaarheids- of consignatiediensten kunnen worden verricht.
3. Gaat de werknemer, ondanks de in lid 2 genoemde afspraak, later toch verhuizen naar het aangewezen woongebied, dan ontvangt hij geen verhuiskostenvergoeding, tenzij hierover een afspraak is gemaakt.
4. Voor de verhuiskostenvergoeding wordt verwezen naar hoofdstuk 12 paragraaf 12.4.

Hoofdstuk 12

Onkostenvergoedingen

12.1 Reiskosten woon-werkverkeer

Artikel 12.1.1 Definities en hoogte van vergoeding

1. De werknemer ontvangt maandelijks een vergoeding van de kosten verbonden aan het éénmaal dagelijks heen en weer reizen van zijn woning naar zijn werk, met inachtneming van het bepaalde in het hiernavolgende.
2. De locatie waar de werknemer tenminste 6 maal per kwartaal zijn reguliere werkzaamheden verricht en die als zodanig in de arbeidsovereenkomst is opgenomen, wordt beschouwd als standplaats. Een werknemer kan ten hoogste twee standplaatsen hebben. De reisafstand woon-werkverkeer wordt per standplaats vastgesteld. Eventuele andere reizen worden als dienstreis beschouwd.
3. Onder de kosten bedoeld in lid 1 worden verstaan de reiskosten gebaseerd op de laagste klasse van het openbaar vervoer en het goedkoopste tarief alsmede de kosten voortvloeiend uit gebruik van brug, tunnel of veer.
4. Het bedrag van de vergoeding als bedoeld in lid 1 bedraagt maximaal € 165,90 per maand (per 1 januari 2011).
5. Voor de werknemer die gebruik maakt van eigen vervoer wordt de vergoeding met inachtneming van het bepaalde in lid 4 gefixeerd op het tarief dat met inachtneming van het aantal af te leggen kilometers, bij vervoer per trein laagste klasse geldt.
6. De reisafstand tussen woning en standplaats wordt bepaald langs de meest gebruikelijke route. Berekening van de enkele-reisafstand woning-standplaats vindt plaats door de werkgever met behulp van de meest recente routeplanner van KPN Telecom. Indien een werknemer meent dat het berekende aantal kilometers niet correct is, kan hij het naar zijn mening juiste aantal kilometers gedocumenteerd opgeven. Indien de opgave van de werknemer daar aanleiding toe geeft, zal de werkgever met ingang van de daarop volgende maand met terugwerkende kracht tot het moment dat de werknemer de opgave heeft gedaan het door de werknemer opgegeven aantal kilometers hanteren voor het berekenen van de vergoeding.
7. De werknemer die gedurende minder dan vijf dagen per week werkzaam is ontvangt een vergoeding naar rato van het aantal werkdagen.

Artikel 12.1.2 Uitgebreide definitie

1. Aan de werknemer wordt een vergoeding verleend van de kosten verbonden aan het heen en weer reizen van zijn woning naar zijn standplaats ten gevolge van:
 - gebroken diensten met een onderbreking langer dan 2 uren;
 - een oproep in het kader van de bereikbaarheidsdienst;
 - overwerk op uren die niet aansluiten op de normale arbeidstijd;
 - aanwezigheidsdienst op uren die niet aansluiten op de normale arbeidstijd;
 - overleggen die later dan één uur na afloop van de normale arbeidstijd beginnen.
2. Onder reiskosten worden voor de toepassing van dit artikel verstaan: de werkelijk gemaakte reiskosten, dan wel – indien van een eigen auto gebruik wordt gemaakt – een vergoeding van € 0,30 per kilometer.

Artikel 12.1.3 Meerwerk deeltijders

Indien een deeltijdwerker op verzoek van de werkgever extra werkt, wordt – voor zover niet reeds een vergoeding voor die dag wordt genoten – voor het reizen op die dag uitgegaan van de werkelijk gemaakte kosten, dan wel – indien gebruik wordt gemaakt van een eigen auto – van een vergoeding van € 0,30 per kilometer.

Artikel 12.1.4 Aanpassen bedragen

De in artikel 12.1.1 genoemde openbaar vervoertarieven worden bij iedere verhoging van de NS-tarieven geïndexeerd. Het in artikel 12.1.1 lid 4 genoemde maximumbedrag wordt verhoogd met de gemiddelde prijsverhoging van de NS-tarieven en bedraagt per 1 januari 2011 € 165,90.

Artikel 12.1.5 Overleggen bescheiden

Op verzoek van de werkgever dient de werknemer de bescheiden te overleggen waaruit het bedrag van de vergoeding kan worden vastgesteld.

Artikel 12.1.6 Reiskostenvergoeding tijdens arbeidsongeschiktheid

De reiskostenvergoeding wordt beëindigd met ingang van de eerste dag van de maand volgend op de datum waarop een medewerker één maand (volledig) arbeidsongeschikt is, tenzij dit gelet op door de werknemer aangegane verplichtingen tot onbillijkheid zou leiden. Zodra de werknemer (gedeeltelijk) hersteld is, wordt de reiskostenvergoeding weer uitbetaald naar rato van het aantal dagen waarvoor de werkzaamheden zijn hervat.

Indien de werknemer de werkzaamheden op arbeidstherapeutische basis heeft hervat, is het voorgaande eveneens van toepassing.

12.2 Reis- en verblijfkosten dienstreizen

Artikel 12.2.1 Definitie

1. De werknemer ontvangt een vergoeding van de reis- en verblijfkosten verbonden aan het maken van een dienstreis.
2. Onder een dienstreis wordt verstaan het in opdracht van de werkgever, in het kader van zijn werkzaamheden, incidenteel reizen en verblijven.
3. Indien door de werknemer een dienstreis wordt gemaakt, die geheel of gedeeltelijk samenvalt met de route waarover reiskostenvergoeding woon-werkverkeer wordt genoten, dan dienen de regelingen uit paragraaf 12.1 en 12.2 onafhankelijk van elkaar te worden toegepast. Voor de berekening van de vergoeding dient te worden uitgegaan van de afstand standplaats dienstreisadres.

Artikel 12.2.2 Vergoedingsregeling dienstreizen

1. Uitgangspunt is dat dienstreizen plaatsvinden in opdracht van de werkgever, binnen werktijd en vanaf de standplaats.
2. Reiskosten worden vergoed op basis van de laagste klasse van het openbaar vervoer en het goedkoopste tarief, dan wel, indien de werknemer met toestemming van de werkgever van een eigen auto gebruikt maakt, € 0,30 per kilometer.
3. Verblijfkosten worden vergoed op basis van de noodzakelijk gemaakte kosten.
4. Indien de werknemer een mobiele functie heeft (een functie waarin hij frequent dienstreizen dient te maken, in ieder geval alle bloedinzamelingsfuncties) of indien de werknemer geen standplaats heeft, waarbij het niet mogelijk en/of redelijk is te voldoen aan het in lid 1 genoemde uitgangspunt gelden de volgende regels:
 - indien en voorzover de reistijd naar het dienstadres minimaal 15 minuten langer is dan de reistijd naar de standplaats van die dag, wordt deze extra reistijd gecompenseerd;
 - de reistijd wordt berekend aan de hand van de meest recente versie van de KPN routeplanner;
 - de reistijd wordt in principe gecompenseerd in geld. De werknemer kan aangeven dat hij compensatie in tijd wenst. De werkgever gaat daarmee akkoord tenzij het belang van Sanquin Bloedvoorziening zich hiertegen verzet;
 - indien de werknemer van mening is dat de berekende reistijd niet correct is, kan hij de naar zijn mening juiste reistijd gedocumenteerd opgeven; indien de opgave daartoe aanleiding geeft, zal de werkgever de berekende reistijdcompensatie aanpassen.

Artikel 12.2.3 Overleggen bescheiden

Op verzoek van de werkgever dient de werknemer de bescheiden te overleggen waaruit het bedrag van de vergoeding kan worden vastgesteld.

12.3 Voorgeschreven kleding

Artikel 12.3.1 Voorgeschreven kleding

Indien sprake is van een kledingvoorschrift, is de werkgever verplicht in overleg met de ondernemingsraad een regeling op te stellen. De regeling bevat tenminste een vergoeding van de kosten van deze kleding.

12.4 Verhuiskosten

Artikel 12.4.1 Definitie

Onder gezinsleden worden verstaan de echtgeno(o)t(e), de relatiepartner, de eigen, stief- en pleegkinderen van de werknemer, die deel uitmaken van zijn gezin.

Onder eigen huishouding voeren wordt verstaan het bewonen van woonruimte bestaande uit tenminste twee vertrekken, met een eigen inboedel en eigen keukenuitrusting; onder vertrekken worden verstaan woonkamers, slaapkamers en/of keukens.

Onder jaarsalaris wordt verstaan:

- twaalf maal het salaris van de maand waarin de verhuizing plaatsvindt, waarvoor ten deze als minimum geldt het salaris als aangegeven onder ip-nr 16 en als maximum het salaris onder ip-nr 90;
- wanneer de verhuizing voor de indiensttreding plaatsvindt, twaalf maal het salaris zoals overeengekomen als aanvangssalaris in de arbeidsovereenkomst met inachtneming van voornoemd minimum en maximum;
- de vakantiebijslag over het hiervoor genoemde bedrag;
- voor de werknemer met een deeltijd arbeidsduur wordt voor de vaststelling of voornoemd minimum of maximum van toepassing is, het voor de werknemer van toepassing zijnde salaris herleid tot een salarisbedrag bij volledig dienstverband.

Artikel 12.4.2 Werkingssfeer

1. Een verhuiskostenvergoeding wordt toegekend aan:
 - de werknemer die zich in verband met het aangaan van de arbeidsovereenkomst vestigt in het door de werkgever vastgestelde woongebied als bedoeld in artikel 3.2.15;
 - de werknemer die tijdens het dienstverband verplicht wordt zich te vestigen in het woongebied.
2. De verhuiskostenvergoeding wordt niet toegekend indien en voorzover de werknemer aanspraak heeft op een andere regeling, bijvoorbeeld de migratieregelingen die de overheid kent, voor tegemoetkoming in de verhuiskosten.
3. Indien de echtgeno(o)t(e) of relatiepartner van de werknemer gelijktijdig of nagenoeg gelijktijdig met de werknemer aanspraak kan doen gelden bij dezelfde werkgever op de vergoedingsregeling verhuiskosten wordt de vergoeding slechts aan één belanghebbende uitbetaald. Voor de berekening wordt het hoogste salaris in aanmerking genomen.

Artikel 12.4.3 Verhuiskostenvergoeding en dienstwoning

1. Er bestaat aanspraak op verhuiskostenvergoeding bij het betrekken van een dienstwoning of bij het verlaten daarvan, als dit:
 - samenhangt met het beëindigen van de arbeidsovereenkomst wegens het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd, het ontvangen van een overbruggingsuitkering als bedoeld in het reglement van het Pensioenfonds Zorg en Welzijn of wegens het blijvend ongeschikt zijn voor het vervullen van de betrokken functie;
 - berust op een door de werkgever opgelegde verplichting anders dan op grond van dringende, door de werknemer veroorzaakte en hem te verwijten redenen.
2. Indien het verlaten van een dienstwoning verband houdt met het overlijden van de werknemer, hebben zijn gezinsleden recht op verhuiskostenvergoeding.

Artikel 12.4.4 Vergoedingsregeling verhuiskosten

1. De verhuiskostenvergoeding bestaat voor degene die een eigen huishouding voert uit:
 - a. vergoeding van de kosten van vervoer van de werknemer en zijn gezinsleden en van de bagage en de inboedel naar de nieuwe woning, met inbegrip van de kosten van het in- en uitpakken;
 - b. vergoeding van de ten laste van de werknemer komende huurkosten van de oude woning tot een maximum van twee maanden indien tegelijkertijd reeds de huur voor de nieuwe woning moet worden betaald;
 - c. vergoeding van overige uit de verhuizing voortvloeiende werkelijk gemaakte kosten tot een maximum van 12% van het jaarsalaris van de werknemer op het moment van de verhuizing;
 - d. vergoeding van € 45,38 per meeverhuizend kind.
2. De verhuiskostenvergoeding bestaat voor degene die geen eigen huishouding voert uit:
 - a. vergoeding van de kosten van vervoer van de bagage en de inboedel naar de nieuwe woning, met inbegrip van de kosten van het in- en uitpakken.
 - b. vergoeding van de ten laste van de werknemer komende huurkosten van de oude woning tot een maximum van twee maanden, indien tegelijkertijd reeds de huur voor de nieuwe woning moet worden betaald.
 - c. vergoeding van overige uit de verhuizing voortvloeiende werkelijk gemaakte kosten tot een maximum van 4% van het jaarsalaris van de werknemer, tenzij door de werkgever gestoffeerde woonruimte ter beschikking wordt gesteld.
3. In bijzondere gevallen kan de werkgever, als de werknemer geen gebruik maakt van de hem aangeboden gestoffeerde woonruimte, de vergoeding als genoemd in het lid 2 onder c toekennen.
4. Bepalend voor de hoogte van de verhuiskostenvergoeding is of betrokkene al dan niet een eigen huishouding voert op de dag van indiensttreding.
5. Ten aanzien van de werknemer met wie een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is aangegaan, wordt – onverminderd het bepaalde in artikel 12.4.6 – de in de leden 1 onder c en 2 onder c van dit artikel vermelde verhuiskostenvergoeding verminderd met 1/24 voor elke maand dat het dienstverband korter duurt dan twee jaar na de datum van verhuizing.

Artikel 12.4.5 Overige te vergoeden kosten

Aan de werknemer die:

- een eigen huishouding voert en
- bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst zich vestigt of tijdens het dienstverband door de werkgever verplicht wordt zich te vestigen in het aangewezen woongebied en
- ondanks redelijke en aantoonbare pogingen niet onmiddellijk slaagt in het vinden van een hem passende woongelegenheid in het nieuwe woongebied, worden vergoed:
 - a. gedurende één jaar de kosten op basis van openbaar vervoer van het dagelijks heen en weer reizen tussen zijn woning en zijn werk;
 - b. de pensionkosten in de gemeente van vestiging van de werkgever alsmede de reiskosten naar de oude woning éénmaal per week, wanneer de belangen van Sanquin Bloedvoorziening of de werknemer het dagelijks heen en weer reizen van de werknemer niet gedogen, één en ander in overleg met de werkgever.

Artikel 12.4.6 Terugbetaling verhuiskosten

1. De in artikel 12.4.4 leden 1 onder c en 2 onder c omschreven vergoeding zal moeten worden terugbetaald indien de arbeidsovereenkomst op verzoek van de werknemer of tengevolge van dringende, door de werknemer veroorzaakte en hem verwijtbare redenen binnen twee jaar na de verhuizing wordt beëindigd.
2. De terugbetaling vindt niet plaats in het geval de arbeidsovereenkomst op verzoek van de werknemer op medische gronden wordt beëindigd en deze beëindiging ook naar het oordeel van de werkgever op die grond geboden is.
3. De terugbetaling bedraagt het bedrag van de vergoeding als bedoeld in artikel 12.4.4 leden 1 onder c en 2 onder c verminderd met 1/24 voor elke volle maand dat de arbeidsovereenkomst na de dag van de verhuizing heeft geduurd.

Hoofdstuk 13

Vakantie, persoonlijk levensfasebudget, verlof en wet arbeid en zorg

13.1 Vakantie (tot 1 januari 2012)

Artikel 13.1.1 Definities

1. Ten behoeve van de vaststelling van de arbeidsduur bij werktijdregeling wordt gerekend met het daadwerkelijk door de werknemer genoten aantal uren vakantie. Indien vakantie wordt genoten op een dag waarop in de werktijdregeling een dagelijkse werktijd van negen uur zou zijn opgenomen, dan worden negen vakantieuren meegeteld bij de vaststelling van de arbeidsduur en evenzo bij de verrekening van het aantal uren genoten vakantie.
2. De uitkomst van de berekening van het in enig jaar voor de werknemer geldende aantal vakantieuren wordt op gehele uren naar boven afgerond.
3. Voor de werknemer met wie een van de voltijdnorm afwijkende arbeidsduur is overeengekomen wordt het naar rato-beginsel toegepast.

Artikel 13.1.2 Vakantieuren

1. De werknemer heeft met behoud van het salaris recht op 166 vakantieuren per kalenderjaar. Hiervan zijn 144 uur wettelijk voorgeschreven (artikel 7:634 BW) en 22 uur bovenwettelijk toegekend.
2. De werknemer die vóór 1 januari 2008 gebruik maakte van artikel 6.11 (55+-regeling) of 6.12 (lgpb) CAO Sanquin 2008 - 2009 heeft, in plaats van 166 uur, recht op 184 vakantieuren per kalenderjaar.

Artikel 13.1.3 Opbouw van vakantieuren

1. Voor elke kalendermaand waarin de werknemer in dienst is of zal zijn, bedraagt de vakantie 1/12 deel van de per jaar vastgestelde vakantie.
2. Een maand waarin het dienstverband voor de 16e is ingegaan of na de 15e is geëindigd, wordt voor de bepaling van de vakantie als een volle kalendermaand beschouwd. Indien het dienstverband na de 15e van de maand is ingegaan of voor de 16e van de maand is geëindigd, vindt de opbouw van vakantierechten naar rato plaats.
3. Ten aanzien van de werknemer die tengevolge van arbeidsongeschiktheid zijn werkzaamheden niet heeft verricht, gaat de opbouw van zijn vakantierechten door over het tijdvak van de laatste zes maanden van die arbeidsongeschiktheid (artikel 7:635 lid 4 BW).
4. Het bepaalde in lid 2 geldt, in afwijking van de wettelijke bepalingen, ook voor de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer (artikel 7:635 BW).
5. Het recht op opbouw van vakantierechten gedurende zwangerschaps-/bevallingsverlof wordt los van een eventuele daaraan voorafgaande of aansluitende arbeidsongeschiktheid toegekend (artikel 7:635 lid 2 BW).

Artikel 13.1.4 Aanwijzen vakantiedagen

1. De werkgever kan bepalen dat de werknemer op twee door de werkgever aan te wijzen werkdagen vakantieverlof geniet. Bedoeld verlof is begrepen in het aantal uren, genoemd in artikel 13.1.2.

2. Deze aanwijzing vindt plaats:

- in overleg met de ondernemingsraad;
- uiterlijk aan het einde van de maand januari;
- voor één of meer groepen van werknemers.

Artikel 13.1.5 Opnemen van vakantieuren

1. De vakantie dient te worden opgenomen in het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan. De in het belang van Sanquin Bloedvoorziening niet opgenomen vakantie wordt verleend in het volgende kalenderjaar. Hiervan kan in zeer bijzondere gevallen worden afgeweken.
2. Voor het opnemen van vakantieuren bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid kan het aantal uren waarop de werknemer tijdens zijn gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid recht heeft, slechts worden opgenomen voor het gedeelte waarop betrokkene werkzaam is.
3. De vakantie wordt, tenzij de belangen van de afdeling of unit waar de betrokken werknemer werkzaam is zich hiertegen verzetten, overeenkomstig de wensen van de werknemer – desgewenst ononderbroken – verleend. De werknemer kan tenminste aanspraak maken op een vakantie van drie weken aaneengesloten met inbegrip van de weekends daaraan voorafgaand en daarop aansluitend.
4. De werkgever kan een regeling treffen die ertoe leidt dat maximaal drie ziektedagen worden aangemerkt als vakantieverlof in het geval dat de werknemer tijdens de arbeidsongeschiktheidsperiode met toestemming van de bedrijfsarts vakantie geniet met dien verstande dat de werknemer recht houdt op tenminste het in artikel 7:634 BW genoemde aantal vakantiedagen.
5. De algemene regeling en de spreiding van de vakantie binnen Sanquin Bloedvoorziening behoeft de instemming van de ondernemingsraad.

Artikel 13.1.6 Verzilveren vakantieuren

Op grond van artikel 7:640 lid 2 BW is het de werknemer toegestaan de opgebouwde vakantie te verzilveren met dien verstande dat de werknemer tenminste recht houdt op 144 uur vakantie (artikel 7:634 BW).

Artikel 13.1.7 Wijziging vakantieperiode

1. De werkgever kan, indien zich omstandigheden voordoen, welke hij op het moment van vaststelling van het tijdvak van de vakantie niet kon voorzien en tengevolge waarvan het functioneren van Sanquin Bloedvoorziening c.q. de unit of afdeling ernstig in gevaar komt, het door hem vastgestelde tijdvak van de vakantie wijzigen.
2. De werkgever stelt in overleg met de werknemer het nieuwe tijdvak van de vakantie vast.
3. De schade welke de werknemer tengevolge van deze wijziging lijdt, wordt door de werkgever vergoed.

Artikel 13.1.8 Arbeidsongeschiktheid tijdens vakantie

Indien de werknemer zich tijdens zijn vakantie arbeidsongeschikt meldt, overeenkomstig het in artikel 4.8 genoemde reglement ziekmelding, worden de ziektedagen vanaf het moment van ziekmelding niet aangemerkt als vakantiedagen.

13.1 Vakantie (met ingang van 1 januari 2012)

Artikel 13.1.1 Definities

1. Voor zover in deze paragraaf niet afwijkend of aanvullend is bepaald, zijn de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek met betrekking tot vakantie van toepassing (artikel 7:634 t/m 7:645 BW). Van deze wettelijke bepalingen mag niet worden afgeweken.
2. Ten behoeve van de vaststelling van de arbeidsduur wordt gerekend met het daadwerkelijk door de werknemer opgenomen aantal vakantieuren. Indien vakantie wordt opgenomen op een dag waarop volgens het arbeids- en rusttijdenpatroon een dagelijkse werktijd van negen uur is vastgesteld, dan worden negen vakantieuren meegeteld bij de vaststelling van de arbeidsuur en evenzo bij de verrekening van het aantal uren genoten vakantie.
3. Voor de werknemer met een van de voltijdnorm afwijkende arbeidsduur wordt het naar rato-beginsel toegepast.

Artikel 13.1.2 Omvang en opbouw vakantieuren

1. De werknemer heeft met behoud van het salaris recht op 144 vakantieuren per kalenderjaar.
2. De werknemer die vóór 1 januari 2008 gebruik maakte van artikel 6.11 (55+-regeling) of 6.12 (lgpb) CAO Sanquin 2008 - 2009 heeft in plaats van 144 uur, recht op 184 vakantieuren per kalenderjaar.
3. Een maand waarin het dienstverband voor de 16e is ingegaan of na de 15e is geëindigd, wordt voor de bepaling van de vakantieomvang als een volle kalendermaand beschouwd. Indien het dienstverband na de 15e van de kalendermaand is ingegaan of voor de 16e van de maand is geëindigd, vindt de opbouw van vakantirechten naar rato plaats.

Artikel 13.1.3 Aanwijzen vakantiedagen

1. De werkgever kan bepalen dat de werknemer op maximaal twee door de werkgever aan te wijzen werkdagen vakantieverlof geniet. Bedoeld verlof is begrepen in het aantal uren, genoemd in artikel 13.1.2.
2. Toepassing van dit artikel vindt plaats in overleg met de ondernemingsraad. Het besluit heeft betrekking op één of meer groepen werknemers en wordt uiterlijk aan het einde van de maand januari genomen.

Artikel 13.1.4 Opnemen van vakantieuren

1. De werkgever is verplicht de werknemer ieder jaar in de gelegenheid te stellen de toegekende vakantieuren op te nemen.
2. De vakantie wordt, tenzij de belangen van de afdeling of unit waar de betrokken werknemer werkzaam is zich hiertegen verzetten, overeenkomstig de wensen van de werknemer verleend.
3. De werknemer kan tenminste aanspraak maken op een vakantie van drie weken aaneengesloten met inbegrip van de weekends daaraan voorafgaand en daarop aansluitend.
4. De algemene regeling en de spreiding van de vakantie binnen Sanquin Bloedvoorziening behoeft de instemming van de ondernemingsraad.

Artikel 13.1.5 Wijziging vakantieperiode

1. De werkgever kan, indien zich omstandigheden voordoen welke hij op het moment van vaststelling van het tijdvak van de vakantie niet kon voorzien en tengevolge waarvan het functioneren van de organisatie, de unit of de afdeling ernstig in gevaar komt, het door hem vastgestelde tijdvak van de vakantie wijzigen.
2. De werkgever stelt in overleg met de werknemer het nieuwe tijdvak van de vakantie vast.
3. De schade welke de werknemer tengevolge van deze wijziging lijdt, wordt door de werkgever vergoed.

Artikel 13.1.6 Arbeidsongeschiktheid tijdens vakantie

Indien de werknemer zich tijdens zijn vakantie arbeidsongeschikt meldt, overeenkomstig het in artikel 4.8 genoemde reglement ziekmelding, worden de ziektedagen vanaf het moment van ziekmelding niet aangemerkt als vakantiedagen.

13.2 Persoonlijk levensfasebudget (PLB)

Artikel 13.2.1 Persoonlijk levensfasebudget

1. Met ingang van 1 januari 2011 ontvangt de werknemer een persoonlijk levensfasebudget (PLB) van 30 uur voor dat kalenderjaar. Vanaf 1 januari 2012 ontvangt de werknemer jaarlijks een PLB van 57 uur.
2. Bij indienst- en uitdiensttreding binnen een kalenderjaar wordt het PLB naar rato toegekend over het aantal maanden dienstverband.
3. Voor de werknemer met een van de voltijdnorm afwijkende arbeidsduur wordt het naar rato-beginsel toegepast.

Artikel 13.2.2 Uitgangspunten Persoonlijk levensfasebudget

1. De werkgever voert de administratie van het PLB. Bij wijziging van het dienstverbandpercentage en bij het einde van het dienstverband ontvangt de werknemer een nieuw overzicht van zijn opgebouwde budget.
2. Het PLB wordt in beginsel aangewend voor bestedingsdoelen in tijd. Het doel van de regeling is de werknemer de mogelijkheid te geven een gespaard budget te gebruiken als zijn levensfase daartoe aanleiding geeft. Met de invoering van PLB-uren is beoogd de duurzame inzetbaarheid van de werknemer te bevorderen. Opname van het verlof kan naar eigen inzicht en wensen van de werknemer, met inachtneming van de volgende bepalingen:
 - de werknemer die substantieel verlof wil opnemen vraagt dit tenminste vier maanden voor het tijdstip van ingang van het verlof schriftelijk, onder opgave van de duur en omvang van het verlof, bij de werkgever aan;
 - de periode van vier maanden is niet van toepassing als er geen sprake is van een substantiële verlofopname;
 - de werkgever willigt het verzoek om verlof in tenzij een zodanig Sanquin Bloedvoorzienings, unit- of afdelingsbelang zich tegen het opnemen van verlof verzet dat het belang van de werknemer daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken;

- de werknemer kan voorafgaand aan de pensioengerechtigde leeftijd PLB-verlof opnemen voor ten hoogste de helft van de arbeidsduur van het voorafgaande kalenderjaar, tenzij de werknemer het resterende verlof wegens zwaarwegend bedrijfsbelang niet eerder heeft kunnen opnemen.
3. De werknemer met een van de voltijdnorm afwijkende arbeidsduur die incidenteel overwerkt ontvangt in beginsel PLB over de extra gewerkte uren in de vorm van een toeslag op het uurloon.
 4. Het PLB kent geen verjaringstermijn.
 5. Jaarlijks en voor het eerst in december 2012 kan op verzoek van de werknemer maximaal 22 uur van het PLB worden ingezet in het meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden (sanQueuze). Voor deze inzet is het naar rato-beginsel niet van toepassing.
 6. Bij beëindiging van het dienstverband, bij overlijden en door inzet in sanQueuze kan sprake zijn van een uitbetaling van opgebouwde rechten. De totale waarde van het PLB kan bij beëindiging van het dienstverband (deels) in de levensloopregeling worden gestort. De waarde van een opgebouwd uur bedraagt het uurloon van de werknemer op het moment van de afkoop.
 7. De opbouw van het PLB wordt in geval van ziekte/arbeidsongeschiktheid voortgezet over maximaal zes maanden. Ter bepaling van de zes maanden worden tijdvakken samengeteld als ze elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen.
 8. Eenmaal opgebouwd verlof vervalt niet tijdens ziekte/arbeidsongeschiktheid.

Artikel 13.2.3 Overgangsregeling artikel 6.11 CAO Sanquin 2008 - 2009 (55+-regeling)

In afwijking van artikel 13.2.1 lid 1 ontvangt de werknemer die op 31 december 2009 gebruik maakt van artikel 6.11 (55+-regeling) CAO Sanquin 2008 - 2009, afhankelijk van het contractpercentage, 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 Sanquin Bloedvoorziening.
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 (werkingssfeer PfZW) dan wel bij Sanquin Bloedvoorziening en/of haar rechtsvoorgangers, 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 of ouder is, 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 wordt jaarlijks een PLB van 150 uur;
 - 53 jaar is, vanaf de eerste van de maand waarin hij 55 wordt jaarlijks een PLB van 135 uur;
 - 52 jaar is, vanaf de eerste van de maand waarin hij 55 wordt jaarlijks een PLB van 120 uur;

- 51 jaar is, vanaf de eerste van de maand waarin hij 55 wordt jaarlijks een PLB van 100 uur;
- 50 jaar is, vanaf de eerste van de maand waarin hij 55 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 Sanquin Bloedvoorziening.
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 (werkingssfeer PfZW) dan wel bij Sanquin Bloedvoorziening en/of haar rechtsvoorgangers, 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 of ouder is, 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 157 uur;
 - 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 of 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, maar nog geen 60 jaar is, jaarlijks een PLB van 165 uur.

13.3 Verlof

Artikel 13.3.1 Definities

1. a. In deze regeling wordt verstaan onder betaald verlof het in een werktijdregeling door de werknemer op grond van deze regeling op te nemen aantal uren waarop geen arbeid behoeft te worden verricht. Deze uren tellen mee bij de vaststelling van de totale arbeidsduur.
 - b. In deze regeling wordt verstaan onder onbetaald verlof het recht op vrij van iedere dienst. Het op grond van deze regeling verleende onbetaalde verlof wordt bij de vaststelling van de totale arbeidsduur buiten beschouwing gelaten.
2. De in het gezin van de werknemer verblijvende kinderen voor wie een adoptieaanvraag is ingediend, worden voor de toepassing van deze paragraaf als kind van de werknemer aangemerkt.
3. Voor de werknemer die lid is van een religieuze gemeenschap, is deze paragraaf van overeenkomstige toepassing. In dat geval wordt een priesterjubiläum gelijk gesteld met een huwelijksfeest.
4. Voor de werknemer met een van de voltijdnorm afwijkende arbeidsduur wordt het naar rato-beginsel toegepast.

Artikel 13.3.2 Premies tijdens onbetaald verlof

- De over de periode van onbetaald verlof als bedoeld in artikel 13.3.6 verschuldigde premies ten laste van de werkgever kunnen op de werknemer worden verhaald.
- Onder de voorwaarden zoals opgenomen in het pensioenreglement, kan de werknemer tijdens de periode van de verlenging van het bevallingsverlof, tijdens ouderschaps- en levensloopverlof de pensioenverzekering vrijwillig voortzetten. De werknemer ontvangt, in afwijking van lid 1, de vastgestelde werkgeversbijdrage in de pensioenpremie op basis van het gekozen niveau van de voortzetting.
- Indien de werknemer tijdens de periode van de verlenging van het bevallingsverlof of tijdens ouderschapsverlof de basisaanvullende ziektekostenverzekering IZZ voortzet of afsluit, ontvangt de werknemer, in afwijking van lid 1, de vastgestelde werkgeversbijdrage in de premie.
- Lid 2 en 3 zijn uitsluitend van toepassing indien de werknemer, na het onbetaalde verlof, het dienstverband gedurende tenminste zes maanden voortzet. Bij het beëindigen van het dienstverband binnen deze termijn wordt het voor rekening van de werkgever komende deel van de premies in de periode van onbetaald verlof door de werknemer terugbetaald.

Artikel 13.3.3 Levensloop

- De werknemer heeft recht deel te nemen aan de levenslooplegeling.
- Voorzover de Wet arbeid en zorg niet anders bepaalt geldt dat:
 - de werknemer die verlof wil opnemen dit tenminste vier maanden voor het tijdstip van ingang van het verlof schriftelijk, onder opgave van de duur en omvang van het verlof, aanvraagt bij de werkgever;
 - de werkgever het verzoek om verlof inwilligt, tenzij een zodanig bedrijfs-, unit- of afdelingsbelang zich tegen het opnemen van verlof verzet dat het belang van de werknemer daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.
- Een verzoek tot aanwending van het levenslooptegoed ten behoeve van volledig vervroegd pensioen zal door de werkgever worden gehonoreerd.
- Indien de werknemer het verlof vroegtijdig wil beëindigen zal de werkgever naar vermogen proberen de werknemer zo spoedig mogelijk weer te werk te stellen.

Artikel 13.3.4 Betaald verlof in verband met bijzondere gebeurtenissen

- De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid om aan de hierna vermelde gebeurtenissen gedurende de bij die gebeurtenissen vermelde periode deel te nemen.
Zo nodig verleent de werkgever daartoe betaald verlof.
 - verhuizing van de werknemer in opdracht van de werkgever: twee dagen;
 - huwelijk of registratie van partnerschap van één van de leden van het gezin van de werknemer: één dag;
 - huwelijk of registratie van partnerschap van bloedverwanten in de eerste en tweede graad van de werknemer, van de echtgeno(o)t(e) of relatiepartner: één dag;
 - 25- en 40-jarig huwelijk van de werknemer: één dag;

- 25-, 40-, 50-, 60-jarig huwelijk van ouders of pleegouders van de werknemer, van de echtgeno(o)t(e) of relatiepartner: één dag;
 - 25- en 40-jarig dienstjubileum van de werknemer: één dag.
 - bestuurlijke en ministeriële commissies op het gebied van de gezondheidszorg: één dag.
- Voor de gebeurtenissen genoemd in lid 1 geldt dat de werknemer veertien dagen voor de gebeurtenis aan de werkgever moet melden dat hij de gebeurtenis wenst bij te wonen en wordt het naar rato-beginsel niet toegepast.
 - Indien de werknemer in het huwelijk treedt of op andere wijze een samenlevingsverband aangaat, bij notariële akte of gemeentelijke of kerkelijke registratie, wordt 14,4 uur betaald verlof toegekend. (De werkgever behoeft slechts éénmaal de verlofuren toe te kennen zolang het hetzelfde samenlevingsverband betreft).
 - In die gevallen waarin de werknemer in verband met het bezoek aan een (tand)arts redelijkerwijs niet een afspraak buiten de vastgestelde werktijden heeft kunnen maken, verleent de werkgever de werknemer betaald verlof.

Schema verwantschappen

	betrokkene				
eerste graad	ouder		kind		
tweede graad	grootouder		broer/zus		kleinkind
derde graad	overgrootouder	oom/tante	neef/nicht (oomzegger)		achterkleinkind
vierde graad		neef/nicht (neefzegger)			

Artikel 13.3.5 Betaald of onbetaald verlof in verband met bijzondere gebeurtenissen

- De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid om deel te nemen aan vergaderingen en zittingen van publiekrechtelijke colleges waarin de werknemer is verkozen en benoemd.
- Indien deelname leidt tot verzuim van de in de werktijdregeling opgenomen te werken uren, wordt betaald of onbetaald verlof verleend. De keuze voor betaald of onbetaald verlof wordt jaarlijks in overleg tussen werkgever en werknemer bepaald.
- Bij de keuze voor betaald verlof maakt de werkgever aanspraak op de vergoeding die de werknemer ontvangt voor de werkzaamheden voortvloeiend uit de functie waarvoor verlof is verleend.

Artikel 13.3.6 Overige verlofmogelijkheden

De werkgever kan aan de werknemer betaald of onbetaald verlof verlenen.

Artikel 13.3.7 Afwijzing verlof

Kan in het belang van Sanquin Bloedvoorziening van de werkgever in redelijkheid niet verlangd worden op een bepaald tijdstip verlof te verlenen, dan zal na overleg met de werknemer een (gedeeltelijk) afwijzend besluit worden genomen.

13.4 Arbeid en zorg

Artikel 13.4.1 Algemeen

1. Voorzover in deze paragraaf niet afwijkend of aanvullend is bepaald, zijn de bepalingen van de Wet arbeid en zorg van toepassing. Voor adoptieverlof, pleegzorgverlof, kortdurend zorgverlof en ouderschapsverlof zijn geen afwijkende bepalingen opgenomen.
2. Voor de werknemer met een van de voltijdnorm afwijkende arbeidsduur wordt het naar rato-beginsel toegepast.

Artikel 13.4.2 Zwangerschaps- en bevallingsverlof

In aanvulling op de Wet arbeid en zorg zijn de volgende bepalingen van toepassing.

1. De werknemer heeft gedurende de periode van zwangerschaps- en bevallingsverlof recht op een uitkering van het UWV. De werkgever vult de uitkering aan tot het voor de werknemer naar tijdsruimte vastgestelde loon.
2. Aansluitend aan het bevallingsverlof verleent de werkgever aan de werknemer die daarom verzoekt maximaal vier weken onbetaald verlof. Hierover wordt uiterlijk drie maanden voor de vermoedelijke datum van de bevalling een afspraak gemaakt.

Artikel 13.4.3 Kraamverlof

In afwijking van de Wet arbeid en zorg heeft de werknemer recht op 28,8 uur betaald verlof na de bevalling van de echtgenote of relatiepartner.

Artikel 13.4.4 Langdurend zorgverlof

In aanvulling op de Wet arbeid en zorg zijn de volgende bepalingen van toepassing.

1. De werknemer heeft recht op betaald verlof voor de door hem te verlenen noodzakelijke thuisverpleging of -verzorging in geval van terminale of palliatieve zorg van:
 - de echtgenoot of de relatiepartner;
 - een inwonend kind, inwonend kind van de echtgenoot of relatiepartner, adoptiekind of pleegkind waarbij laatstgenoemde op grond van verklaringen uit de GBA op hetzelfde adres als de werknemer woont en door hem in diens gezin duurzaam wordt verzorgd en opgevoed;
 - een inwonende ouder van de werknemer.

2. Het verlof bedraagt een aaneengesloten periode van maximaal elf weken. De in deze periode opgebouwde vakantierechten worden geacht te zijn opgenomen binnen deze periode.

Artikel 13.4.5 Calamiteiten en ander kort verzuimverlof

1. De werknemer heeft recht op korte tijd betaald verlof om in zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden de eerste noodzakelijke voorzieningen te treffen. Onder zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden wordt onder meer ziekte in het gezin van de werknemer verstaan.
2. Bij overlijden van:
 - een bloed- of aanverwant in de rechte lijn
 - een broer of zus
 van de werknemer en/of zijn echtgenoot of relatiepartner heeft de werknemer recht op betaald verlof op de dag van overlijden en op de dag van de begrafenis of crematie, voor zover de werknemer was ingeroosterd op deze dag/dagen.
3. Bij overlijden van:
 - de echtgeno(o)t(e) of relatiepartner
 - een (pleeg)kind
 - een (pleeg)ouder
 van de werknemer en/of zijn echtgenoot of relatiepartner heeft de werknemer recht op betaald verlof op de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie, voor zover de werknemer was ingeroosterd op deze dag/dagen.

Hoofdstuk 14

Wachtgeld

Artikel 14.1 Definitie

Voor de toepassing van de verdere bepalingen van dit hoofdstuk wordt verstaan onder:

- a. Wachtgeld: de som van enerzijds
 - een WW-uitkering, een eventuele ZW-uitkering, een WAO/WIA-uitkering, de uitkering ingevolge een loonsuppletierегeling, een OBU-uitkering van het Pensioenfonds Zorg en Welzijn;
 - inkomsten uit arbeid of bedrijf, voorzover artikel 14.2 lid 4 of artikel 14.7 van toepassing is, en anderzijds de aanvulling daarop van de werkgever.
- b. Salaris: het netto-inkomen dat wordt afgeleid van de som van het bruto-maandsalaris en de overige bestanddelen die als loon worden aangemerkt in de Dagloonregels werknemersverzekeringen.

Toelichting

Met 'inkomsten uit arbeid of bedrijf, voorzover artikel 14.2 lid 4 of artikel 14.7 van toepassing is' worden de volgende inkomsten bedoeld:

- Het salaris uit een nieuwe dienstbetrekking die voor de datum van het ontslag is aanvaard, indien dit salaris lager is dan het oude salaris (artikel 14.2 lid 4).
- Die inkomsten uit dienstbetrekking of bedrijf, die zijn ontstaan na datum van het ontslag en die op grond van de verminderingsbepaling van artikel 14.7 leiden tot verlaging van de wettelijke uitkering en de aanvulling van de werkgever.

Artikel 14.2 Werkingsfeer

1. Aan de werknemer wiens arbeidsovereenkomst niet op eigen verzoek eindigt, wordt met ingang van de dag volgend op de dag waarop de dienstbetrekking eindigt een wachtgeld toegekend indien deze beëindiging geschiedt wegens:
 - gehele of gedeeltelijke opheffing van zijn functie of formatieplaats;
 - reorganisatie waardoor zijn werkzaamheden geheel of gedeeltelijk overbodig zijn geworden;
 - fusie, liquidatie, gehele of gedeeltelijke sluiting van de instelling;
 - onbekwaamheid van de werknemer, welke niet aan zijn schuld of toedoen is te wijten. De werknemer dient tenminste de leeftijd van vijftig jaar te hebben bereikt en vijftien jaar of langer bij de werkgever of diens rechtsvoorganger in dienst te zijn.
2. Het wachtgeld wordt toegekend als de werknemer een WW-uitkering is toegekend en hij overigens al datgene doet wat noodzakelijk is voor het verkrijgen van de in artikel 14.1 genoemde uitkeringen.
3. Geniet de wachtgeldgerechtigde op de dag dat het wachtgeld zou ingaan een ZW- of WAO-uitkering, dan wordt deze aangevuld tot de hoogte en voor de duur van het wachtgeld. Wordt binnen twee jaar na de hiervoor genoemde dag geen WW-uitkering toegekend, dan eindigt het wachtgeld uiterlijk na twee jaar.
4. Aan de werknemer aan wie door de werkgever schriftelijk wordt medegedeeld dat de arbeidsovereenkomst op één van de gronden genoemd in lid 1 zal worden beëindigd, wordt, indien hij voor de dag van het ontslag een andere dienstbetrekking aanvaardt, waaraan een lager salaris is verbonden, met ingang van de dag van indiensttreding een aanvulling op dat salaris tot de hoogte en voor de duur van het wachtgeld toegekend.

Artikel 14.3 Duur van het wachtgeld

1. Het wachtgeld wordt toegekend gedurende drie maanden, vermeerderd met drie maanden voor elk vol dienstjaar, met dien verstande dat bij toepassing van deze bepaling ten hoogste twintig dienstjaren in aanmerking worden genomen.
2. Voor de werknemer die binnen vijf jaar na de datum van het ontslag de pensioengerechtigde leeftijd zal bereiken en daarenboven op de datum van het ontslag tenminste tien dienstjaren bij de instelling zal hebben volbracht, wordt de duur van het wachtgeld verlengd tot het bereiken van die leeftijd.
3. Voor de werknemer die binnen vijf jaar na de datum van het ontslag in aanmerking komt voor de volledige overbruggingsuitkering (OBU) als bedoeld in het Reglement van het Pensioenfonds Zorg en Welzijn, wordt op de volgende voorwaarden de duur van het wachtgeld tot dit tijdstip verlengd:
 - op de datum van het ontslag dienen tenminste tien dienstjaren bij de instelling te zijn volbracht;
 - in bovengenoemde periode van maximaal vijf jaar dient het deelnemerschap ingevolge het reglement van eerder vermeld Pensioenfonds op vrijwillige basis te zijn voortgezet.
4. Tijdens de in de leden 2 en 3 vermelde verlengde wachtgeldperiode is het bepaalde van artikel 14.4 lid 1 van toepassing.
5. Voor de bepaling van het aantal dienstjaren als bedoeld in lid 1 tellen alle volle maanden tezamen aaneengesloten doorgebracht in dienst van bij de NVZ, NZf of diens rechtsvoorgangers aangesloten instellingen mee. Dienstjaren, doorgebracht in voornoemde instellingen, welke niet ononderbroken aaneensluiten en gedurende welke onderbrekingen de werknemer wachtgeld ingevolge deze CAO heeft genoten, worden voor de toepassing van deze bepaling geacht aaneengesloten te zijn.
6. Als de aanspraak op wachtgeld is geëindigd omdat de werknemer inkomsten uit een dienstbetrekking geniet en deze dienstbetrekking niet op eigen verzoek eindigt wegens een in art 14.2. lid 1 genoemde reden, herleeft de aanspraak op wachtgeld. De duur van de dienstbetrekking wordt op de totale duur van de wachtgeldaanspraak in mindering gebracht.
7. De herleving van wachtgeld geldt niet indien en zolang bij de nieuwe werkgever aanspraak op wachtgeld bestaat.

Artikel 14.4 Hoogte van het wachtgeld

1. Het wachtgeld is gedurende de eerste zes maanden gelijk aan het laatstgenoten salaris en bedraagt vervolgens gedurende de volgende drie maanden 80%, gedurende de daarop volgende twee jaar 75% en vervolgens 70% van het salaris. Gedurende de wachtgeldperiode bedraagt het wachtgeld nooit minder dan 80% van het minimumloon als bedoeld in de Wet minimumloon en minimum vakantiebijslag.
2. Als de wachtgeldgerechtigde een overbruggingsuitkering geniet als bedoeld in het Reglement van het Pensioenfonds Zorg en Welzijn, wordt deze uitkering aangevuld tot de hoogte van het wachtgeld als omschreven in dit artikel.
3. Algemene loonaanpassingen zoals van toepassing voor deze CAO, welke door de wachtgeldgerechtigde zouden zijn genoten indien betrokkene in dienst zou zijn gebleven, zullen bij de berekening van het wachtgeld in aanmerking worden genomen. Alsdan worden voor de berekening van het netto-inkomen de op dat moment geldende premiehoogten in acht genomen.

- Als tengevolge van de al dan niet geleidelijke vermindering van de individuele werkzaamheden de toepassing van het in de voorafgaande leden bepaalde tot voor de wachtgeldgerechtigde ongunstige resultaten zou leiden, wordt in zijn voordeel van die bepalingen afgeweken.

Artikel 14.5 Wachtgeld en pensioen

- Gedurende de wachtgeldperiode blijven, indien en zolang de wachtgeldgerechtigde het deelnemerschap aan het Pensioenfonds Zorg en Welzijn wenst voort te zetten, de pensioenaanspraken gerelateerd aan het salaris, zijnde de bijdragegrondslag ingevolge het Reglement van het Pensioenfonds Zorg en Welzijn.
De werkgever draagt zorg voor de afdracht van de premie die verschuldigd is. Het werknemersaandeel van de wachtgeldgerechtigde is gerelateerd aan de hoogte van het wachtgeld, verminderd met de in het wachtgeld begrepen toeslagen die onder de bijdragegrondslag niet worden begrepen.
- Indien en voor zolang de Regeling pensioenopbouw tijdens werkloosheid (FVP) op de wachtgeldgerechtigde van toepassing is, is hetgeen in lid 1 is bepaald ten aanzien van de verschuldigde premie niet op de wachtgeldgerechtigde van toepassing.
- Het in lid 1 bepaalde geldt niet indien de wachtgeldgerechtigde die jonger is dan 50 jaar kan deelnemen aan de pensioenregeling die aan zijn eventuele nieuwe dienstbetrekking is verbonden.
- In het geval dat de aanvulling door de werkgever niet voldoende is om daaruit de door de wachtgeldgerechtigde verschuldigde premie te voldoen, dient betrokkene het ontbrekende gedeelte uit de wettelijke uitkering te voldoen.
- De premie die verschuldigd is over het inkomen boven de in de Regeling pensioenopbouw tijdens werkloosheid genoemde bijdragegrens komt, onder aftrek van het procentuele werknemersaandeel, ten laste van de werkgever.

Artikel 14.6 Verplichtingen van de werknemer/wachtgeldgerechtigde

- De werknemer is verplicht zich, na aanzegging van het ontslag, direct als werkzoekende in te laten schrijven bij UWV WERKbedrijf.
- De werknemer/wachtgeldgerechtigde is verplicht gebruik te maken van een hem geboden mogelijkheid om inkomsten uit arbeid of bedrijf te verkrijgen, tenzij hij aantoont dat deze verplichting redelijkerwijs niet van hem kan worden gevergd.
- De werknemer/wachtgeldgerechtigde is verplicht aan de werkgever direct opgave te doen van het bedrag van de inkomsten uit arbeid of bedrijf en van het bedrag dat aan uitkering ingevolge een wettelijke regeling wordt genoten. Desgevraagd dient hij alle gewenste inlichtingen en bewijsstukken te verschaffen.
- De werknemer/wachtgeldgerechtigde die in aanmerking komt voor de Regeling pensioenopbouw tijdens werkloosheid, is verplicht mee te werken aan voortzetting van de pensioenopbouw, zoals in deze regeling is bepaald.

Artikel 14.7 Vermindering van het wachtgeld

- Als de wachtgeldgerechtigde met ingang van of na de dag waarop het wachtgeld is ingegaan, inkomsten uit arbeid of bedrijf geniet, worden deze inkomsten op het wachtgeld in mindering gebracht, indien en voorzover zij tezamen met het wachtgeld meer bedragen dan het laatstgenoten salaris.
- Als op de WW-uitkering van een werknemer een strafkorting wordt toegepast, zal de verplichting van de werkgever tot aanvulling als bedoeld in artikel 14.4 overeenkomstig worden aangepast en kan de werknemer geen beroep doen op loonbetaling ex artikel 7:629 BW.
- Als de inkomsten uit bedrijf of arbeid als bedoeld in lid 1 leiden tot een (gedeeltelijke) korting op de wettelijke uitkering, dan gaat het gedeelte van de inkomsten dat in mindering wordt gebracht op de wettelijke uitkering tot het begrip wachtgeld behoren.

Artikel 14.8 Vervallen van het wachtgeld

- Het wachtgeld vervalt:
 - met ingang van de dag volgend op die waarop de werknemer is overleden;
 - met ingang van de dag waarop de werknemer aanspraak maakt op ouderdomspensioen of invaliditeitspensioen ingevolge het Reglement van het Pensioenfonds Zorg en Welzijn, uit hoofde van de betrekking waaruit hij met wachtgeld is ontslagen;
 - als de wachtgeldgerechtigde weigert aan de hem in artikel 14.6 opgelegde verplichtingen te voldoen;
 - als één van de in artikel 14.1 genoemde uitkeringen wordt stopgezet, omdat de wachtgeldgerechtigde niet al datgene doet wat noodzakelijk is voor het verkrijgen van één van deze uitkeringen.
 Hangende een beroepsprocedure krachtens genoemde wettelijke regelingen wordt de uitkering van het wachtgeld opgeschort.
- Het wachtgeld kan door de werkgever vervallen worden verklaard als:
 - de wachtgeldgerechtigde onvoldoende medewerking geeft aan een geneeskundig onderzoek dat strekt tot het aanvragen van invaliditeitspensioen of van een wettelijke uitkering wegens arbeidsongeschiktheid;
 - de wachtgeldgerechtigde geacht kan worden zich duurzaam in het buitenland te hebben gevestigd. Deze bepaling geldt niet voor degene die de 55-jarige leeftijd heeft bereikt.

Artikel 14.9 Uitkering bij overlijden

- Ingeval van overlijden van de wachtgeldgerechtigde wordt door de werkgever aan de in artikel 3.1.9 lid 1 of lid 2 genoemde personen een uitkering verstrekt ter grootte van het wachtgeld dat over de eerste drie maanden volgend op de maand van overlijden zou zijn uitgekeerd.
- De overlijdensuitkering als bedoeld in lid 1 vervalt indien en voor zover overlijdensuitkeringen worden verstrekt krachtens de sociale verzekeringswetten.

Artikel 14.10 Uitbetaling van het wachtgeld

De uitkering van wachtgeld geschiedt maandelijks met inachtneming van de voor de salarisbetaling geldende regelingen.

Artikel 14.11 Bijzondere regelingen

1. Wanneer bij de nieuwe werkgever geen regeling voor vergoedingen van verhuiskosten van kracht is, zal aan hen die een eigen huishouding voeren bij verhuizing binnen één jaar na beëindiging van het dienstverband eenmaal een tegemoetkoming worden gegeven ten bedrage van eenmaal het maandsalaris, op grond van artikel 14.1 sub b, met een minimum van tweemaal het voor de werknemer geldende minimumloon per maand indien de afstand van de woonplaats naar de nieuwe werkplaats zo groot is dat hij redelijkerwijs dient te verhuizen.
2.
 - a. Bestaande toezeggingen aan de wachtgeldgerechtigde terzake vergoedingen van studiekosten blijven gedurende de wachtgeldperiode gehandhaafd.
 - b. Vergoeding voor studiekosten geschiedt voor 100% wanneer de opleiding het gevolg is van herplaatsing binnen Sanquin Bloedvoorziening wegens reorganisatie of opheffing van het organisatieonderdeel waar de werknemer werkzaam is.
 - c. Indien de wachtgeldgerechtigde voor de datum van ontslag deelnemer van IZZ was, blijft gedurende de wachtgeldperiode het deelnemerschap op voet van het bepaalde in artikel 3.3.1 bestaan.

Artikel 14.12 Waarborg financiering wachtgeld

De werkgever is in geval van sluiting van Sanquin Bloedvoorziening verplicht tijdig maatregelen te nemen, die financiering van de wachtgeldverplichting waarborgen.

Slotbepaling

I. De werkgever

Stichting Sanquin Bloedvoorziening

T.J.F. Buunen

II. Werknemersorganisaties

ABVAKABO FNV

E. Maas

CNV Publieke Zaak

R. Meenink

FBZ

J. Kuijpers

Bijlage A

Statuut Sociaal Beleid

Karakter van het Statuut Sociaal Beleid

CAO-partijen zijn van mening dat Sanquin Bloedvoorziening een verantwoord sociaal beleid dient te voeren. Gezien de ontwikkelingen in de samenleving dient dit beleid dynamisch te zijn en zich procesmatig te ontwikkelen. Het Statuut Sociaal Beleid is een richtsnoer waarlangs het sociaal beleid in Sanquin Bloedvoorziening zich met name in het overleg tussen werkgever en ondernemingsraad behoort te ontwikkelen.

Het sociaal beleid is een geïntegreerd onderdeel van het totale beleid van Sanquin Bloedvoorziening, een en ander met inachtneming van de grondslag, vermeld in de statuten van Sanquin Bloedvoorziening.

Doelstellingen sociaal beleid

- Gestalte geven aan een zodanige organisatie en zodanige gezagsverhoudingen dat daarin de werknemers hun bijdrage aan het goed functioneren van Sanquin Bloedvoorziening willen en kunnen geven.
- Het zodanig organiseren van werkzaamheden dat er sprake is van zinvolle arbeid met een zo groot mogelijke eigen bevoegdheid en verantwoordelijkheid, aangepast aan aanleg, capaciteit en ambities van de werknemers.
- Werknemers betrekken bij het inrichten van de eigen werksituatie en bij het bepalen van het beleid binnen Sanquin Bloedvoorziening.
- Voorwaarden scheppen voor de ontplooiing van werknemers.
- Het binnen de mogelijkheden van Sanquin Bloedvoorziening scheppen van goede materiële voorzieningen voor de werknemers volgens maatschappelijk verantwoorde, voor iedereen inzichtelijke, zo objectief mogelijke criteria.
- Daar waar opleidingen worden gegeven in de organisatie, een zodanige leer- en werksituatie met de daarmee samenhangende referentiekaders scheppen, dat beide facetten tot hun recht komen.

Uitgangspunten

- De structuur en dynamiek van de organisatie dienen kenbaar en bespreekbaar te zijn
- binnen Sanquin Bloedvoorziening.
- Informatie en communicatie zijn van groot belang, temeer omdat door de vele zelfstandig werkende afdelingen onderlinge uitwisseling van informatie vaak moeilijk is.
- Bij de vormgeving en uitvoering van het sociaal beleid dient de medezeggenschap van de werknemers bevorderd te worden, opdat deze invloed kunnen uitoefenen op het uitwerken en realiseren van de doelstellingen van het totale beleid.
- De spreiding van verantwoordelijkheden en bevoegdheden zal erop gericht zijn dat allen die binnen Sanquin Bloedvoorziening werkzaam zijn op zinvolle wijze gestalte kunnen geven aan de uitoefening van hun functie.
- Het beleid zal zoveel mogelijk bevorderen dat een voor betrokkenen aanvaardbaar evenwicht geschapen wordt tussen de door de organisatie aan de arbeid te stellen eisen en de mogelijkheden, wensen, veiligheid en gezondheid van de werknemers.

- Opleidings- en vormingsmogelijkheden, mede gericht op de attitudevorming en relatievaardigheid, zijn belangrijk omdat zij dikwijls een integrerend onderdeel vormen van andere ontwikkelingen.
- Het beleid ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden beoogt de arbeidsverhouding, zowel wat betreft de regels als de uitvoering, aan algemene beginselen van rechtvaardigheid, rechtszekerheid en doelmatigheid te doen beantwoorden.

Aandachtsgebied personeelsplanning

De opbouw en de omvang van het personeelsbestand zal gebaseerd worden op een adequate planning. Voor de vaststelling van het werknemersbestand dient te worden gekomen tot een formatieplaatsenplan (fpp). Bij de realisering van het fpp wordt uitgegaan van de te leveren diensten en de bedrijfseconomische context, waarbij de effecten van wettelijke regelingen en CAO-bepalingen mede uitgangspunt zijn. De personeelsplanning anticipeert op de te verwachten ontwikkelingen van Sanquin Bloedvoorziening. Daarbij zal rekening worden gehouden met de loopbaanplanning en de opvang van de invloeden, die gewijzigde eisen aan opbouw, deskundigheid en omvang van het personeelsbestand stellen.

Aandachtsgebied personeelsvoorziening

- Deeltijdarbeid:
De werkgever voert een stimulerend beleid ten aanzien van deeltijdarbeid, ook voor hogere en leidinggevende functies.
- Werving en selectie:
De werkgever sluit aan bij de bepalingen van de door de NVP opgestelde sollicitatiecode, welke verkrijgbaar is bij de NVP, Postbus 70, 3430 AB te Nieuwegein.
- Introductie:
Een goede introductie, bijvoorbeeld met behulp van een introductieboekje of introductiedagen, moet ertoe leiden dat de werknemer zo vroeg mogelijk vertrouwd raakt met de organisatie en zijn plaats daarin.
- Dossiervorming:
De werkgever dient regels vast te stellen met betrekking tot de samenstelling, de bewaring, het gebruik en de inzage van dossiers van werknemers.
- Beëindiging dienstverband:
Bij het beëindigen van het dienstverband zal rekening gehouden dienen te worden met de sociale gevolgen voor de werknemer. In het bijzonder zal tijdig aandacht dienen te worden besteed aan de begeleiding van werknemers die een beëindiging van hun dienstverband tegemoet gaan op grond van arbeidsongeschiktheid en (vervroegde) pensionering.

Aandachtsgebied loopbaanontwikkeling

Het beleid van Sanquin Bloedvoorziening is erop gericht om, gebaseerd op het formatieplaatsenplan, iedere werknemer de gelegenheid te geven overeenkomstig eigen capaciteit, mogelijkheden en ambities een optimale bijdrage te leveren aan het functioneren van Sanquin Bloedvoorziening. Belangrijke instrumenten kunnen hierbij zijn het Evaluatie- en Resultaatsgesprek en het bevorderen van interne sollicitatie bij vacatures.

Aandachtspunt hierbij is het wegnemen van belemmeringen die het doorstromen van vrouwen naar hogere functies bemoeilijken.

Aandachtsgebied werklustbeheersing

Een systeem van werklustbeheersing maakt deel uit van het door Sanquin Bloedvoorziening te voeren beleid ten aanzien van de dienstverlening met als doel een adequate afstemming van vraag en aanbod.

Aandachtsgebied in- en externe beroepsopleiding, her- en bijscholing

Het beleid bevat alle activiteiten die voortvloeien uit beroepsopleidingen, her- en bijscholing, welke gericht zijn op het verkrijgen respectievelijk instandhouden van kennis, inzicht en (sociale) vaardigheid, benodigd voor een goede taakvervulling. Het beleid van Sanquin Bloedvoorziening dient erop gericht te zijn dat bevorderende maatregelen worden genomen om werknemers in de gelegenheid te stellen om beroepsopleidingen, her- en bijscholing te volgen, voorzover nodig ook waar deze extern worden gegeven. Ten aanzien van stagiaires dient Sanquin Bloedvoorziening zich te realiseren dat de stagiair boventallig is en zijn aanwezigheid ten doel heeft te leren. Dat wil zeggen dat participatie in het arbeidsproces pas dan verantwoord is als dat gebeurt op basis van leerdoelen. Sanquin Bloedvoorziening draagt er zorg voor dat de praktijkbegeleiding volgens de samenwerkingsovereenkomst wordt gerealiseerd.

Aandachtsgebied vorming, management- en kaderopleidingen

Aan bovengenoemde leerprocessen zal doorgaans verbonden moeten zijn, dat het operationeel maken van de opgedane leerervaring in de werksituatie begeleid wordt. Het beleid van Sanquin Bloedvoorziening dient erop gericht te zijn werknemers in de gelegenheid te stellen zich ten aanzien hiervan te ontwikkelen. Naast het belang voor de werknemer, kan het binnen Sanquin Bloedvoorziening bijdragen aan de beïnvloeding van de wijze van leidinggeven, de wijze van invoering van functiewaardering, de wijze van toepassing van beoordelingssystemen en werkoverleg.

Aandachtsgebied veranderingsprocessen

Veranderingsprocessen worden veelal ingeleid door ontwikkelingen welke zich in de maatschappij voordoen en worden daardoor beïnvloed. Binnen het sociaal beleid vereisen deze processen goede begeleiding. Aandachtspunten daarbij zijn goede arbeidsverhoudingen en een doelmatige organisatie.

Aandachtsgebied werkoverleg

Het beleid van Sanquin Bloedvoorziening is erop gericht mede door middel van werkoverleg de mogelijkheden te vergroten voor alle werknemers zich meer en sterker bij hun werk betrokken te voelen. Onder werkoverleg wordt met name verstaan: open overleg binnen afdelingsgebonden groepen van medewerkers en niet overleg op individuele basis. In beginsel behoren alle werknemers deel te (kunnen) nemen aan werkoverleg. Daarmee komen dus de werknemers als groep, en de groepsprocessen die zich daarbij voordoen, in de aandacht te staan. Bij werkoverleg gaat het om regelmatig en integraal geregeld overleg, niet over een incidentele en willekeurige activiteit. Werkoverleg is niet vrijblijvend: eenmaal ingevoerd kan het niet zonder meer, naar believen van de leiding, worden afgeschaft.

Werkoverleg houdt in dat binnen de desbetreffende afdelingsgebonden groepen de werknemers deelnemen in en invloed uitoefenen op het beleid onder meer betreffende:

- De structuur van het werk: werkverdeling, werkorganisatie, werkmethoden en outillage, afdelingstaken zoals:
 - de inhoud van de totale te verrichten taak alsmede van alle onderdelen daarvan;
 - de wijze waarop deze taak, respectievelijk taken word(t)en verricht;
 - het geven van leiding binnen de werkeenheid;
 - het toekennen van zo groot mogelijke directe verantwoordelijkheden aan eenieder.
- De doelstellingen en de daarvan afgeleide normen: bezetting, opleiding, kosten, productienormen.
- Sociale verhoudingen: samenwerking, informatie en communicatie, delegatie.
- Werkomstandigheden: fysieke voorwaarden als temperatuur, verlichting en veiligheid.
- De werkwijze in relatie tot de resultaten daarvan.

Aandachtsgebied ondernemingsraad

De ondernemingsraad is een (zelfstandig) orgaan van overleg, advies, informatie en communicatie binnen Sanquin Bloedvoorziening. De raad heeft tot taak het optimaal functioneren van Sanquin Bloedvoorziening in al haar doelstellingen te bevorderen door:

- het voeren van overleg met de leiding van Sanquin Bloedvoorziening;
- het vertegenwoordigen van werknemers.

Hij zal bij de vervulling van deze taak zich in sterke mate laten leiden door de belangen en opvattingen van werknemers en zal deze belangen en opvattingen op basis van de hem bij wet, CAO of anderszins gegeven bevoegdheden optimaal in het beleid van Raad van Bestuur en directie van Sanquin Bloedvoorziening doen doorklinken. Daartoe dient met name ook in de overlegvergaderingen een goed klimaat te worden geschapen en gehandhaafd, zodat zowel de ondernemingsraad als de leiding van Sanquin Bloedvoorziening kunnen komen tot een juiste afweging van alle betrokken belangen.

Aandachtsgebied informatie/communicatie

Sanquin Bloedvoorziening zorgt voor een goede algemene voorlichting over de organisatie en de werkwijze ervan en ten aanzien van organisatorische en sociale zaken. Gestructureerde afspraken, zowel horizontaal als verticaal, alsmede goede en snelle informatie langs korte en open communicatielijnen, nodig voor het volwaardig functioneren van mensen in een samenwerkingsverband, dienen te worden bevorderd. Tevens bevordert Sanquin Bloedvoorziening de noodzakelijke informatie en communicatie die nodig zijn voor het goed functioneren van de werknemer binnen zijn afdeling.

Aandachtsgebied gezondheid

Sanquin Bloedvoorziening draagt zorg voor het scheppen en instandhouden van arbeidsomstandigheden die een gezond leef- en werkklimaat waarborgen. Daarbij zal ook aandacht worden geschonken aan bedrijfsgeneeskundige aspecten, onder meer bij aanstelling, in het kader van periodiek geneeskundig onderzoek, met het oog op beroeps- en andere ziekten alsmede aan arbeidshygiënische en ergonomische facetten en de relatie van deze tot de gezondheid van de werknemer, zowel collectief als individueel.

Bijlage B

Sociaal Statuut

Aandachtsgebied individuele werknemer

Het beleid van Sanquin Bloedvoorziening zal zich ook in preventieve zin richten op het bevorderen van het welzijn en het goed functioneren van de individuele werknemer. Daarbij zal bijzondere aandacht worden geschonken aan werknemers die met name in de relationele sfeer bekneld dreigen te raken.

De werkgever zal op verzoek van de ondernemingsraad maatregelen treffen ter voorkoming van ongewenste intimiteiten en een regeling treffen waarmede wordt voorzien in een zorgvuldige behandeling van klachten inzake ongewenste intimiteiten.

Aandachtsgebied gezond roosteren

Bij het opstellen van dienstroosters wordt gestreefd naar mogelijkheden voor voldoende herstel tijdens en na het werk en naar efficiënte bedrijfsvoering. Om aan deze doelen optimaal invulling te geven, zal de werkgever dienstroosters volgens de WHAW-methodiek invoeren.

Organisatieveranderingen in de zin van dit statuut zijn ingrijpende processen die in korte tijd veel veranderingen teweeg brengen in een organisatie, zowel op sociaal als economisch en organisatorisch gebied. Partijen bij deze CAO zijn van mening dat hierbij een zorgvuldig sociaal beleid past. Gezien de ontwikkelingen in de samenleving dient dit beleid dynamisch te zijn. Dit houdt in dat dit sociaal statuut het kader vormt voor tussen werkgever en werknemersorganisaties overeen te komen maatregelen ten aanzien van eventuele nadelige sociale gevolgen van organisatieveranderingen voor werknemers. Afspraken hierover worden vastgelegd in een alsdan op te stellen sociaal plan.

Bij toepassing van dit statuut gelden de volgende uitgangspunten:

- Lopende sociale plannen worden gerespecteerd.
- Uitgaande van de continuïteit van de dienstverlening zal Sanquin Bloedvoorziening de sociale, organisatorische en economische factoren voortdurend tegen elkaar afwegen. Sanquin Bloedvoorziening zal daarbij zo veel mogelijk streven naar behoud van werkgelegenheid voor de werknemers.
- Alle betrokken partijen (Sanquin Bloedvoorziening, werknemersorganisaties, ondernemingsraad en individuele werknemers) hebben recht op relevante informatie.
- Uitvoering van de organisatieverandering vindt plaats niet voordat met betrekking tot maatregelen ten aanzien van eventuele nadelige sociale gevolgen voor werknemers in overleg met de werknemersorganisaties door de werkgever een sociaal plan is vastgesteld.

In gevallen waarin uitwerking van dit statuut in een sociaal plan zou leiden tot een onbillijke situatie voor een individuele werknemer zal Sanquin Bloedvoorziening (eventueel een bij een sociaal plan in te stellen Adviescommissie Sociale Begeleiding gehoord) maatregelen nemen om deze onbillijkheid te verminderen dan wel weg te nemen.

In dit statuut worden de volgende begrippen gehanteerd:

- organisatieverandering: een door de organisatie geïnitieerde wijziging in één of meerdere onderdelen van Sanquin Bloedvoorziening waarbij sociale gevolgen optreden voor één of meer groepen werknemers en/of functies
- werknemer: werknemer zoals gedefinieerd in deze CAO
- formatieplaatsenplan: een ten behoeve van de nieuwe situatie op te stellen indicatief overzicht van functies met een omschrijving van de vereiste capaciteiten, het verwachte niveau en de inhoud van de functies
- sociaal plan: een overeenkomst tussen CAO-partijen waarin de maatregelen ten aanzien van eventuele nadelige sociale gevolgen van organisatieveranderingen voor werknemers, voorafgaand aan deze verandering, is uitgewerkt
- Adviescommissie Sociale Begeleiding: commissie die bezwaren behandelt inzake de individuele toepassing van een sociaal plan.

Indien Sanquin Bloedvoorziening de intentie heeft in één of meer organisatieonderdelen een organisatieverandering door te voeren stelt zij de werknemersorganisaties hiervan zo spoedig mogelijk in kennis en nodigt zij de werknemersorganisaties uit voor overleg. Vervolgens vindt regelmatig overleg plaats op nader te bepalen tijdstippen en steeds als één der partijen hierom verzoekt. De voortgang van het reorganisatieproces wordt periodiek besproken met de ondernemingsraad. Op belangrijke momenten in het proces worden alle betrokken werknemers schriftelijk of mondeling door Sanquin Bloedvoorziening geïnformeerd.

Sanquin Bloedvoorziening zal, indien zich een situatie voordoet die valt binnen de kaders van dit statuut, de bestaande organisatiestructuur en de personeelsbezetting aan de ondernemingsraad alsmede aan de werknemersvertegenwoordiging bekend maken.

Bij organisatieverandering stelt Sanquin Bloedvoorziening de nieuwe organisatiestructuur op. Daarin is het aantal en de soorten functies vervat die vervuld moeten worden alsmede de relatie tussen functionarissen, groepen en diensten. Op basis van deze nieuwe structuur wordt tevens een formatieplaatsenplan door Sanquin Bloedvoorziening opgesteld.

Sanquin Bloedvoorziening legt de nieuwe organisatiestructuur en het bijbehorende formatieplaatsenplan conform de bepalingen van de WOR voor advies voor aan de ondernemingsraad.

Na vaststelling van de organisatiestructuur en het formatieplaatsenplan wordt onder betrokken werknemers een belangstellingsregistratie gehouden. Een sociaal plan voor betrokken werknemers wordt met werknemersorganisaties opgesteld. Het sociaal plan wordt uitgevoerd nadat Sanquin Bloedvoorziening en de werknemersvertegenwoordiging hierover overeenstemming hebben bereikt.

Voor een op te stellen sociaal plan gelden de volgende uitgangspunten:

- CAO Sanquin Bloedvoorziening is van toepassing;
- mens volgt werk;
- het Sociaal Plan is uitsluitend van toepassing op arbeidsvoorwaardelijke en rechtspositionele zaken die rechtstreeks het gevolg zijn van de reorganisatie;
- gestreefd wordt naar behoud van werkgelegenheid.

In een overeen te komen sociaal plan wordt in ieder geval aandacht besteed aan:

- werkingsfeer en looptijd;
- plaatsingsbeleid, waarbij tenminste in acht wordt genomen:
 - bestaande vorm van dienstverbanden
 - soort aangeboden functie
 - leeftijd
 - anciënniteit
- functie-eisen;
- scholing: om-, her- en bijscholing;

- overgangsregelingen voor werknemers die op een andere locatie moeten gaan werken:
 - extra reiskosten en verhuiskosten
 - extra reistijd en werktijd
- regelingen met betrekking tot vermindering van toeslagen etc.;
- terugkeergarantie;
- passende functie, geschikte functie, weigeren, herhaalde plaatsing;
- de mogelijkheden van outplacement en tijdelijke detachering alsmede de regels met betrekking tot ontslag op vrijwillige basis;
- regels met betrekking tot gedwongen ontslag;
- een regeling met betrekking tot salarisgaranties en pensioenen;
- verworven rechten;
- rechten die voortvloeien uit het sociaal plan en doorlopen na ommekomst van het sociaal plan;
- de instelling, samenstelling en werkwijze van een bezwarencommissie; bezwaarprocedure;
- de positie van de oproepmedewerker (zoals bedoeld in artikel 1.1.1 onder b);
- de positie van de (mogelijk toekomstige) zelfstandige zonder personeel (ZZP-er).

Voor het einde van de looptijd van het sociaal plan wordt, op verzoek van één van de partijen, de werking van het sociaal plan geëvalueerd. Ook wordt vastgesteld of de looptijd van het sociaal plan of onderdelen daarvan verlengd moet worden.

Bijlage C

Artikelen Burgerlijk Wetboek

In deze bijlage vindt u uitsluitend de artikelen zoals opgenomen in Boek 7 titel 10 BW, waarnaar in de tekst van de CAO wordt verwezen. Voor de overige BW-bepalingen verwijzen wij u naar het Burgerlijk Wetboek.

Artikel 629 (artikel 4.1 Arbeidsongeschiktheid en loondoorbetaling)

1. Voor zover het loon niet meer bedraagt dan het bedrag, bedoeld in artikel 17, eerste lid, van de Wet financiering sociale verzekeringen, met betrekking tot een loontijdvak van een dag, behoudt de werknemer voor een tijdvak van 104 weken recht op 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon, maar de eerste 52 weken ten minste op het voor hem geldende wettelijke minimumloon, indien hij de bedongen arbeid niet heeft verricht omdat hij in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling daartoe verhinderd was.
2. Voor de werknemer die ten behoeve van zijn werkgever uitsluitend of nagenoeg uitsluitend huiselijke of persoonlijke diensten op minder dan drie dagen per week verricht, geldt het in lid 1 bedoelde recht voor een tijdvak van zes weken.
3. De werknemer heeft het in lid 1 bedoelde recht niet:
 - a. indien de ziekte door zijn opzet is veroorzaakt of het gevolg is van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie opgestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
 - b. voor de tijd, gedurende welke door zijn toedoen zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd;
 - c. voor de tijd, gedurende welke hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 4 voor de werkgever of voor een door de werkgever met toestemming van het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen aangewezen derde, waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt, niet verricht;
 - d. voor de tijd, gedurende welke hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan door de werkgever of door een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen die erop gericht zijn om de werknemer in staat te stellen passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 4 te verrichten;
 - e. voor de tijd, gedurende welke hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 658a lid 3;
 - f. voor de tijd gedurende welke hij zonder deugdelijke grond zijn aanvraag om een uitkering als bedoeld in artikel 64, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen later indient dan in dat artikel is voorgescreven.
4. In afwijking van lid 1 heeft de vrouwelijke werknemer het in dat lid bedoelde recht niet gedurende de periode dat zij zwangerschaps- of bevallingsverlof geniet overeenkomstig artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg.
5. Het loon wordt verminderd met het bedrag van enige geldelijke uitkering die de werknemer toekomt krachtens enige wettelijke voorgescreven verzekering of krachtens enige verzekering of uit enig fonds waarin de werknemer niet deelneemt, voorzover deze uitkering betrekking heeft op de bedongen arbeid waaruit het loon wordt genoten. Het loon wordt voorts verminderd met het bedrag van de inkomsten, door de werknemer in of buiten dienstbetrekking genoten voor werkzaamheden die hij

heeft verricht gedurende de tijd dat hij, zo hij daartoe niet verhinderd was geweest, de bedongen arbeid had kunnen verrichten.

6. De werkgever is bevoegd de betaling van het in het lid 1 bedoelde loon op te schorten voor de tijd, gedurende welke de werknemer zich niet houdt aan door de werkgever schriftelijk gegeven redelijke voorschriften omtrent het verstrekken van de inlichtingen die de werkgever behoeft om het recht op loon vast te stellen.
7. De werkgever kan geen beroep meer doen op enige grond het loon geheel of gedeeltelijk niet te betalen of de betaling daarvan op te schorten, indien hij de werknemer daarvan geen kennis heeft gegeven onverwijld nadat bij hem het vermoeden van het bestaan daarvan is gerezen of redelijkerwijs had behoren te rijzen.
8. Artikel 628 lid 3 is van overeenkomstige toepassing.
9. Van dit artikel kan ten nadele van de werknemer slechts in zoverre worden afgeweken dat bedongen kan worden dat de werknemer voor de eerste twee dagen van het in lid 1 of lid 2 bedoelde tijdvak geen recht op loon heeft.
10. Voor de toepassing van de leden 1, 2 en 9 worden perioden, waarin de werknemer in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten, samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen, of indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten als bedoeld in artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet arbeid en zorg, tenzij de ongeschiktheid redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.
11. Het tijdvak van 104 weken, bedoeld in lid 1, wordt verlengd:
 - a. met de duur van de vertraging indien de werkgever de aangifte, bedoeld in artikel 38, eerste lid, van de Ziektewet later doet dan in dat artikel is voorgescreven;
 - b. met de duur van de vertraging indien de aanvraag, bedoeld in artikel 64, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen later wordt gedaan dan in of op grond van dat artikel is voorgescreven;
 - c. met de duur van het verlengde tijdvak dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 24, eerste lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen heeft vastgesteld of met de duur van het tijdvak, bedoeld in artikel 25, negende lid, eerste zin, van die wet;
 - d. met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 19, eerste lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, indien die wachttijd op grond van het zevende lid van dat artikel wordt verlengd; en
 - e. met de duur van het tijdvak dat het Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen op grond van artikel 71a, negende lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering heeft vastgesteld.
12. Indien de werknemer passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 4 verricht, blijft de arbeidsovereenkomst onverkort in stand.

Artikel 634 (artikel 13.1.7 en 13.1.8 Opnemen en verzilveren vakantieuren)

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.
3. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan kan ten aanzien van werknemers wier arbeidsovereenkomst eindigt nadat deze ten minste een maand heeft geduurd, van lid 2 worden afgeweken in die voege dat de aanspraak op vakantie wordt berekend over tijdvakken van een maand.

Artikel 635 (artikel 13.1.5 Opbouw vakantieuren)

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 arbeidsongeschiktheid, bedoeld in de leden 2 tot en met 4, 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. In afwijking van artikel 634 verwerft de werknemer die de bedongen arbeid niet verricht wegens ziekte, ongeacht of hij aanspraak heeft op loon, aanspraak op vakantie over het tijdvak van de laatste zes maanden waarin de arbeid niet werd verricht, met dien verstande dat tijdvakken worden samengeteld als zij elkaar met een onderbreking van minder dan een maand opvolgen. De werknemer die de bedongen arbeid slechts voor een gedeelte van de overeengekomen arbeidsduur niet verricht wegens ziekte, verwerft slechts aanspraak op vakantie die een evenredig gedeelte bedraagt van datgene waarop hij recht zou hebben gehad als hij gedurende de volledige arbeidsduur arbeid zou hebben

verricht. Indien de ziekte door opzet van de werknemer is ontstaan of het gevolg is van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring opzettelijk valse inlichtingen heeft gegeven, verwerft de werknemer evenmin aanspraak op vakantie. De werknemer heeft evenmin aanspraak op vakantie voor de tijd gedurende welke hij door zijn toedoen zijn genezing belemmert of vertraagt, hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 4 voor de werkgever of voor een door de werkgever met toestemming van het Uitvoeringinstituut werknemersverzekeringen aangewezen derde, waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt, niet verricht dan wel hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan door de werkgever of door een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften en getroffen maatregelen die erop gericht zijn om de werknemer in staat te stellen passende arbeid te verrichten.

5. 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.
6. 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.

Artikel 640 (artikel 13.1.8 Verzilveren vakantieuren)

1. De werknemer kan tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst geen afstand doen van zijn aanspraak op vakantie tegen schadevergoeding.
2. 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 lid 1 worden afgeweken.

Artikel 655 (artikel 3.1.1 De arbeidsovereenkomst)

1. De werkgever is verplicht aan de werknemer een schriftelijke opgave te verstrekken met ten minste de volgende gegevens:
 - a. naam en woonplaats van partijen;
 - b. de plaats of plaatsen waar de arbeid wordt verricht;
 - c. de functie van de werknemer of de aard van zijn arbeid;
 - d. het tijdstip van indiensttreding;
 - e. indien de overeenkomst voor bepaalde tijd is gesloten, de duur van de overeenkomst;
 - f. de aanspraak op vakantie of de wijze van berekening van de aanspraak;
 - g. de duur van de door partijen in acht te nemen opzegtermijnen of de wijze van berekening van deze termijnen;
 - h. het loon en de termijn van uitbetaling alsmede, indien het loon afhankelijk is van de uitkomsten van de te verrichten arbeid, de per dag of per week aan te bieden hoeveelheid arbeid, de prijs per stuk en de tijd die redelijkerwijs met de uitvoering is gemoeid;
 - i. de gebruikelijke arbeidsduur per dag of per week;
 - j. of de werknemer gaat deelnemen aan een pensioenregeling;

- k. indien de werknemer voor een langere termijn dan een maand werkzaam zal zijn buiten Nederland, mede de duur van die werkzaamheid, de huisvesting, de toepasselijkheid van de Nederlandse sociale verzekeringswetgeving dan wel opgave van de voor de uitvoering van die wetgeving verantwoordelijke organen, de geldsoort waarin betaling zal plaatsvinden, de vergoedingen waarop de werknemer recht heeft en de wijze waarop de terugkeer geregeld is;
 - l. de toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan;
 - m. of de arbeidsovereenkomst een uitzendovereenkomst is als bedoeld in artikel 690.
2. Voor zover de gegevens, bedoeld in lid 1, onderdelen a tot en met j, zijn vermeld in een schriftelijk aangegane arbeidsovereenkomst of in de opgave, bedoeld in artikel 626, kan vermelding achterwege blijven. Voor zover de gegevens, bedoeld in het eerste lid, onderdelen f tot en met i, zijn vermeld in een toepasselijke collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan, kan worden volstaan met een verwijzing naar deze overeenkomst of regeling.
 3. De werkgever verstrekt de opgave binnen een maand na de aanvang van de werkzaamheden of zo veel eerder als de overeenkomst eindigt. De gegevens, bedoeld in lid 1, onderdeel k, worden verstrekt voor het vertrek. De opgave wordt door de werkgever ondertekend. Wijziging in de gegevens wordt binnen een maand nadat de wijziging van kracht is geworden, aan de werknemer schriftelijk medegedeeld, tenzij deze voortvloeit uit wijziging van een wettelijk voorschrift, collectieve arbeidsovereenkomst of regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan.
 4. Indien de overeenkomst betreft het doorgaan op minder dan drie dagen per week uitsluitend of nagenoeg uitsluitend verrichten van huishoudelijke of persoonlijke diensten ten behoeve van een natuurlijk persoon, behoeft de werkgever slechts op verlangen van de werknemer de gegevens te verstrekken.
 5. De werkgever die weigert de opgave te verstrekken of daarin onjuiste mededelingen opneemt, is jegens de werknemer aansprakelijk voor de daardoor veroorzaakte schade.
 6. De leden 1 tot en met 5 zijn van overeenkomstige toepassing op een overeenkomst die de voorwaarden regelt van een of meer arbeidsovereenkomsten die partijen zullen sluiten indien na oproep arbeid wordt verricht, en op het aangaan van een andere overeenkomst dan een arbeidsovereenkomst, al dan niet gevolgd door andere soortgelijke overeenkomsten, waarbij de ene partij, natuurlijk persoon, zich verbindt voor de andere partij tegen beloning arbeid te verrichten, tenzij deze overeenkomst wordt aangegaan in beroep of bedrijf. Op de in dit lid bedoelde overeenkomsten is artikel 654 van overeenkomstige toepassing.
 7. Indien lid 6 van toepassing is, wordt in de schriftelijke opgave, bedoeld in lid 1, tevens vermeld welke overeenkomst is aangegaan.
 8. Een beding in strijd met dit artikel is nietig.

Artikel 668a (artikel 3.1.2 Duur van de arbeidsovereenkomst)

1. Vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen:
 - a. arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan drie maanden hebben opgevolgd en een periode van 36 maanden, deze tussenpozen inbegrepen,

hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd;

- b. meer dan 3 voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 3 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 ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moeten worden elkanders opvolger te zijn.
 3. Lid 1, onderdeel a en laatste zinsnede, is niet van toepassing op een arbeidsovereenkomst aangegaan voor niet meer dan 3 maanden die onmiddellijk volgt op een tussen dezelfde partijen aangegane arbeidsovereenkomst voor 36 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. Van de leden 1 tot en met 4 kan slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.

Artikel 670b (artikel 3.1.7 Opzegging)

1. De artikelen 670 en 670a zijn niet van toepassing bij een opzegging gedurende de proeftijd of wegens een dringende reden.
2. De leden 1 tot en met 9 van artikel 670 en artikel 670a zijn niet van toepassing indien de werknemer schriftelijk met de opzegging instemt of indien de opzegging geschiedt wegens de beëindiging van de werkzaamheden van de onderneming of van het onderdeel van de onderneming waarin de werknemer uitsluitend of in hoofdzaak werkzaam is. De opzegging wegens beëindiging van de werkzaamheden kan evenwel niet betreffen de werkneemster die zwangerschaps- of bevallingsverlof geniet als bedoeld in artikel 3:1 van de Wet arbeid en zorg.
3. Artikel 670, lid 1, aanhef en onder a, is niet van toepassing, indien de werknemer die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, zonder deugdelijke grond weigert:
 - a. gevolg te geven aan door de werkgever of een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften en mee te werken aan door de werkgever of een door hem aangewezen deskundige getroffen maatregelen om hem in staat te stellen de eigen of andere passende arbeid te verrichten;
 - b. passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 4 te verrichten waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt;
 - c. zijn medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 25, tweede lid, van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen dan wel artikel 71a, tweede lid, van de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering.

Artikel 672 (artikel 3.1.7 Opzegging)

1. Opzegging geschiedt tegen het einde van de maand, tenzij bij schriftelijke overeenkomst of door het gebruik een andere dag daarvoor is aangewezen.

2. De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:
 - a. korter dan vijf jaar heeft geduurd: één maand;
 - b. vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden;
 - c. tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden;
 - d. vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden.
3. De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt één maand.
4. Indien de toestemming bedoeld in artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 is verleend, wordt de door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging verkort met één maand, met dien verstande dat de resterende termijn van opzegging ten minste één maand bedraagt.
5. De termijn, bedoeld in lid 2, kan slechts worden verkort bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan. De termijn kan schriftelijk worden verlengd.
6. Van de termijn, bedoeld in lid 3, kan schriftelijk worden afgeweken. De termijn van opzegging voor de werknemer mag bij verlenging niet langer zijn dan zes maanden en voor de werkgever niet korter dan het dubbele van die voor de werknemer.
7. Van lid 4 kan, voor zover het betreft de resterende termijn van opzegging van één maand, slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.
8. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan, mag de termijn van opzegging, bedoeld in lid 6, tweede volzin, voor de werkgever worden verkort, mits de termijn niet korter is dan die voor de werknemer.
9. Voor de toepassing van lid 2 worden arbeidsovereenkomsten geacht eenzelfde, niet onderbroken arbeidsovereenkomst te vormen in geval van herstel van de arbeidsovereenkomst ingevolge artikel 682.

Artikel 677 (artikel 3.1.6 Einde van de arbeidsovereenkomst)

1. Ieder der partijen is bevoegd de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen om een dringende reden, onder gelijktijdige mededeling van die reden aan de wederpartij. De partij die opzegt zonder een dringende reden of zonder gelijktijdige mededeling van de dringende reden is schadeplichtig.
2. De partij die opzegt tegen een eerdere dag dan tussen partijen geldt, is schadeplichtig.
3. Eveneens is schadeplichtig de partij die door opzet of schuld aan de wederpartij een dringende reden heeft gegeven om de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen, indien de wederpartij van die bevoegdheid heeft gebruik gemaakt of de rechter op die grond krachtens artikel 685 de arbeidsovereenkomst heeft ontbonden.
4. Ingeval een der partijen schadeplichtig is, heeft de wederpartij de keus de in artikel 680 genoemde gefixeerde schadevergoeding of een volledige schadevergoeding te vorderen.
5. Het niet in acht nemen van artikel 670 leden 1 tot en met 9, of van artikel 670a maakt de werkgever niet schadeplichtig. De werknemer kan in die gevallen gedurende twee maanden na de opzegging van de arbeidsovereenkomst een beroep doen op de vernietigingsgrond. Het beroep op de

vernietigingsgrond geschiedt door kennisgeving aan de werkgever. Artikel 55 van Boek 3 is niet van toepassing.

Artikel 678 (artikel 3.1.6 Einde van de arbeidsovereenkomst)

1. Voor de werkgever worden als dringende redenen in de zin van lid 1 van artikel 677 beschouwd zodanige daden, eigenschappen of gedragingen van de werknemer, die ten gevolge hebben dat van de werkgever redelijkerwijze niet kan gevergd worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.
2. Dringende redenen zullen onder andere aanwezig geacht kunnen worden:
 - a. wanneer de werknemer bij het sluiten van de overeenkomst de werkgever heeft misleid door het vertonen van valse of vervalste getuigschriften, of deze opzettelijk valse inlichtingen heeft gegeven omtrent de wijze waarop zijn vorige arbeidsovereenkomst is geëindigd;
 - b. wanneer hij in ernstige mate de bekwaamheid of geschiktheid blijkt te missen tot de arbeid waarvoor hij zich heeft verbonden;
 - c. wanneer hij zich ondanks waarschuwing overgeeft aan dronkenschap of ander liederlijk gedrag;
 - d. wanneer hij zich schuldig maakt aan diefstal, verduistering, bedrog of andere misdrijven, waardoor hij het vertrouwen van de werkgever onwaardig wordt;
 - e. wanneer hij de werkgever, diens familieleden of huisgenoten, of zijn medewerkers mishandelt, grovelijk beledigt of op ernstige wijze bedreigt;
 - f. wanneer hij de werkgever, diens familieleden of huisgenoten, of zijn medewerkers verleidt of tracht te verleiden tot handelingen, strijdig met de wetten of de goede zeden;
 - g. wanneer hij opzettelijk, of ondanks waarschuwing roekeloos, eigendom van de werkgever beschadigt of aan ernstig gevaar blootstelt;
 - h. wanneer hij opzettelijk, of ondanks waarschuwing roekeloos, zichzelf of anderen aan ernstig gevaar blootstelt;
 - i. wanneer hij bijzonderheden aangaande de huishouding of het bedrijf van de werkgever, die hij behoorde geheim te houden, bekendmaakt;
 - j. wanneer hij hardnekkig weigert te voldoen aan redelijke bevelen of opdrachten, hem door of namens de werkgever verstrekt;
 - k. wanneer hij op andere wijze grovelijk de plichten veronachtzaamt, welke de arbeidsovereenkomst hem oplegt;
 - l. wanneer hij door opzet of roekeloosheid buiten staat geraakt of blijft de bedongen arbeid te verrichten.
3. Bedingen waarbij aan de werkgever de beslissing wordt overgelaten of er een dringende reden in de zin van artikel 677 lid 1 aanwezig is, zijn nietig.

Artikel 679 (artikel 3.1.6 Einde van de arbeidsovereenkomst)

1. Voor de werknemer worden als dringende redenen in de zin van artikel 677 lid 1 beschouwd zodanige omstandigheden, die ten gevolge hebben dat van de werknemer redelijkerwijze niet kan gevergd worden de arbeidsovereenkomst te laten voortduren.

2. Dringende redenen zullen onder andere aanwezig geacht kunnen worden:
 - a. wanneer de werkgever de werknemer, diens familieleden of huisgenoten mishandelt, grovelijk beledigt of op ernstige wijze bedreigt, of gedooft dat dergelijke handelingen door een van zijn huisgenoten of ondergeschikten worden gepleegd;
 - b. wanneer hij de werknemer, diens familieleden of huisgenoten verleidt of tracht te verleiden tot handelingen, strijdig met de wetten of de goede zeden, of gedooft dat een dergelijke verleiding of poging tot verleiding door een van zijn huisgenoten of ondergeschikten wordt gepleegd.
 - c. wanneer hij het loon niet op de daarvoor bepaalde tijd voldoet;
 - d. wanneer hij, waar kost en inwoning overeengekomen zijn, niet op behoorlijke wijze daarin voorziet;
 - e. wanneer hij de werknemer wiens loon afhankelijk van de uitkomsten van de te verrichten arbeid is vastgesteld, geen voldoende arbeid verschaft;
 - f. wanneer hij de werknemer wiens loon afhankelijk van de uitkomsten van de te verrichten arbeid is vastgesteld, de bedongen hulp niet of niet in behoorlijke mate verschaft;
 - g. wanneer hij op andere wijze grovelijk de plichten veronachtzaamt welke de arbeidsovereenkomst hem oplegt;
 - h. wanneer hij, zonder dat de aard van de arbeidsovereenkomst dit medebrengt, de werknemer niettegenstaande diens weigering gelast arbeid in het bedrijf van een andere werkgever te verrichten;
 - i. wanneer de voortdurend van de arbeidsovereenkomst voor de werknemer zou zijn verbonden met ernstige gevaren voor leven, gezondheid, zedelijkheid of goede naam, die niet duidelijk waren ten tijde van het sluiten van de arbeidsovereenkomst;
 - j. wanneer de werknemer door ziekte of andere oorzaken zonder zijn toedoen buiten staat geraakt de bedongen arbeid te verrichten.
3. Bedingen waarbij aan de werknemer de beslissing wordt overgelaten of er een dringende reden in de zin van artikel 677 lid 1 aanwezig is, zijn nietig.

Artikel 685 (artikel 3.1.6 Einde van de arbeidsovereenkomst)

1. Ieder der partijen is te allen tijde bevoegd zich tot de kantonrechter te wenden met het verzoek de arbeidsovereenkomst wegens gewichtige redenen te ontbinden. Elk beding waarbij deze bevoegdheid wordt uitgesloten of beperkt, is nietig. De kantonrechter kan het verzoek slechts inwilligen indien hij zich ervan heeft vergewist of het verzoek verband houdt met het bestaan van een opzegverbod als bedoeld in de artikelen 647, 648, 670 en 670a of enig ander verbod tot opzegging van de arbeidsovereenkomst.
2. Als gewichtige redenen worden beschouwd omstandigheden die een dringende reden als bedoeld in artikel 677 lid 1 zouden hebben opgeleverd indien de arbeidsovereenkomst deswege onverwijld opgezegd zou zijn, alsook veranderingen in de omstandigheden, welke van dien aard zijn, dat de arbeidsovereenkomst billijkheidshalve dadelijk of na korte tijd behoort te eindigen.
3. Het verzoek wordt gedaan aan de ingevolge de artikelen 99, 100 en 107 tot en met 109 van het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering bevoegde kantonrechter.

4. Het verzoekschrift vermeldt de plaats waar de arbeid gewoonlijk wordt verricht, alsmede de naam en de woonplaats of bij gebreke van een woonplaats in Nederland het werkelijk verblijf van de wederpartij.
5. De kantonrechter kan, indien het verzoek verknocht is aan een zaak die tussen dezelfde personen reeds voor een andere rechter aanhangig is, de verwijzing naar die andere rechter bevelen. De griffier zendt een afschrift van de beschikking, alsmede het verzoekschrift en de overige stukken van het geding ter verdere behandeling aan de rechter naar wie is verwezen.
6. De behandeling vangt niet later aan dan in de vierde week volgende op die waarin het verzoekschrift is ingediend.
7. Indien de rechter het verzoek inwilligt, bepaalt hij op welk tijdstip de arbeidsovereenkomst eindigt.
8. Indien de rechter het verzoek inwilligt wegens veranderingen in de omstandigheden kan hij, zo hem dat met het oog op de omstandigheden van het geval billijk voorkomt, aan een van de partijen ten laste van de wederpartij een vergoeding toekennen; hij kan toestaan dat de vergoeding op door hem te bepalen wijze in termijnen wordt betaald.
9. Alvorens een ontbinding waaraan een vergoeding verbonden wordt, uit te spreken, stelt de rechter de partijen van zijn voornemen in kennis en stelt hij een termijn, binnen welke de verzoeker de bevoegdheid heeft zijn verzoek in te trekken. Indien de verzoeker dat doet, zal de rechter alleen een beslissing geven omtrent de proceskosten.
10. Lid 9 is van overeenkomstige toepassing indien de rechter voornemens is een ontbinding uit te spreken zonder daaraan een door de verzoeker verzochte vergoeding te verbinden.
11. Tegen een beschikking krachtens dit artikel kan hoger beroep noch cassatie worden ingesteld.

Bijlage D

Overzicht normen Arbeidstijdenwet (Atw) en Arbeidstijdenbesluit (Atb)

De Arbeidstijdenwet (Atw) is van toepassing op alle personen die onder het gezag van de werkgever arbeid verrichten (werknemers, leerlingen, stagiaires).

De Atw en het Arbeidstijdenbesluit (Atb) zijn deels niet van toepassing op de werknemer die meer dan drie maal het minimumloon verdient, tenzij hij arbeid in nachtdienst verricht of arbeid waaraan ernstige gevaren voor de veiligheid of de gezondheid van personen zijn verbonden, in welk geval de Atw onverkort van toepassing is. Daarnaast is ook de medisch specialist deels uitgezonderd. Voor beide voornoemde uitzonderingen zijn de artikelen 4:2 en 4:3 (de mededeling en registratie), hoofdstuk 5 (arbeids- en rusttijden) en hoofdstuk 6 (medezeggenschapsaspecten) van de Atw niet van toepassing.

Tijdens de zwangerschap en na de bevalling gelden striktere normen (artikelen 4:5 t/m 4:9 Atw).

In dit schema zijn alleen de normen voor werknemers van 18 jaar en ouder opgenomen. Voor werknemers jonger dan 18 jaar gelden striktere regels.

Zondagsarbeid

normen werknemers ≥ 18 jaar	normen vereenvoudigde Atw (geen collectieve regeling vereist, tenzij anders vermeld)	bijzonderheden (Atb) (c) = collectieve regeling nodig (a) = alleen voor V&V (b) = alleen voor artsen	afwijkende afspraken in CAO
arbeidsverbod	op zondag wordt geen arbeid verricht, tenzij...		
1e uitzondering op arbeidsverbod	tenzij het tegendeel is bedongen en uit de aard van de arbeid voortvloeit		
2e uitzondering op arbeidsverbod	tenzij de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken en het medezeggenschapsorgaan daarmee instemt, en de betrokken werknemer daar voor dat geval mee instemt		
zondagsbepaling	in geval van arbeid op zondag ten minste 13 vrije zondagen per 52 weken		collectieve regeling H6, artikel 6.5

Minimumrusttijden

normen werknemers ≥ 18 jaar	normen vereenvoudigde Atw (geen collectieve regeling vereist, tenzij anders vermeld)	bijzonderheden (Atb) (c) = collectieve regeling nodig (a) = alleen voor V&V (b) = alleen voor artsen	afwijkende afspraken in CAO
dagelijkse onafgebroken rusttijd	11 uur per 24 uur 1x per periode van 7x24 uur in te korten tot 8 uur*	(c) (a) bovendien 1x per periode van 7x24 uur in te korten tot 10 uur	
wekelijkse onafgebroken rusttijd	36 uur per periode van 7x24 uur, of 72 uur per periode van 14x24 uur, op te splitsen in perioden van minimaal 32 uur		

* indien de aard van de arbeid of de bedrijfsomstandigheden dit met zich meebrengen

Maximumarbeidstijden

normen werknemers ≥ 18 jaar	normen vereenvoudigde Atw (geen collectieve regeling vereist, tenzij anders vermeld)	bijzonderheden (Atb) (c) = collectieve regeling nodig (a) = alleen voor V&V (b) = alleen voor artsen	afwijkende afspraken in CAO
arbeidstijd per dienst	12 uur		collectieve regeling H6, artikel 6.6 lid 1: – 10 uur; – inclusief overwerk 12 uur
arbeidstijd per week	60 uur		collectieve regeling H6, artikel 6.6 lid 3: van deze norm kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken
arbeidstijd per 4 weken	gemiddeld 55 uur per week		collectieve regeling H6, artikel 6.6 lid 5: van deze norm kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken
arbeidstijd per referentieperiode	per 16 weken gemiddeld 48 uur per week		collectieve regeling H6, artikel 6.6 lid 5: van deze norm kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken

Aanvullende regels bij nachtdiensten*

normen werknemers \geq 18 jaar	normen vereenvoudigde Atw (geen collectieve regeling vereist, tenzij anders vermeld)	bijzonderheden (Atb) (c) = collectieve regeling nodig (a) = alleen voor V&V (b) = alleen voor artsen	afwijkende afspraken in CAO
minimumrust na een nachtdienst die eindigt na 02.00 uur	14 uur (1 x per 7x24 uur in te korten tot 8 uur)**		collectieve regeling H6, artikel 6.6 lid 4
minimumrust na een reeks van 3 of meer achtereenvolgende nachtdiensten	46 uur		
maximumarbeidstijd per nachtdienst	10 uur (maximaal 5x per 14x24 uur en 22x per 52 weken te verlengen tot 12 uur onder gelijktijdige inkorting van de rust na die verlengde nachtdienst tot minimaal 12 uur)		collectieve regeling H6, artikel 6.6 lid 2 en 4: – 9 uur – inclusief overwerk 10 uur – de verlenging tot 12 uur is niet toegestaan
maximumarbeidstijd per week	60 uur		collectieve regeling H6, artikel 6.6 lid 3: van deze norm kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken
maximumarbeidstijd per 4 weken	gemiddeld 55 uur per week		collectieve regeling H6, artikel 6.6 lid 5: van deze norm kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken
maximumarbeidstijd per referentieperioden	per 16 weken gemiddeld 40 uur per week indien sprake is van 16 of meer nachtdiensten in die periode		collectieve regeling H6, artikel 6.6 lid 6: van deze norm kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken
maximumaantal nachtdiensten	per 16 weken maximaal 36 nachtdiensten die eindigen na 02:00 uur bij collectieve regeling kan hiervan worden afgeweken tot maximaal 140 nachtdiensten die eindigen na 02:00 uur per 52 weken of maximaal 38 uur arbeid tussen 00:00 uur en 06:00 uur per 2 weken		collectieve regeling H6, artikel 6.7: – maximaal 5 achtereenvolgende nachtdiensten of – maximaal 7 indien niet meer dan 43 per 16 weken – van deze normen kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken
maximumaantal achtereenvolgende diensten in een reeks waarin ook een of meer nachtdiensten	7		

* een nachtdienst is een dienst waarin meer dan 1 uur arbeid wordt verricht tussen 00.00 uur en 06.00 uur

** indien de aard van de arbeid of de bedrijfsomstandigheden dit met zich meebrengen

Pauze

normen werknemers \geq 18 jaar	normen vereenvoudigde Atw (geen collectieve regeling vereist, tenzij anders vermeld)	bijzonderheden (Atb) (c) = collectieve regeling nodig (a) = alleen voor V&V (b) = alleen voor artsen	afwijkende afspraken in CAO
arbeidstijd per dienst > 5 1/2 uur	minimaal ½ uur (op te splitsen in pauzes van minimaal ¼ uur) (c) bij collectieve regeling kan de pauze beperkt worden tot ¼ uur	(c) als geen pauze mogelijk, dan maximaal gemiddeld 44 uur arbeid per 16 weken (c) geconsigneerde pauze is pauze als aard van de arbeid dat noodzakelijk maakt	zie ook H6, artikel 6.4
arbeidstijd per dienst > 10 uur	minimaal ¾ uur (op te splitsen in pauzes van minimaal ¼ uur) (c) bij collectieve regeling kan de pauze beperkt worden tot ¼ uur		

Consignatie

normen werknemers \geq 18 jaar	normen vereenvoudigde Atw (geen collectieve regeling vereist, tenzij anders vermeld)	bijzonderheden (Atb) (c) = collectieve regeling nodig (a) = alleen voor V&V (b) = alleen voor artsen	afwijkende afspraken in CAO
periode zonder consignatie	per 28x24 uur 14 perioden van minimaal 24 uur, en tweemaal 48 uur geen arbeid	(c) bereikbaarheidsdienst (maximaal 24 uur)	
consignatie voor en na een nachtdienst	11 uur voor en 14 uur na een nachtdienst niet toegestaan	(c) aantal bereikbaarheidsdiensten: – per 7x24 uur maximaal (a) 3 en (b) 5 – per 16 weken maximaal (a) 32 en (b) 32	
maximumarbeidstijd per 24 uur	13 uur	11 uur voor en 14 uur na een nachtdienst niet toegestaan	
maximumarbeidstijd per week	60 uur	13 uur	
maximumarbeidstijd per referentieperiode (geen consignatie tussen 00:00 uur en 06:00 uur)	per 16 weken gemiddeld 48 uur per week	60 uur	
maximumarbeidstijd per referentieperiode (met consignatie tussen 00:00 uur en 06:00 uur)	per 16 weken gemiddeld 48 uur per week	per 16 weken gemiddeld 48 uur per week	zie ook H11, artikel 11.2 lid 4
minimumarbeidstijd bij oproep in consignatie	1/2 uur	idem uitgezonderd: (c) (b) per 16 weken gemiddeld 48 uur per week	

		(c) aanwezigheidsdienst * (maximaal 24 uur)	
normen werknemers ≥ 18 jaar	normen vereenvoudigde Atw (geen collectieve regeling vereist, tenzij anders vermeld)	bijzonderheden (Atb) (c) = collectieve regeling nodig (a) = alleen voor V&V (b) = alleen voor artsen	afwijkende afspraken in CAO
maximum aantal aanwezigheidsdiensten		52 per 26 weken	
minimum rust voor en na een aanwezigheidsdienst		11 uur	
minimum rust per periode van 7x24 uur		90 uur (verdeeld over 1x24 uur onafgebroken en 6x11 uur onafgebroken; de onafgebroken perioden mogen aaneengesloten zijn) (c) (de minimum rust van 11 uur voor en na een aanwezigheidsdienst resp. de minimum rust van 11 uur in de periode van 7x24 uur 1x per periode van 7x24 uur in te korten tot 10 uur en 1x tot 8 uur, onder gelijke verlenging van de volgende rustperiode)**	
maximum arbeidstijd per 26 weken		gemiddeld 48 uur per week (1248 uur)	collectieve afspraak H11, artikel 11.2 lid 1: er wordt geen gebruik gemaakt van artikel 4.8:2 lid 2 Atb (maatwerkregeling/opt-out)
maximum arbeidstijd per 26 weken voor aios		gemiddeld 48 uur per week (1248 uur) vanaf 01-08-2011	

* indien de aard van de arbeid het noodzakelijk maakt dat de arbeid regelmatig of voor een aanzienlijk deel in een aanwezigheidsdienst wordt verricht en dit door het op een andere wijze organiseren van de arbeid redelijkerwijs niet is te voorkomen

** toepassing van deze inkorting is alleen in uitzonderlijke gevallen toegestaan, namelijk uitsluitend als de aard van de arbeid of de bedrijfsomstandigheden dat objectief rechtvaardigen

		cumulatie bijzondere diensten	
normen werknemers ≥ 18 jaar	normen vereenvoudigde Atw (geen collectieve regeling vereist, tenzij anders vermeld)	bijzonderheden (Atb) (c) = collectieve regeling nodig (a) = alleen voor V&V (b) = alleen voor artsen	afwijkende afspraken in CAO
consignatie- + aanwezigheids- + bereikbaarheidsdiensten		aantal bijzondere diensten – per 7x24 uur maximaal (a) 3 en (b) 5 – per 16 weken maximaal (a) 32 en (b) 32	

Bijlage E

Protocol Functie Waardering Gezondheidszorg[©]

1. Algemeen

Artikel 1.1 Definities

In deze bijlage wordt verstaan onder:

FWG[®]: het computerondersteunde functiewaarderingssysteem als bedoeld in artikel 7.1.3 van de CAO.

De laatst vastgestelde versie is FWG 3.0[®].

IBC: de Interne Bezwaren Commissie FWG[®] (bij Sanquin Bloedvoorziening geheten: de Sanquin Bezwarencommissie, SBC) als bedoeld in artikel 3.1 van deze bijlage.

LCFH: de Landelijke Commissie FWG[®] Herindeling.

Artikel 1.2 Uitgangspunten FWG[®]

1. Basis voor de (her)indeling is de daadwerkelijk uitgeoefende functie, vastgelegd in een functiebeschrijving die voldoet aan de door CAO-partijen vastgestelde kwaliteitseisen.
2. (Her)indeling van de functie op basis van FWG[®] vindt plaats op basis van de vastgestelde functiebeschrijving.
3. Bij het vaststellen van de functiebeschrijving geldt de procedure omschreven in artikel 2.4. Bij het vaststellen van de waardering en de indeling van de functie geldt de procedure omschreven in artikel 2.5. De procedures zijn schematisch weergegeven in schema 4.4.
4. De werkgever geeft aan wie binnen de instelling bevoegd is tot het beheer van de FWG[®] instellingsbestanden (systeemdeskundige) en tot het maken van een indelingsvoorstel met het FWG[®]-systeem (indelaars). De werkgever waarborgt een juiste systeemtoepassing en draagt in dit verband zorg voor adequate opleiding en training van FWG[®]-systeemdeskundigen en indelaars.

Artikel 1.3 Functiebeschrijving en kwaliteitseisen

1. De inhoud van de functiebeschrijving en de kwaliteitseisen waaraan de functiebeschrijving dient te voldoen en welke door CAO-partijen zijn vastgesteld, zijn opgenomen in Bijlage E van de CAO Ziekenhuizen 1999 - 2001.
2. Binnen deze kwaliteitseisen is de werkgever vrij zelf een vorm van functiebeschrijvingen te kiezen, die aansluit bij de instellingsvoorkeuren en -wensen.

2. Indeling en herbeschrijving van een functie

Artikel 2.1 Eerste indeling van een nieuwe functie

1. Een nieuwe functie wordt door de werkgever voorlopig ingedeeld.
2. De werknemer kan zes maanden na deze voorlopige indeling een schriftelijk en gemotiveerd verzoek tot herindeling indienen.
3. De werkgever start binnen drie maanden na het in lid 2 bedoelde verzoek de herindelingsprocedure.

Artikel 2.2 Herindeling van reeds ingedeelde functies

1. Een herindeling van de functie vindt plaats in de volgende situaties:
 - a. Wijzigingen van en aanvullingen op FWG 3.0[®].
Komen CAO-partijen overeen om het systeem of de systeeminhoud van FWG 3.0[®] aan te passen, dan dient de werkgever tot heroverweging van (een) bestaande functie-indeling(en) over te gaan, indien en voor zover de aanpassingen direct betrekking hebben op die bestaande functie-indeling(en).
 - b. Wezenlijke verandering van de functie-inhoud.
De werkgever dient tot toetsing c.q. heroverweging van (een) functie-indeling(en) over te gaan indien sprake is van wezenlijke verandering van de inhoud van (een) functie(s). Daarvan is sprake wanneer redelijkerwijs verondersteld mag worden dat de functie-inhoud en/of functie-eisen niet meer aansluiten bij de functie of het niveau, zoals deze bij de laatste (her)indeling is vastgelegd.
2. De herindelingsprocedure op basis van lid 1 sub b kan niet eerder worden aangevangen dan één jaar na de datum van het laatste (her)indelingsbesluit betreffende die functie.
3. De herindelingsprocedure bestaat uit drie fasen, te weten:
 - start herindelingsprocedure (artikel 2.3);
 - vaststellen functiebeschrijving (artikel 2.4);
 - waardering en indeling van de functie (artikel 2.5).

Artikel 2.3 Start herindelingsprocedure

1. De werkgever kan op eigen initiatief of op verzoek van de werknemer een herindelingsprocedure starten.
2. De werkgever onderzoekt daartoe:
 - of en zo ja welke de gevolgen zijn van wijzigingen van en/of aanvullingen op het FWG[®]-systeem; dan wel
 - of sprake is van een wezenlijke verandering van de functie-inhoud;
3. De werkgever neemt op basis van dit onderzoek een voorlopig besluit terzake van het starten van een herindelingsprocedure en legt dit schriftelijk voor aan de werknemer die daarom heeft verzocht.
4. Tegen de afwijzing van het door de werknemer ingediende verzoek tot herindeling kan de werknemer bezwaar maken bij de werkgever. Het bezwaar dient schriftelijk en met redenen omkleed bij de werkgever te worden ingediend, binnen een termijn van dertig dagen na ontvangst van het voorlopig besluit.
5. De werkgever dient binnen een termijn van veertien dagen een verzoek om advies in bij de IBC terzake van het in lid 4 bedoelde bezwaar van de werknemer.
6. De werkgever neemt een definitief besluit met betrekking tot het starten van een herindelingsprocedure en informeert de werknemer schriftelijk hierover binnen een termijn van dertig dagen na ontvangst van het advies van de IBC.

Artikel 2.4 Vaststellen functiebeschrijving bij herindeling

1. De werkgever neemt een voorlopig besluit ter vaststelling van de functiebeschrijving van de werknemer en legt dit schriftelijk aan de werknemer voor.

2. Tegen het voorlopige besluit als bedoeld in lid 1 kan de werknemer bezwaar maken bij de werkgever. Het bezwaar dient schriftelijk en met redenen omkleed bij de werkgever te worden ingediend binnen een termijn van dertig dagen na ontvangst van het voorlopig besluit.
3. De werkgever dient binnen een termijn van veertien dagen een verzoek om advies in bij de IBC terzake van het in lid 2 bedoelde bezwaar van de werknemer.
4. De werkgever neemt een definitief besluit ter vaststelling van de functiebeschrijving en informeert de werknemer schriftelijk hierover binnen een termijn van dertig dagen na ontvangst van het advies van de IBC.

Artikel 2.5 Waardering en indeling van de functie bij herindeling

1. Met behulp van het FWG[®]-systeem bepaalt de werkgever de waardering en indeling van de functie en stelt een voorlopig herindelingsbesluit vast.
2. De werkgever bespreekt dit voorlopig herindelingsbesluit met de werknemer. De werknemer kan zich bij het gesprek door een derde laten bijstaan. Het voorlopig herindelingsbesluit wordt schriftelijk aan de werknemer voorgelegd.
3. Indien de werknemer niet instemt met het voorlopig herindelingsbesluit, kan hij bezwaar maken bij de werkgever. Het bezwaar dient schriftelijk en met redenen omkleed bij de werkgever te worden ingediend binnen een termijn van dertig dagen na ontvangst van het voorlopig herindelingsbesluit.
4. De werkgever dient binnen een termijn van veertien dagen een verzoek om advies in bij de IBC terzake van het in lid 3 bedoelde bezwaar.
5. De werkgever neemt een definitief herindelingsbesluit ter zake van de waardering en indeling van de functie en informeert de werknemer schriftelijk hierover binnen een termijn van dertig dagen na ontvangst van het advies van de IBC.
6. Indien de werknemer niet instemt met het definitieve herindelingsbesluit van de werkgever kan hij binnen een termijn van zestig dagen na de dag waarop dit besluit schriftelijk aan de werknemer bekend is gemaakt een schriftelijk, met redenen omkleed bezwaarschrift indienen bij de LCFH. De werkgever wijst de werknemer schriftelijk op deze mogelijkheid.
7. De uitkomst van de herindelingsprocedure werkt terug tot het moment waarop in de herindelingsprocedure tussen werkgever en werknemer overeenstemming bestaat over de functiebeschrijving.

Artikel 2.6 Herbeschrijving van reeds beschreven en ingedeelde functies

1. Een herbeschrijving van de functie vindt plaats in de volgende situaties:
 - indien de werkgever, na advies van de ondernemingsraad, besluit tot aanpassing van de organisatiestructuur en deze wijziging rechtstreeks betrekking heeft op de inhoud van reeds beschreven en ingedeelde functies;
 - indien de actuele functie-inhoud (de daadwerkelijk uitgeoefende functie) niet meer aansluit bij de laatste vastgestelde functiebeschrijving;
 - indien de werkgever, na overleg met de ondernemingsraad, besluit tot aanpassing van het format van de bestaande functiebeschrijving(en).

2. Bij het toepassen van de herbeschrijvingsprocedure is geen sprake van een indeling in een andere functiegroep. Wel kan sprake zijn van bijstellingen in (sub)scores op gezichtspunten voor zover de functiegroepindeling ongewijzigd blijft.
3. In het geval werkgever of werknemer van mening is dat ten gevolge van de herbeschrijving de functie-inhoud en/of functie-eisen niet meer aansluiten bij de functie of het niveau zoals deze bij de laatste (her)indeling is vastgelegd, treedt automatisch de herindelingsprocedure (artikel 2.2) in werking.
4. De werkgever kan op eigen initiatief of op verzoek van de werknemer een herbeschrijvingsprocedure starten, echter niet eerder dan een jaar na de datum van het laatste besluit betreffende de vaststelling van de functiebeschrijving voor de betreffende functie.
5. Na advies van de ondernemingsraad kan worden besloten de reikwijdte van het herbeschrijvingsproces uit te breiden tot functies die in een duidelijke relatie staan tot de functie(s) die opnieuw word(t)(en) beschreven. Dit laatste teneinde de beoogde samenhang in de beschrijving van met elkaar samenhangende functies te (kunnen blijven) waarborgen.
6. De procedure afspraken zoals verwoord in artikel 2.4 zijn van overeenkomstige toepassing.

Artikel 2.7 Voorlopige herbeschrijving

1. De herbeschrijvingsprocedure kan, in overleg met de ondernemingsraad, voor nader te benoemen functies ook leiden tot een voorlopige herbeschrijving van een bestaande functie.
2. Een bestaande functie wordt door de werkgever voorlopig herbeschreven.
3. De werknemer kan zes maanden na deze voorlopige herbeschrijving een schriftelijk en gemotiveerd verzoek tot bijstelling van de voorlopig herbeschreven functie dan wel tot de start van een herindelingsprocedure indienen.
4. De werkgever start binnen drie maanden na het in lid 3 bedoelde verzoek de herbeschrijvings- dan wel herindelingsprocedure.

Artikel 2.8 Afwijkende termijnen

In overleg met de ondernemingsraad kan worden afgeweken van de termijnen genoemd in de artikelen 2.3, 2.4 en 2.5, met uitzondering van de termijn genoemd in artikel 2.5 lid 6.

3. Reglement Sanquin Bezwarencommissie FWG (SBC)

Het reglement van de Sanquin Bezwarencommissie (SBC) wordt onderhouden door de SBC en kan worden nagelezen op de intranetsite van Sanquin Bloedvoorziening.

4. Reglement Landelijke Commissie FWG[®] Herindeling (LCFH)

Artikel 4.1 Taak

1. De Landelijke Commissie FWG[®] Herindeling, hierna te noemen LCFH, heeft tot taak om, naar aanleiding van een bezwaarschrift als bedoeld in artikel 2.5 lid 6, een oordeel te geven over de indeling van de functie voor zover er een geschil bestaat ten aanzien van de vraag of het FWG[®]-systeem, waaronder begrepen de kwaliteitseisen te stellen aan een functiebeschrijving, goed is toegepast. De functiebeschrijving wordt door de LCFH als vastgesteld beschouwd en wordt als zodanig niet getoetst.
2. De LCFH kan de klacht alleen ontvankelijk verklaren indien de indelings- en bezwaarprocedure binnen de instelling volledig is doorlopen en afgerond en indien het bezwaar binnen de termijn als genoemd in artikel 2.5 lid 6 is ingediend.
3. De LCFH geeft, zo mogelijk binnen zestig dagen nadat het bezwaar in behandeling is genomen, een zwaarwegend advies waarvan door de werkgever gemotiveerd kan worden afgeweken.
4. De samenstelling, werkwijze en financiering van de LCFH is door CAO-partijen vastgelegd in een reglement. Dit reglement wordt bij indiening van een bezwaarschrift aan geschilpartijen toegezonden.
5. Conform de afspraken bij de CAO Sanquin 2006 - 2008 zal Sanquin Bloedvoorziening participeren in de LCFH als door een medewerker van Sanquin Bloedvoorziening beroep bij de LCFH wordt aangetekend.

Artikel 4.2 Formele voorwaarden voor behandeling van het bezwaarschrift

1. De LCFH neemt een bezwaarschrift alleen in behandeling indien dat voorzien is van de handtekening, de naam en het adres van de indiener en pas nadat de administratieve bijdrage (artikel 4.3) is ontvangen.
2. Een bezwaarschrift dient onderbouwd te zijn met de volgende documenten:
 - de vastgestelde functiebeschrijving;
 - het voorlopige indelingsbesluit van de werkgever (waardering + indeling);
 - het interne bezwaarschrift;
 - het advies van de IBC;
 - alle overige documenten met betrekking tot de IBC-procedure;
 - het definitieve indelingsbesluit van de werkgever.
3. Indien de benodigde documenten niet of niet volledig aanwezig zijn, wordt de indiener in de gelegenheid gesteld om dit verzuim, binnen dertig dagen nadat daarom door de LCFH is gevraagd, te herstellen.
4. Voor zover de indiener niet over de documenten beschikt, worden deze bij de werkgever opgevraagd. Indien de werkgever weigert de benodigde documenten te verstrekken of anderszins in gebreke blijft, neemt de LCFH op basis van een advies van de voorzitter een besluit over de verdere behandeling van het bezwaarschrift.
5. Voorts wordt het bezwaarschrift niet in behandeling genomen indien:
 - het geschil zich uitstrekt over meer dan de vraag of het FWG-systeem goed is toegepast;
 - het bezwaar niet ontvankelijk is;
 - het bezwaar kennelijk ongegrond is.

Artikel 4.3 Behandelkosten bezwaarschrift

1. De indiener dient met het indienen van het bezwaarschrift een administratieve bijdrage van € 150 te voldoen.
2. De kosten van de behandeling van het bezwaarschrift worden door CAO-partijen nader vastgesteld.
3. In het geval de voorzitter, dan wel de LCFH besluit geschilpartijen te horen, of advies van derden (getuigen, deskundigen, raadsman enz.) in te winnen kan een extra bedrag in rekening worden gebracht. Hierover wordt vooraf met geschilpartijen contact opgenomen.
4. De kosten worden na afloop van de behandeling van het bezwaarschrift in rekening gebracht bij de in de ongelijk gestelde partij. Indien de werknemer in het ongelijk wordt gesteld bedragen de kosten eenderde deel van de totale behandelkosten. Indien de werknemer in het gelijk wordt gesteld, wordt de administratieve bijdrage aan de indiener geretourneerd en wordt deze bij de werkgever in rekening gebracht.
5. Indien het bezwaarschrift niet in behandeling wordt genomen, dan wel de gevraagde documenten of informatie niet binnen de genoemde termijn ter beschikking komt, wordt de administratieve bijdrage niet aan de indiener gerestitueerd.
6. Indien het bezwaarschrift niet in behandeling wordt genomen ten gevolge van het in gebreke blijven van de werkgever vindt wel restitutie van de administratieve bijdrage aan de indiener plaats.

Schema 4.4

Procedure herindeling FWG®

Actie	Door	Termijn	Gericht aan
1e fase			
Verzoek tot herindeling	Werknemer		Werkgever
Toetsing verzoek tot herindeling	Werkgever		
Afwijzing verzoek herindeling	Werkgever		Werknemer
Bezwaar tegen afwijzing	Werknemer	30 dagen	Werkgever
Advies vragen aan IBC	Werkgever	14 dagen	IBC
(bindend) Advies IBC	IBC	30 dagen	Werkgever
Beslissing tot start herindelingsprocedure	Werkgever		
2e fase			
Voorlopig besluit vaststelling/wijziging functiebeschrijving	Werkgever		Werknemer
Bezwaar tegen (gewijzigde) functiebeschrijving	Werknemer	30 dagen	Werkgever
Advies vragen aan IBC	Werkgever	14 dagen	IBC
Advies IBC	IBC	30 dagen	Werkgever
Definitief besluit vaststelling functiebeschrijving	Werkgever	30 dagen	Werknemer
Bezwaar tegen definitieve functiebeschrijving	Werknemer		Kantonrechter
3e fase			
Voorlopig (her)indelingsbesluit	Werkgever		Werknemer
Bezwaar tegen Voorlopig (her)indelingsbesluit	Werknemer	30 dagen	Werkgever
Advies vragen bij IBC	Werkgever	14 dagen	IBC
Advies IBC	IBC	30 dagen	Werkgever
Definitief (her)indelingsbesluit	Werkgever	30 dagen	Werknemer
Bezwaar tegen definitief (her)indelingsbesluit	Werknemer	60 dagen	LCFH

Bijlage F

Reglement Interpretatiecommissie (CAO Ziekenhuizen)

Artikel 1 Taak

De Interpretatiecommissie heeft tot taak het uitleggen van artikelen van de CAO tegen de achtergrond van de gevoerde onderhandelingen en de daarbij gebleken bedoeling van partijen.

Artikel 2 Samenstelling

1. De Interpretatiecommissie bestaat uit acht leden en een gelijk aantal plaatsvervangende leden.
2. De ene helft van de leden en de plaatsvervangende leden van de Interpretatiecommissie worden benoemd door partij ter ene zijde en de andere helft door partij ter andere zijde.

Artikel 3 Bevoegdheid

1. De Interpretatiecommissie neemt kennis van alle zaken die haar terzake van nadere uitleg van de CAO door één van de partijen schriftelijk worden voorgelegd en doet hierover uitspraak.
2. De vergadering is gerechtigd tot het vaststellen van uitspraken, mits de gewone meerderheid van de leden aanwezig is.
3. Indien blijkt dat de Interpretatiecommissie niet tot een uitspraak kan komen, verwijst zij de zaak naar partijen bij deze CAO teneinde aldaar een voorziening te vragen.

Artikel 4 Werkwijze

1. De in artikel 2 van dit reglement genoemde partijen wijzen beiden uit hun midden een voorzitter aan. De vergadering wordt geleid door de voorzitter van de andere partij dan de partij die de vraag heeft voorgelegd.
2. Bij ontstentenis van de voorzitter aangewezen door de ene partij treedt de voorzitter aangewezen door de andere partij als zijn plaatsvervanger op.
3. De voorzitter wordt voor de duur van de CAO benoemd.
4. Het secretariaat van de commissie wordt vervuld door één persoon, aangewezen door de NVZ vereniging van ziekenhuizen.

Artikel 5 Vergaderfrequentie

De Interpretatiecommissie vergadert zo dikwijls als beide voorzitters of vier leden dit vorderen en dient binnen veertien dagen daarna te worden gehouden.

Artikel 6 Termijnen

1. De oproepingen voor de vergaderingen worden met de agenda tenminste zeven dagen, zon- en feestdagen niet meegerekend, tevoren aan de leden verzonden.
2. In spoedeisende gevallen, zulks ter beoordeling van de beide voorzitters, kan de in lid 1 genoemde termijn worden bekort.

Artikel 7 Uitspraak interpretatiecommissie

1. De Interpretatiecommissie doet uitspraak zo spoedig mogelijk na kennisneming van de aan haar voorgelegde zaak, doch uiterlijk binnen drie maanden, tenzij artikel 7 lid 2 van toepassing is.
2. De Interpretatiecommissie is bevoegd deskundigen op te roepen of te horen.
3. De uitspraken van de Interpretatiecommissie kunnen, met inachtneming van de vertrouwelijkheid ten aanzien van persoon en instellingen, worden gepubliceerd.
4. Uitspraken van de interpretatiecommissie worden betrokken bij de vaststelling van de eerstvolgende CAO.

Toelichting

Met betrekking tot de rechtskracht van de uitspraken van de Interpretatiecommissie zijn CAO-partijen van oordeel dat, zoals een lid van een van die partijen gehouden is de CAO na te komen, op gelijke wijze de verplichting bestaat de uitspraken van deze door diezelfde partijen ingestelde commissie na te komen. Het gaat immers om de uitleg die partijen aan bepalingen van de CAO geven.

Bijlage G

Reglement Bezwarencommissie Overgangsregelingen CAO Sanquin

Partijen bij deze CAO stellen een Bezwarencommissie Overgangsregelingen CAO Sanquin (BOCS) in, bestaande uit drie personen.

Samenstelling

- Eén lid en één plaatsvervanger, zijnde geen aan de werkgever verbonden functionaris, worden benoemd door de werkgever.
- Eén lid en één plaatsvervanger, zijnde geen bestuurder die belast is met de belangenbehartiging bij de werkgever, worden benoemd door de werknemersorganisaties.
- De twee leden van de bezwarencommissie wijzen gezamenlijk een derde, onafhankelijk lid, tevens voorzitter van de bezwarencommissie, aan.

De bezwarencommissie wordt bijgestaan door een secretaris. Het secretariaat wordt door de werkgever gevoerd.

Procedure indiening bezwaren

De individuele werknemer kan zich schriftelijk wenden tot de bezwarencommissie. De ingediende bezwaren moeten betrekking hebben op de individuele toepassing van overgangsregelingen als opgenomen in artikel 2.4 van deze CAO. De bezwarencommissie doet géén uitspraken over interpretatie van de overgangsregelingen; dergelijke uitspraken zijn voorbehouden aan partijen bij deze CAO.

Het bezwaar moet binnen twee weken nadat een werkgever toe te rekenen besluit is genomen bij de bezwarencommissie worden ingediend.

- Een bezwaar wordt schriftelijk ingediend door toezending van een met redenen omkleed verzoek aan de bezwarencommissie.
- De werknemer die het bezwaar aanhangig maakt, doet hiervan direct mededeling aan de werkgever, onder bijvoeging van een kopie van het verzoekschrift.
- Na ontvangst van het verzoek dient de werkgever uiterlijk binnen drie weken een met redenen omkleed verweerschrift in te dienen bij de bezwarencommissie.
- Een kopie van het verweerschrift dient de werkgever terstond aan de werknemer te zenden die het bezwaar aanhangig heeft gemaakt.
- De voorzitter van de bezwarencommissie kan -indien hij dit wenselijk acht- werknemer en werkgever verzoeken stukken in te dienen binnen een door hem te stellen termijn.

Procedure behandeling bezwaren

- De mondelinge behandeling van het bezwaar vindt in het algemeen plaats binnen zes weken na ontvangst van het verzoekschrift.
- Voor de behandeling worden werkgever en werknemer tenminste veertien dagen van tevoren schriftelijk uitgenodigd.
- Tijdens de behandeling worden werknemer en werkgever, respectievelijk hun vertegenwoordigers, in elkaars aanwezigheid gehoord, waarbij zij zich door een raadsman kunnen laten bijstaan.

- Indien werknemer en werkgever getuigen en/of deskundigen willen doen horen, dienen zij hiervan tenminste acht dagen voor de dag waarop de mondelinge behandeling plaatsvindt schriftelijk mededeling te doen, onder opgave van naam, adres en beroep der getuigen en/of deskundigen.
- Aan de wederpartij dient hiervan onverwijld schriftelijk mededeling gedaan te worden.
- Werknemer, werkgever (dan wel hun vertegenwoordiger) en hun raadsman worden in de gelegenheid gesteld ook zelf vragen te stellen aan de wederpartij en/of getuigen en/of deskundigen.
- De mondelinge behandeling van het bezwaar is openbaar, tenzij de bezwarencommissie anders beslist.
- De beraadslagingen geschieden in een voltallige vergadering, welke niet openbaar is. De tijdens deze zitting gedane mededelingen zijn geheim.
- De bezwarencommissie kan bepalen de behandeling van het bezwaar schriftelijk te doen.
- De bezwarencommissie neemt de beslissing omtrent het advies met meerderheid van stemmen; de stemming geschiedt mondeling.
- Geen der leden mag zich van stemming onthouden.
- Inzake geschillen omtrent de procedure van bezwaar beslist de bezwarencommissie.

Werkgever en werknemer zijn verplicht alle gevraagde medewerking aan de bezwarencommissie te verlenen.

De bezwarencommissie formuleert een advies; dit advies wordt zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk vier weken na de beraadslagingen, schriftelijk aan werknemer en werkgever meegedeeld.

Het advies bevat:

- de naam van de werknemer die het bezwaar heeft ingediend;
- de essentie van het bezwaarschrift en de eventuele reactie daarop van de werkgever;
- de motieven voor het advies;
- dagtekening en ondertekening door de voorzitter.

Het advies wordt door werkgever en werknemer als een bindend advies opgevat, waarvan alleen op basis van een uitspraak van de kantonrechter kan worden afgeweken.

Bijlage H

Model individuele arbeidsovereenkomst

Ondergetekenden, Stichting Sanquin Bloedvoorziening, gevestigd te Amsterdam, verder te noemen 'werkgever', ten deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door directeur/Managing Director divisie of BU

en

Naam:

Adres:

Postcode + Woonplaats:

Geboortedatum: te:

Nationaliteit:

verder te noemen 'werknemer', verklaren hierbij een arbeidsovereenkomst te hebben aangegaan onder de navolgende voorwaarden.

Artikel 1 Dienstverband

Werknemer treedt met ingang van in dienst van werkgever op de afdeling , in de functie van , functiecode , waarvan de vastgestelde functiebeschrijving als bijlage is toegevoegd.

Werknemer realiseert zich in dienst te treden van een organisatie die meerdere vestigingen heeft en zal bereid zijn om, indien dit in het kader van een goede bedrijfsvoering noodzakelijk is, (van tijd tot tijd) andere werkzaamheden elders binnen Sanquin Bloedvoorziening te aanvaarden. Dit zal geschieden binnen de grenzen van de redelijkheid en daarbij zal met het functieniveau en de mogelijkheden van werknemer rekening gehouden worden.

J/N Werknemer verricht werkzaamheden, ten behoeve van projectnummer . Dit project wordt gesubsidieerd door .

J/N Gedurende bovengenoemde periode zal werkgever werknemer opgeven voor de opleiding . Werknemer is verplicht aan deze opleiding deel te nemen. Het behalen van het bijbehorende certificaat is – naast goed functioneren en de aanwezigheid van voldoende formatieplaatsen – een voorwaarde voor een eventuele voortzetting van de arbeidsovereenkomst.

Artikel 2 Standplaatsen

De standplaats van werknemer is . Werknemer is bereid om, indien dit in het kader van een goede bedrijfsvoering noodzakelijk is, werkzaamheden op (een) andere locatie(s) te verrichten dan hier overeengekomen. Dit zal geschieden binnen de grenzen van de redelijkheid en daarbij zal met het functieniveau en de mogelijkheden van werknemer rekening gehouden worden.

Artikel 3 Aard van de arbeidsovereenkomst

- De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor onbepaalde tijd.
- of
- Dit dienstverband geldt voor bepaalde tijd en wel voor een periode van maanden. Het eindigt derhalve van rechtswege ingaande zonder dat enige nadere handeling van één der partijen vereist is.
- of
- Dit dienstverband geldt voor bepaalde tijd en wel voor de periode waarin . Het eindigt derhalve van rechtswege ingaande zonder dat enige nadere handeling van één der partijen vereist is.

Artikel 4 Proeftijd

- De eerste maand/-en na indiensttreding zal/zullen gelden als proeftijd als bedoeld in artikel 652 van het Burgerlijk Wetboek.
- of
- Niet van toepassing.

Artikel 5 Arbeidsduur

De arbeidsduur wordt uitgedrukt in een percentage van een volledige dagtaak als bedoeld in artikel 6.1, lid 1 van de CAO Sanquin Bloedvoorziening, hierna te noemen CAO. Het percentage bedraagt %. De arbeidsduur bedraagt uren gemiddeld per week.

Artikel 6 Salaris

Het salaris bij indiensttreding bedraagt op het niveau van (datum laatste loonronde) € , - bruto per maand volgens de salarisschaal, behorende bij de FWG-functiegroep , anciënniteit , inpassingsnummer van de CAO. Dit bedrag is gebaseerd op een volledige werkweek.

J/N In verband met het feit dat voor werknemer een deeltijd dienstverband van % van toepassing is, bedraagt het bruto maandsalaris € . Dit salaris zal overeenkomstig artikel 7.1.7 lid 1 van de CAO worden gewijzigd.

J/N Bij indiensttreding in de loop van de kalendermaand geldt als periodiekdatum de eerste van de maand volgend op de maand van indiensttreding. De eerste periodieke verhoging zal plaatsvinden op .

Artikel 7 Vakantieuren

Het aantal vakantie-uren waarop werknemer recht heeft, is (inclusief aantal PLB-uren) op jaarbasis en bij fulltime dienstverband. Dit bedraagt voor het lopende kalenderjaar uren (inclusief PLB-uren).

J/N In verband met het deeltijd dienstverband van %, bedraagt het aantal vakantie-uren uren op jaarbasis en voor het lopende kalenderjaar uren.

Artikel 8 Pensioen

Werkgever draagt zorg voor aanmelding van de werknemer bij het Pensioenfonds Zorg en Welzijn.

Artikel 9 Deelname Ziektekostenregeling

Uitsluitend wanneer werknemer gebruik maakt van de collectieve ziektekostenverzekering van IZZ, als bedoeld in artikel 3.3.1 van de CAO, ontvangt werknemer ten behoeve van de basisaanvullende verzekering een bijdrage van werkgever conform CAO.

Artikel 10 Opzegging

Ieder der partijen kan de arbeidsovereenkomst tussentijds opzeggen met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn.

of

Ieder der partijen kan de arbeidsovereenkomst tussentijds opzeggen met inachtneming van een opzegtermijn van maanden voor werkgever en een opzegtermijn van maanden voor werknemer.

Artikel 11 Geschillen

De beslechting van geschillen uit deze arbeidsovereenkomst vindt overeenkomstig het bepaalde in artikel 3.1.3 van de CAO plaats door de Kantonrechter / het Scheidsgerecht Gezondheidszorg.

De aanwijzing van genoemd Scheidsgerecht in de arbeidsovereenkomst met een werknemer die niet volgens de bepalingen van het Reglement van het Scheidsgerecht is aan te merken als een hogere functionaris, is nietig.

Artikel 12 Verhuizen

Werknemer zal wel/niet verhuizen naar het door werkgever vastgestelde/aangewezen woongebied.

Werknemer is verplicht te verhuizen naar het door werkgever vastgestelde/aangewezen woongebied.

Werknemer is verplicht te verhuizen naar het door werkgever vastgestelde/aangewezen woongebied en wel naar een zodanige plaats als voor vervulling van de functie vereist is.

of

Niet van toepassing.

Artikel 13 Geheimhoudingsplicht

Werknemer erkent dat door werkgever geheimhouding is opgelegd ten aanzien van alle medische, persoonlijke en/of bedrijfsgegevens, als bedoeld in artikel 3.2.16 van de CAO, of daarmee verband houdende bijzonderheden. Het is werknemer verboden, hetzij gedurende de dienstbetrekking, hetzij na het einde daarvan, op enigerlei wijze aan derden direct of indirect, in welke vorm en in welke voege ook, enige mededeling te doen van of aangaande enige bijzonderheden werkgevers zaak betreffende of daarmee verband houdende, tenzij dit uitdrukkelijk vooraf door werkgever is toegestaan of werknemer hiertoe verplicht is op grond van de wet.

Artikel 14 Concurrentiebeding

Partijen zijn het erover eens dat bij beëindiging van het dienstverband het belang van werkgever kan worden geschaad, wanneer werknemer op het werkerrein van werkgever hetzij zelfstandig, hetzij in dienstverband werkzaam wordt. Anderzijds wensen partijen ook geen stringent concurrentiebeding, aangezien dat de mogelijkheden van werknemer na beëindiging van het dienstverband te zeer zou beperken. Werknemer verbindt zich om zowel tijdens de arbeidsovereenkomst als gedurende een periode van 1 jaar na het einde daarvan, direct noch indirect, voor zichzelf noch voor anderen, in enigerlei vorm werkzaam of betrokken te zijn in of bij enige onderneming met activiteiten op een terrein, gelijk aan of anderszins concurrerend met dat van werkgever, noch daarbij bemiddeling, in welke vorm ook, direct of indirect, te verlenen.

Voornoemde verplichting vervalt in de volgende gevallen:

- wanneer de arbeidsovereenkomst tijdens de proeftijd wordt beëindigd;
- wanneer werkgever vanwege de beëindiging van de dienstbetrekking schadeplichtig is geworden;
- wanneer werknemer is ontslagen om redenen die buiten de werknemer liggen.

Wanneer en zolang werkgever werknemer aan het concurrentiebeding houdt en werknemer dientengevolge in belangrijke mate belemmert om anders dan in dienst van werkgever werkzaam te zijn, kan werkgever werknemer gedurende de duur van de beperking een vergoeding toekennen. Werkgever stelt de hoogte van de vergoeding met het oog op de omstandigheden van het geval naar billijkheid vast.

of

Niet van toepassing.

Artikel 15 Onregelmatige dienst

J/N Werknemer is bereid om na een gedegen inwerkperiode deel te nemen aan bereikbaarheids- en aanwezigheidsdiensten. In verband hiermede is het noodzakelijk dat werknemer uiterlijk binnen 45 minuten na een oproep op de eigen afdeling aanwezig kan zijn.

Ten aanzien van onregelmatige diensten is de CAO van kracht.

Slotbepalingen

Artikel 16 CAO

De CAO zoals deze luidt of zal komen te luiden en de krachtens die CAO vastgestelde arbeidsvoorwaarden vormen met deze arbeidsovereenkomst één geheel.

Artikel 17 Verklaring ontvangst

Werknemer verklaart van werkgever te hebben ontvangen een exemplaar van de in artikel 16 bedoelde CAO en verklaart met de inhoud hiervan, voor zover op werknemer van toepassing, zoals deze luidt of zal komen te luiden, akkoord te gaan.

Artikel 18 Nadere afspraken

Aangelegenheden waarvoor de CAO geen bepalingen geeft en die werkgever en werknemer toch wensen te regelen zijn de volgende:

1.
2.

of

Niet van toepassing.

Artikel 19 Bedrijfsmiddelen en voorschriften

De door werkgever aan werknemer ter beschikking gestelde bedrijfsmiddelen blijven in eigendom van werkgever en dienen derhalve bij beëindiging van het dienstverband aan werkgever te worden geretourneerd.

Sanquin Bloedvoorziening hanteert een personeelshandboek waarin voor werknemer belangrijke of verplichte informatie en voorschriften zijn opgenomen, waaronder, maar niet beperkt tot, de Richtlijn 'Toegang, gebruik en controle elektronisch verkeer', de Richtlijn 'Research-code', de 'Gedragscode', de werknemersklachtenregeling, de regeling ziekteverzuimbeleid, de regeling evaluatie- en resultaats-gesprekken, de regeling werkoverleg en de regeling alcohol- en drugsbeleid. Dit personeelshandboek staat op intranet, wordt van tijd tot tijd gewijzigd en kan desgewenst bij HRM tevens in papieren versie worden ingezien. De daarvoor volgens de wet in aanmerking komende regelingen zijn/worden vastgesteld en gewijzigd in formeel overleg met de Ondernemingsraad. Door ondertekening van deze arbeids-overeenkomst verklaart werknemer zich akkoord met de in het personeelshandboek opgenomen informatie en voorschriften, zoals die luiden of zullen komen te luiden.

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt en ondertekend te , op .

directeur Personeel & Organisatie

werknemer

directeur/managing director

Sanquin Bloedvoorziening divisie/BU

Bijlage I

Protocol aanbevelingen ter verbetering van de arbeidsomstandigheden in ziekenhuizen en ter bestrijding van ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en werkdruk

CAO-partijen stellen vast dat:

- goede arbeidsomstandigheden bijdragen aan de vermindering van gezondheidsschade, ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid alsmede aan een verbetering van de motivatie en productiviteit van werknemers;
- de regelgeving met betrekking tot arbeidsomstandigheden werkgevers verplicht algemeen zorg te dragen voor de veiligheid, gezondheid en welzijn van werknemers;
- de werknemer een eigen verantwoordelijkheid draagt terzake de eigen gezondheid;
- op grond van de arbeidsomstandighedenwet verplichtingen zijn neergelegd bij zowel de werkgever, de werknemer als bij de deskundige diensten;
- de aandacht voor arbeidsomstandigheden in zijn algemeenheid verdere versterking behoeft;
- het ziekteverzuim en de uitstroom naar de WIA verminderd kan worden;
- reductie van beheersbaar ziekteverzuim de continuïteit van de dienstverlening versterkt en kan bijdragen aan een verbetering van het imago;
- dat aan het systematisch verbeteren van de arbeidsomstandigheden blijvend en consequent gewerkt dient te worden;
- goede samenwerking en structureel overleg tussen werkgever en ondernemingsraad van belang is voor het terugdringen van ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en werkdruk;
- het beleid gericht op ziekteverzuim, arbeidsongeschiktheid en werkdruk raakt aan het totale ondernemingsbeleid.

Algemeen

De Arbowet legt verplichtingen op aan werkgevers en aan werknemers. Voorts zijn er voorschriften voor samenwerking en overleg tussen werkgevers en werknemers en deskundige diensten. CAO-partijen formuleren in deze bijlage uitgangspunten en doen aanbevelingen om de samenwerking tussen werkgever, ondernemingsraad en deskundigen te bevorderen.

Uitgangspunten en aanbevelingen

1. De Risico-inventarisatie en -evaluatie (RIE) is een belangrijk aspect van het arbobeleid. Een systematisch uitgevoerde RIE is noodzakelijk evenals een daarbij behorend plan van aanpak.
2. Bijzondere aandacht in de RIE krijgt de aanpak van werkdruk, agressie, fysieke belasting en geweld.
3. Belangrijk is dat een instelling eerst zijn eigen arbobeleid vaststelt en op basis daarvan doelstellingen formuleert. Tevens zal binnen de instelling, in lijn van de gewijzigde Arbowet, een preventie-medewerker worden aangewezen. Vervolgens kan worden bezien welke deskundigheid – intern en extern – daarbij wordt ingeschakeld. Dit geeft mogelijkheden om het arbobeleid beter te laten aansluiten op het instellingsbeleid.

Bijlage J

Adressen van de partijen bij het CAO-overleg

4. In het kader van het arbobeleid is het wenselijk te kunnen beschikken over:

- een instrument voor verzuimmonitoring;
- een arbeidsgezondheidskundig spreekuur;
- periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek;
- werkplekonderzoek;
- instrumenten voor werkdrukmeting;
- methoden voor werklasterheersing;
- ziek- en herstelmeldingsprocedure;
- een re-integratiebeleid;
- een arbojaarplan;
- een arbocoördinator.

5. Onderdeel van het verzuimbeleid is de kwantitatieve vaststelling van de omvang van het verzuim op de diverse niveaus van de organisatie. Overschrijding van deze normen moet in de visie van partijen tot extra beleid leiden.

6. Werkgever en ondernemingsraad komen overeen welke maatregelen worden genomen indien de kwantitatieve omvang van het verzuim hoger ligt dan de in overleg tussen werkgever en ondernemingsraad gestelde doelen.

7. De werkgever draagt zorg voor een adequate opvang van werknemers die een traumatische ervaring hebben gehad, die verband houdt met de uitoefening van de functie. De werkgever ontwerpt daartoe een regeling in overleg met de ondernemingsraad.

ABVAKABO FNV
Postbus 3010
2700 KT Zoetermeer
Telefoon 079 - 353 61 61
Fax 079 - 352 12 26
Website www.abvakabo.nl

CNV Publieke Zaak
CNV-bond voor Overheid, Zorgsector en Verzelfstandigde Overheidsinstellingen
Postbus 84500
2508 AM Den Haag
Telefoon 070 - 416 06 00
Fax 070 - 416 06 90
Website www.mijnvakbond.nl

FBZ
Federatie van Beroepsorganisaties in de Zorg en daaraan gerelateerd onderwijs en onderzoek
Postbus 20058
3502 LB Utrecht
Telefoon 030 - 670 27 08
Fax 030 - 670 27 00
Website www.fbz.nu

Stichting Sanquin Bloedvoorziening
Postbus 9892
1006 AN Amsterdam
Telefoon 020 - 512 30 00
Fax 020 - 512 33 03
Website www.sanquin.nl

Bijlage K

Gebruikte afkortingen en gebruikte begrippen

1. Gebruikte afkortingen

Arbowet	=	Arbeidsomstandighedenwet
Atb	=	Arbeidstijdenbesluit
Atw	=	Arbeidstijdenwet
BIG	=	Wet op de Beroepen in de Individuele Gezondheidszorg
BW	=	Burgerlijk Wetboek
CAO	=	Collectieve Arbeidsovereenkomst Sanquin Bloedvoorziening
FWG	=	Functie Waardering Gezondheidszorg
IBC	=	Interne Bezwaren Commissie FWG
Ip-nr	=	Inpassingstabelnummer
IVA	=	Inkomensverzekering voor Volledig en duurzaam Arbeidsongeschikten
IZZ	=	Collectieve ziektekostenregeling IZZ
LCFH	=	Landelijke Commissie FWG Herindeling
OBU	=	Overbruggingsuitkering
PfZW	=	Pensioenfonds Zorg en Welzijn
PLB	=	Persoonlijk LevensfaseBudget
REA	=	Wet op de Re-integratie Arbeidsgehandicapten
SBC	=	Sanquin Bezwarencommissie FWG
UWV	=	Uitvoeringsinstituut WerknemersVerzekeringen
WAO	=	Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering
WGA	=	Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsongeschikten
WGBL	=	Wet Gelijke Behandeling op grond van Leeftijd bij arbeid
WHAW	=	Werktijd en Herstel bij Afwijkende Werktijden
WIA	=	Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen
WOR	=	Wet op de Ondernemingsraden
WW	=	Werkloosheidswet
Zvw	=	Zorgverzekeringswet
ZW	=	Ziektewet

Bijlage L

Trefwoordenregister

55+-regeling	68, 70, 72
A	
aanloopschaal	44
aansprakelijkheid voor schade	26
aanvullende regels bij nachtdienst	104
aanvulling bij arbeidsongeschiktheid	32
aanwezigheidsdienst	57, 58, 60, 106
aanwijzen vakantiedagen	68, 70
aanwijzen woongebied	29
adressen van de partijen bij het CAO-overleg	125
afbouwregeling onregelmatigheidstoelage	56
afkortingen	126
afronden overwerk	51
afwijzing verlof	76
arbeid en zorg	76
arbeids- en rusttijden	16, 38
arbeidsduur	38-42
arbeidsmarkttoelage	19, 45
arbeidsomstandigheden	13, 19, 87, 123, 124
arbeidsongeschiktheid	10, 11, 13, 32-34, 41, 63, 68, 69, 71, 72, 123
arbeidsovereenkomst	13, 21-24
arbeidstherapeutisch werken	32, 63
arbeidstijden	38
arbeidstijdenbesluit (Atb)	102-106
arbeidstijdenwet (Atw)	102-106
arbeidsuren tijdens bereikbaarheids-, aanwezigheids- en consignatiedienst	57
artikelen Burgerlijk Wetboek	92-101
assistentieverlening	51, 58
B	
basis aantal vakantieuren	68, 70
beëindiging (van de arbeidsovereenkomst)	
na bevalling	24
begrippen	126
begripsbepalingen	14
belangenbehartiging van werknemer	30
beloningen	29
beoordelingssysteem	45
bepaalde tijd	21, 23, 66

bereikbaarheidsdienst	57-61, 105, 106
berekening vergoeding onregelmatige dienst	55, 56
beroepsvereniging	12, 27, 35, 36, 50
bescheiden	63, 64
betaald verlof	12, 35, 36, 73-77
bevalling(-sverlof)	12, 76, 102
bevordering	44, 45, 56
bezwarencommissie	107, 110, 116, 117
BIG-(her)registratie	11, 26, 27
bijzondere gebeurtenissen	74, 75
bruto-bedragen	15
Burgerlijk Wetboek	92-101

C

calamiteitenverlof	12, 77
CAO-bedragen	15
communicatie	84, 87
compensatie feestdagen	41
consignatiedienst	57-61
cumulatie bijzondere diensten	106

D

dienstjaren gratificatie	46
dienstresttijdcompensatie	64
dienstreizen	63, 64
dienstwoning	65
doelen meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden	49
doelstellingen sociaal beleid	84
duur van de arbeidsovereenkomst	21
duur van het wachtgeld	79

E

eerste indeling	107
einde arbeidsovereenkomst	13, 23
eindejaarsuitkering	10, 47
erfenissen	29
evaluatie- en resultaatgesprek (ERG)	25, 85
extra bevoegdheden ondernemingsraad	35

F

faciliteiten werknemersorganisaties	35
feestdag	15, 41
FLEX-pensioen	46
functiebeschrijving	43, 44, 107-113
functiewaardering	15, 19, 86
functionele schaal	43-45
functioneringsgratificatie	45

G

gebruikte afkortingen en gebruikte begrippen	126
gedenkdag	15, 42
geheimhoudingsplicht	29
geldbronnen	49
geschenken	29
geschillen	21
gezond roosteren	88
gratificatie	15, 45, 46
gratificatie einde dienstverband	46
grens instellen ondernemingsraad	36

H

herbeschrijving	44, 107-113
her- en bijscholing	86
herindeling	43, 44, 107-113
herindelingsprocedure	44, 107-113
herintreding (na bevalling)	24
herregistratie (BIG)	11, 26
hogere functiegroep	44, 45
hoogte van het wachtgeld	79
huwelijk	74, 75

I

indeling functie	43, 107-113
inpassingstabel	18, omslag
interpretatiecommissie	20, 114, 115
IZZ	31, 74, 82

J

jaarverslag	27
jeugschaal	44, 45

K

kantonrechter	21, 23, 113, 117
karakter CAO	17
karakter van het Statuut Sociaal Beleid	84
kleding	64
klokkenluideregeling	31
koffie-/theepauzes	39
kort verzuimverlof	77
kraamverlof	76
kwaliteitseisen	43, 107, 111
kwaliteitsregister	12, 26, 27

L

lagere functiegroep	44
Landelijke Commissie FWG®	
Herindeling (LCFH)	107-113
langdurend zorgverlof	76
levensfasebudget	10, 71, 72
levensloop(-regeling)	72, 74
lidmaatschap werknemersorganisaties	35
loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid	32, 33
loopbaanadvies	29, 30
loopbaanontwikkeling	85
looptijd CAO	9, 17

M

maaltijd(-verstrekking)	60
maximaal aantal nachtdiensten	39, 104
maximaal aantal uren overwerk	51
maximale arbeidstijd	39
medisch onderzoek	28
meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden	10, 26, 49, 50, 72
minimumrusttijden	103
mobiele functie	64

N

nachtdiensten	39, 55, 104
nevenfuncties	28
nieuwe functie	107
non-actief	22, 23

O

OBU	23, 46, 50
onbepaalde tijd	21, 23
onbetaald verlof	50, 73-76
ondernemingsraad	12, 16, 36-38, 87
onkostenvergoedingen	62
onregelmatige dienst	55, 56
onregelmatigheidstoelage	56
onthefing	16
opbouw van vakantieuren	68, 70
opdracht tot overwerk	51
opnemen van vakantieuren	69, 70
opnemen vergoeding bereikbaarheids-, aanwezigheids- of consignatiedienst	60
opnemen vergoeding overwerk	53
oproepmedewerkers	14, 28, 91
opt-out	57, 106
opzegging	17, 23, 24
opzegtermijnen	24
opzegvergunning	24
organisatieveranderingen	89
ouderschapsverlof	74, 76
overgangsregelingen CAO Sanquin 2001	13, 17-19
overleggen bescheiden	63, 64
overlijden	12, 24, 25, 65, 72, 77, 81
overwerk	51-54

P

partijen	9, 125
passende arbeid	32
pauze	39, 105
pensioen	31, 33, 49, 80
Pensioenfonds Zorg en Welzijn (PfZW)	23, 31, 46

pensioen tijdens arbeidsongeschiktheid	33
periodiekdatum	18, 44
periodieke verhoging	18, 44
personeelsplanning	85
personeelsvoorziening	85
persoonlijk levensfasebudget (PLB)	10, 11, 71-73
premies tijdens onbetaald verlof	74
procedure herindeling (schema)	113
promotieregeling PDR	45
protocol Functie Waardering	
Gezondheidszorg (FWG)	107-113
R	
rechtsbijstand	26
registratiekosten BIG	26
reglement Bezwarencommissie	
Overgangsregelingen CAO Sanquin	116, 117
reglement Interpretatiecommissie	114, 115
reglement Landelijke Commissie	
FWG Herindeling (LCFH)	111, 112
reglement Sanquin Bezwarencommissie	
FWG (SBC)	110
reglement ziekmelding	34
re-integratie	33
reis- en verblijfkosten dienstreizen	63, 64
reiskosten woon-werkverkeer	62, 63
relatiepartner	15
roostervrije weekends	39
ruil-OBU	23, 46
rusttijden	16, 38, 102
S	
salariëring	43
salaris	15
salarisschalen	18, 43, 44
salarisschalen Onderzoekers	
in Opleiding (OIO's)	48
salarisschalen per functiegroep	136-140
Sanquin Bezwarencommissie FWG (SBC)	107, 110
schade	22, 26, 30, 50, 69, 71

Scheidsgerecht Gezondheidszorg	21-23
scholing	29, 30, 38, 49
scholingsplan	29
schorsing	22
slotbepaling	83
sociaal beleid	27, 84-88
sociaal jaarverslag	27
sociaal plan	89-91
sociaal statuut	89-91
Sociale Begeleiding, Adviescommissie	89
spaarverlof	50
stage	48
stagevergoeding	48
stagiair	15, 48, 86
standaard karakter	17
Statuut Sociaal Beleid	84-88

T	
telefoonkostenvergoeding	60
terugbetaling verhuiskosten	67
tijdbronnen	49
toelichting hoofdstuk overwerk	53, 54
toepassing salarisschalen	43
toeslagen	45, 49, 80, 91
toeslagpercentage onregelmatige dienst	55
toeslagpercentage overwerk	52

U	
uitbetaling salaris	43
uitbetaling van het wachtgeld	82
uitkering bij overlijden	24, 81
uitruil van arbeidsvoorwaarden	49
uitvoeringsregelingen	17
uitzendkrachten	19
uurloon	15

V	
vacaturestelling	51, 58
vakantie	68-71
vakantiebijslag	47, 49
vakantiedagen	68-71

vakantieperiode	69, 71
vakantieuren	18, 40, 49, 68-70
vakbondsconsulent	35, 36
veranderingsprocessen	86
vergoeding materiële schade	30
vergoedingsregeling (arbeid tijdens)	
bereikbaarheids-, aanwezigheids-	
en consignatiedienst	58, 59
vergoedingsregeling dienstreizen	64
vergoedingsregeling onregelmatige dienst	55
vergoedingsregeling overwerk deeltijder	52
vergoedingsregeling overwerk voltijder	52
vergoeding verschoven dienst	41
verhinderingsregeling (werkzaamheden te verrichten)	28
verhuiskosten(-vergoeding)	29, 61, 64-67
verhuizen	60, 61
verlagen van loondoorbetaling	33
verlof	73- 77
verlof bestuurslid beroepsvereniging	36
verlof leden werknemersorganisatie	35
vermindering van het wachtgeld	81
verplichtingen van de wachtgeldgerechtigde	80
verplichtingen werkgever	25
verplichtingen werknemer	28
verschoven diensten	41
vervallen van het wachtgeld	81
vervallen van loondoorbetaling	33
verwantschappen (schema)	75
verzekeringsovereenkomst	26
verzilveren vakantieuren	69
verzuimbeleid	34
voltijd dienstverband	15
voorgescreven kleding	64
voorkeursbehandeling	24
voortschrijdend plan Sociaal Beleid	27
vordering op derden	33
vrij van dienst	15
vrijgestelde werknemers	51, 55, 57

W

waarborg financiering wachtgeld	82
waarneming	45
wachtgeld	78-82
wachtgeldgerechtigde	78-82
wederzijdse verplichtingen	
(werkgever en werknemer)	29
werkdruk	25, 123
werkgever	14
werkgeversbijdrage	31, 33, 35
werkgeversbijdrage IZZ	31
werkingssfeer CAO	16
werklastbeheersing	86
werknemer	14
werknemersklachtenregeling	26
werknemersorganisatie	9
werkoverleg	86
WIA	10, 33, 34
wijziging vakantieperiode	69
wisselende diensten	25, 40
woongebied	29, 60
woon-werkverkeer	48, 62, 63

Z

ziekmelding	34, 69, 71
ziekte	11, 32-34, 77
ziektekostenregeling IZZ	31
ziekteverzuim	34, 123
zondagsarbeid (schema)	102
zorgverlof	76
zwangerschap	51, 55, 57
zwangerschapsverlof	68, 72

Salarisschalen per functiegroep

(indien het geldende minimum(jeugd)loon hoger is dan het vermelde schaalbedrag, dient dat minimum(jeugd)loon te worden toegekend)

per 1 juli 2011

salarisschalen functiegroep 5

jeugdschaal 03	aanloopschaal 04			functionele schaal 05			
17 jr.	699	0	1	1347	0	3	1397
18 jr.	838	1	2	1372	1	4	1452
19 jr.	978	2	3	1397	2	5	1505
20 jr.	1118	3	4	1452	3	6	1534
21 jr.	1257				4	7	1575
					5	8	1615
					6	9	1657
					7	10	1703

salarisschalen functiegroep 10

jeugdschaal 08	aanloopschaal 09			functionele schaal 10			
17 jr.	726	0	1	1347	0	4	1452
18 jr.	871	1	2	1372	1	5	1505
19 jr.	1016	2	3	1397	2	6	1534
20 jr.	1162	3	4	1452	3	7	1575
21 jr.	1307	4	5	1505	4	8	1615
					5	9	1657
					6	10	1703
					7	11	1755
					8	12	1809

salarisschalen functiegroep 15

jeugdschaal 13	aanloopschaal 14			functionele schaal 15			
17 jr.	753	0	2	1372	0	5	1505
18 jr.	903	1	3	1397	1	6	1534
19 jr.	1054	2	4	1452	2	7	1575
20 jr.	1204	3	5	1505	3	8	1615
21 jr.	1355	4	6	1534	4	9	1657
					5	10	1703
					6	11	1755
					7	12	1809
					8	13	1870
					9	14	1932

salarisschalen functiegroep 20

jeugdschaal 18	aanloopschaal 19			functionele schaal 20			
17 jr.	767	0	3	1397	0	6	1534
18 jr.	920	1	4	1452	1	7	1575
19 jr.	1074	2	5	1505	2	8	1615
20 jr.	1227	3	6	1534	3	9	1657
21 jr.	1381	4	7	1575	4	10	1703
					5	11	1755
					6	12	1809
					7	13	1870
					8	14	1932
					9	15	1989
					10	16	2053

salarisschalen functiegroep 25

jeugdschaal 23	aanloopschaal 24			functionele schaal 25			
17 jr.	788	0	4	1452	0	7	1575
18 jr.	945	1	5	1505	1	9	1657
19 jr.	1103	2	6	1534	2	10	1703
20 jr.	1260	3	7	1575	3	11	1755
21 jr.	1418	4	8	1615	4	12	1809
		5	9	1657	5	13	1870
					6	14	1932
					7	15	1989
					8	16	2053
					9	17	2105
					10	18	2167

salarisschalen functiegroep 30

jeugdschaal 28	aanloopschaal 29			functionele schaal 30			
17 jr.	808	0	6	1534	0	8	1615
18 jr.	969	1	7	1575	1	10	1703
19 jr.	1131	2	8	1615	2	12	1809
20 jr.	1292	3	9	1657	3	13	1870
21 jr.	1454	4	10	1703	4	14	1932
		5	11	1755	5	15	1989
					6	16	2053
					7	17	2105
					8	18	2167
					9	19	2224
					10	20	2283

salarisschalen functiegroep 35

jeugdschaal 33	aanloopschaal 34			functionele schaal 35			
17 jr.	852	0	8	1615	0	10	1703
18 jr.	1022	1	9	1657	1	12	1809
19 jr.	1192	2	10	1703	2	14	1932
20 jr.	1362	3	11	1755	3	15	1989
21 jr.	1533	4	12	1809	4	16	2053
		5	13	1870	5	17	2105
					6	18	2167
					7	19	2224
					8	20	2283
					9	21	2342

salarisschalen functiegroep 40

	aanloopschaal 39			functionele schaal 40		
	0	10	1703	0	12	1809
	1	11	1755	1	14	1932
	2	12	1809	2	16	2053
	3	13	1870	3	17	2105
	4	14	1932	4	18	2167
	5	15	1989	5	19	2224
				6	20	2283
				7	21	2342
				8	22	2401
				9	23	2461
				10	24	2520

salarisschalen functiegroep 45

	aanloopschaal 44			functionele schaal 45		
	0	10	1703	0	16	2053
	1	12	1809	1	18	2167
	2	14	1932	2	20	2283
	3	16	2053	3	21	2342
	4	17	2105	4	22	2401
	5	18	2167	5	23	2461
	6	19	2224	6	24	2520
				7	25	2581
				8	26	2645
				9	27	2711
				10	28	2768

salarisschalen functiegroep 50

	aanloopschaal 49			functionele schaal 50		
	0	14	1932	0	21	2342
	1	16	2053	1	23	2461
	2	18	2167	2	25	2581
	3	20	2283	3	27	2711
	4	21	2342	4	28	2768
	5	22	2401	5	29	2833
	6	23	2461	6	30	2897
				7	31	2957
				8	32	3018
				9	33	3081
				10	34	3145

salarisschalen functiegroep 55

	aanloopschaal 54			functionele schaal 55		
	0	19	2224	0	26	2645
	1	21	2342	1	28	2768
	2	23	2461	2	30	2897
	3	25	2581	3	32	3018
	4	26	2645	4	34	3145
	5	27	2711	5	35	3204
	6	28	2768	6	36	3264
				7	37	3331
				8	38	3400
				9	39	3469
				10	40	3530

salarisschalen functiegroep 60

	aanloopschaal 59			functionele schaal 60		
	0	25	2581	0	32	3018
	1	27	2711	1	34	3145
	2	29	2833	2	36	3264
	3	31	2957	3	38	3400
	4	32	3018	4	40	3530
	5	33	3081	5	42	3664
	6	34	3145	6	44	3792
				7	45	3848
				8	46	3907
				9	47	3967
				10	48	4024

salarisschalen functiegroep 65

	aanloopschaal 64			functionele schaal 65		
	0	32	3018	0	40	3530
	1	34	3145	1	42	3664
	2	36	3264	2	44	3792
	3	38	3400	3	46	3907
	4	40	3530	4	48	4024
	5	41	3598	5	50	4144
	6	42	3664	6	52	4262
	7	43	3729	7	54	4381
				8	56	4501
				9	57	4558
				10	58	4617
				11	59	4678
				12	60	4737

salarisschalen functiegroep 70

	aanloopschaal 69			functionele schaal 70		
	0	42	3664	0	50	4144
	1	44	3792	1	53	4323
	2	46	3907	2	56	4501
	3	48	4024	3	59	4678
	4	50	4144	4	62	4856
	5	51	4204	5	64	4975
	6	52	4262	6	66	5123
	7	53	4323	7	68	5272
				8	70	5419
				9	71	5493
				10	72	5569
				11	73	5643
				12	74	5718

salarisschalen functiegroep 75

	aanloopschaal 74			functionele schaal 75		
	0	54	4381	0	62	4856
	1	56	4501	1	65	5048
	2	58	4617	2	68	5272
	3	60	4737	3	71	5493
	4	62	4856	4	74	5718
	5	63	4914	5	76	5867
	6	64	4975	6	78	6023
	7	65	5048	7	80	6188
				8	82	6355

Salarisschalen per functiegroep

(indien het geldende minimum(jeugd)loon hoger is dan het vermelde schaalbedrag, dient dat minimum(jeugd)loon te worden toegekend)

per 1 juli 2012

salarisschalen functiegroep 5

jeugdschaal 03	aanloopschaal 04			functionele schaal 05			
17 jr.	711	0	1	1370	0	3	1421
18 jr.	853	1	2	1396	1	4	1477
19 jr.	995	2	3	1421	2	5	1531
20 jr.*	1137	3	4	1477	3	6	1561
					4	7	1602
					5	8	1643
					6	9	1686
					7	10	1733

salarisschalen functiegroep 10

jeugdschaal 08	aanloopschaal 09			functionele schaal 10			
17 jr.	739	0	1	1370	0	4	1477
18 jr.	886	1	2	1396	1	5	1531
19 jr.	1034	2	3	1421	2	6	1561
20 jr.*	1182	3	4	1477	3	7	1602
		4	5	1531	4	8	1643
					5	9	1686
					6	10	1733
					7	11	1786
					8	12	1841

salarisschalen functiegroep 15

jeugdschaal 13	aanloopschaal 14			functionele schaal 15			
17 jr.	766	0	2	1396	0	5	1531
18 jr.	919	1	3	1421	1	6	1561
19 jr.	1072	2	4	1477	2	7	1602
20 jr.*	1225	3	5	1531	3	8	1643
		4	6	1561	4	9	1686
					5	10	1733
					6	11	1786
					7	12	1841
					8	13	1903
					9	14	1966

salarisschalen functiegroep 20

jeugdschaal 18	aanloopschaal 19			functionele schaal 20			
17 jr.	781	0	3	1421	0	6	1561
18 jr.	937	1	4	1477	1	7	1602
19 jr.	1093	2	5	1531	2	8	1643
20 jr.*	1249	3	6	1561	3	9	1686
		4	7	1602	4	10	1733
					5	11	1786
					6	12	1841
					7	13	1903
					8	14	1966
					9	15	2024
					10	16	2089

salarisschalen functiegroep 25

jeugdschaal 23	aanloopschaal 24			functionele schaal 25			
17 jr.	801	0	4	1477	0	7	1602
18 jr.	961	1	5	1531	1	9	1686
19 jr.	1121	2	6	1561	2	10	1733
20 jr.*	1282	3	7	1602	3	11	1786
		4	8	1643	4	12	1841
		5	9	1686	5	13	1903
					6	14	1966
					7	15	2024
					8	16	2089
					9	17	2142
					10	18	2205

salarisschalen functiegroep 30

jeugdschaal 28	aanloopschaal 29			functionele schaal 30			
17 jr.	822	0	6	1561	0	8	1643
18 jr.	986	1	7	1602	1	10	1733
19 jr.	1150	2	8	1643	2	12	1841
20 jr.*	1314	3	9	1686	3	13	1903
		4	10	1733	4	14	1966
		5	11	1786	5	15	2024
					6	16	2089
					7	17	2142
					8	18	2205
					9	19	2263
					10	20	2324

salarisschalen functiegroep 35

jeugdschaal 33	aanloopschaal 34			functionele schaal 35			
17 jr.	867	0	8	1643	0	10	1733
18 jr.	1040	1	9	1686	1	12	1841
19 jr.	1213	2	10	1733	2	14	1966
20 jr.*	1386	3	11	1786	3	15	2024
		4	12	1841	4	16	2089
		5	13	1903	5	17	2142
					6	18	2205
					7	19	2263
					8	20	2324
					9	21	2383

salarisschalen functiegroep 40

jeugdschaal 38	aanloopschaal 39			functionele schaal 40			
17 jr.	910	0	10	1733	0	12	1841
18 jr.	1083	1	11	1786	1	14	1966
19 jr.	1256	2	12	1841	2	16	2089
20 jr.*	1429	3	13	1903	3	17	2142
		4	14	1966	4	18	2205
		5	15	2024	5	19	2263
					6	20	2324
					7	21	2383
					8	22	2443
					9	23	2504
					10	24	2564

salarisschalen functiegroep 45

jeugdschaal 43	aanloopschaal 44			functionele schaal 45			
17 jr.	961	0	10	1733	0	16	2089
18 jr.	1134	1	12	1841	1	18	2205
19 jr.	1307	2	14	1966	2	20	2324
20 jr.*	1480	3	16	2089	3	21	2383
		4	17	2142	4	22	2443
		5	18	2205	5	23	2504
		6	19	2263	6	24	2564
					7	25	2626
					8	26	2692
					9	27	2758
					10	28	2817

salarisschalen functiegroep 50

jeugdschaal 48	aanloopschaal 49			functionele schaal 50			
17 jr.	1012	0	14	1966	0	21	2383
18 jr.	1185	1	16	2089	1	23	2504
19 jr.	1358	2	18	2205	2	25	2626
20 jr.*	1531	3	20	2324	3	27	2758
		4	21	2383	4	28	2817
		5	22	2443	5	29	2883
		6	23	2504	6	30	2948
					7	31	3009
					8	32	3071
					9	33	3135
					10	34	3200

salarisschalen functiegroep 55

jeugdschaal 53	aanloopschaal 54			functionele schaal 55			
17 jr.	1063	0	19	2263	0	26	2692
18 jr.	1236	1	21	2383	1	28	2817
19 jr.	1409	2	23	2504	2	30	2948
20 jr.*	1582	3	25	2626	3	32	3071
		4	26	2692	4	34	3200
		5	27	2758	5	35	3260
		6	28	2817	6	36	3321
					7	37	3389
					8	38	3460
					9	39	3530
					10	40	3592

salarisschalen functiegroep 60

jeugdschaal 58	aanloopschaal 59			functionele schaal 60			
17 jr.	1114	0	25	2626	0	32	3071
18 jr.	1287	1	27	2758	1	34	3200
19 jr.	1460	2	29	2883	2	36	3321
20 jr.*	1633	3	31	3009	3	38	3460
		4	32	3071	4	40	3592
		5	33	3135	5	42	3728
		6	34	3200	6	44	3858
					7	45	3916
					8	46	3975
					9	47	4036
					10	48	4095

salarisschalen functiegroep 65

jeugdschaal 63	aanloopschaal 64			functionele schaal 65			
17 jr.	1165	0	32	3071	0	40	3592
18 jr.	1338	1	34	3200	1	42	3728
19 jr.	1511	2	36	3321	2	44	3858
20 jr.*	1684	3	38	3460	3	46	3975
		4	40	3592	4	48	4095
		5	41	3661	5	50	4217
		6	42	3728	6	52	4337
		7	43	3795	7	54	4458
					8	56	4579
					9	57	4638
					10	58	4698
					11	59	4761
					12	60	4820

salarisschalen functiegroep 70

jeugdschaal 68	aanloopschaal 69			functionele schaal 70			
17 jr.	1216	0	42	3728	0	50	4217
18 jr.	1389	1	44	3858	1	53	4399
19 jr.	1562	2	46	3975	2	56	4579
20 jr.*	1735	3	48	4095	3	59	4761
		4	50	4217	4	62	4941
		5	51	4277	5	64	5063
		6	52	4337	6	66	5213
		7	53	4399	7	68	5364
					8	70	5514
					9	71	5590
					10	72	5667
					11	73	5742
	</						

Salarisschalen per functiegroep

(indien het geldende minimum(jeugd)loon hoger is dan het vermelde schaalbedrag, dient dat minimum(jeugd)loon te worden toegekend)

per 1 juli 2013

salarisschalen functiegroep 5

jeugdschaal 03*	functionele schaal 05
17 jr. 725	0 1 1398
18 jr. 870	1 2 1424
19 jr. 1015	2 3 1450
	3 4 1507
	4 5 1562
	5 6 1592
	6 7 1634
	7 8 1676
	8 9 1720
	9 10 1767

salarisschalen functiegroep 10

jeugdschaal 08*	functionele schaal 10
17 jr. 754	0 2 1424
18 jr. 904	1 3 1450
19 jr. 1055	2 4 1507
	3 5 1562
	4 6 1592
	5 7 1634
	6 8 1676
	7 9 1720
	8 10 1767
	9 11 1821
	10 12 1878

salarisschalen functiegroep 15

jeugdschaal 13*	functionele schaal 15
17 jr. 781	0 3 1450
18 jr. 937	1 4 1507
19 jr. 1093	2 5 1562
	3 6 1592
	4 7 1634
	5 8 1676
	6 9 1720
	7 10 1767
	8 11 1821
	9 12 1878
	10 13 1941
	11 14 2005

salarisschalen functiegroep 20

jeugdschaal 18*	functionele schaal 20
17 jr. 796	0 5 1562
18 jr. 955	1 6 1592
19 jr. 1114	2 7 1634
	3 8 1676
	4 9 1720
	5 10 1767
	6 11 1821
	7 12 1878
	8 13 1941
	9 14 2005
	10 15 2064
	11 16 2131

salarisschalen functiegroep 25

jeugdschaal 23*	functionele schaal 25
17 jr. 817	0 5 1562
18 jr. 980	1 7 1634
19 jr. 1144	2 9 1720
	3 10 1767
	4 11 1821
	5 12 1878
	6 13 1941
	7 14 2005
	8 15 2064
	9 16 2131
	10 17 2185
	11 18 2249

salarisschalen functiegroep 30

jeugdschaal 28*	functionele schaal 30
17 jr. 838	0 6 1592
18 jr. 1006	1 8 1676
19 jr. 1173	2 10 1767
	3 12 1878
	4 13 1941
	5 14 2005
	6 15 2064
	7 16 2131
	8 17 2185
	9 18 2249
	10 19 2308
	11 20 2370

salarisschalen functiegroep 35

jeugdschaal 33*	functionele schaal 35
17 jr. 884	0 8 1676
18 jr. 1060	1 10 1767
19 jr. 1237	2 12 1878
	3 14 2005
	4 15 2064
	5 16 2131
	6 17 2185
	7 18 2249
	8 19 2308
	9 20 2370
	10 21 2431
	11 22 2492

salarisschalen functiegroep 40

functionele schaal 40
0 10 1767
1 12 1878
2 14 2005
3 16 2131
4 17 2185
5 18 2249
6 19 2308
7 20 2370
8 21 2431
9 22 2492
10 23 2554
11 24 2616

salarisschalen functiegroep 45

functionele schaal 45
0 14 2005
1 16 2131
2 18 2249
3 19 2308
4 20 2370
5 21 2431
6 22 2492
7 23 2554
8 24 2616
9 25 2679
10 26 2746
11 27 2813
12 28 2873

salarisschalen functiegroep 50

functionele schaal 50
0 17 2185
1 19 2308
2 21 2431
3 23 2554
4 25 2679
5 27 2813
6 28 2873
7 29 2940
8 30 3007
9 31 3069
10 32 3132
11 33 3198
12 34 3264

salarisschalen functiegroep 55

functionele schaal 55
0 22 2492
1 24 2616
2 26 2746
3 28 2873
4 30 3007
5 32 3132
6 34 3264
7 35 3325
8 36 3387
9 37 3457
10 38 3529
11 39 3600
12 40 3664

salarisschalen functiegroep 60

functionele schaal 60
0 28 2873
1 30 3007
2 32 3132
3 34 3264
4 36 3387
5 38 3529
6 40 3664
7 42 3802

vervolg functiegroep 60

functionele schaal 60
8 44 3935
9 45 3994
10 46 4055
11 47 4117
12 48 4177

salarisschalen functiegroep 65

functionele schaal 65
0 34 3264
1 36 3387
2 38 3529
3 40 3664
4 42 3802
5 44 3935
6 46 4055
7 48 4177
8 50 4301
9 52 4424
10 54 4547
11 56 4671
12 57 4731
13 58 4792
14 59 4856
15 60 4916

salarisschalen functiegroep 70

functionele schaal 70
0 44 3935
1 46 4055
2 48 4177
3 50 4301
4 53 4487
5 56 4671
6 59 4856
7 62 5040
8 64 5164
9 66 5317
10 68 5471
11 70 5625
12 71 5702
13 72 5780
14 73 5857
15 74 5934

salarisschalen functiegroep 75

functionele schaal 75
0 56 4671
1 58 4792
2 60 4916
3 62 5040
4 65 5239
5 68 5471
6 71 5702
7 74 5934
8 76 6089
9 78 6251
10 80 6423
11 82 6596
12 83 6681
13 84 6768
14 85 6868
15 86 6971
16 87 7070
17 88 7172

salarisschalen functiegroep 80

functionele schaal 80
0 68 5471
1 70 5625
2 72 5780
3 74 5934
4 77 6165
5 80 6423
6 83 6681
7 86 6971
8 88 7172
9 90 7373
10 92 7575
11 94 7778
12 95 7879
13 96 7981
14 97 8082
15 98 8183
16 99 8286
17 100 8387