

Tekst cao ZKN 1 juli 2025 – 30 juni 2027

(Versie met FAQ)

Toelichting historie en achtergrondinformatie cao ZKN

Wat ging er aan de cao ZKN vooraf?

In mei 2012 werden de klinieken die 50% of meer omzet via de verzekerde zorg realiseren geconfronteerd met de 'algemeen verbindend verklaring' van de cao Ziekenhuizen door de Minister van sociale zaken en werkgelegenheid. Het besluit van de minister volgde op het verzoek van de Nederlandse Vereniging Ziekenhuizen (NVZ) en de vakbonden FNV, CNV, NU'91 en FBZ. Deze partijen vonden dat klinieken dezelfde arbeidsvoorwaarden jegens hun medewerkers moesten hanteren als de algemene ziekenhuizen.

De cao Ziekenhuizen is een collectieve arbeidsovereenkomst die jaren geleden ontstaan is en ontwikkeld is voor een grote, complex georganiseerde zorginstelling die 24/7 zorgt levert op tal van medische specialismen. En dat in alle verschijningsvormen, van spoedeisende zorg tot zeer langdurig intramurale verpleging van patiënten. Het business model van een algemeen ziekenhuis is dus geheel anders als dat van een zelfstandige kliniek en datzelfde geldt voor de inzet en organisatie van de 'factor arbeid', de medewerkers.

zelfstandige klinieken verschillen op een groot aantal gebieden van algemene ziekenhuizen. zelfstandige klinieken leveren in het algemeen:

- Niet-spoedeisende, goed planbare zorg;
- Op het gebied van één of enkele medisch specialismen;
- Zonder (langdurige) intramurale verpleging;
- Met de focus op patiënttevredenheid: geen wachttijden en de focus op 'hospitality'.

Waarom een eigen cao voor zelfstandige klinieken?

Het bestuur van ZKN heeft in 2013 een onderzoek binnen de branche ingesteld naar de impact van de cao Ziekenhuizen op het business model van de zelfstandige klinieken en de medewerker-tevredenheid. Uit dat onderzoek bleek dat de cao Ziekenhuizen niet past bij de structuur en cultuur van/binnen zelfstandige klinieken. Om die reden heeft het bestuur van ZKN (gehoord de ledenorganisaties tijdens meerdere algemene ledenvergaderingen), besloten om een eigen collectieve arbeidsovereenkomst voor zelfstandige klinieken te realiseren.

Is een eigen cao nog steeds nodig voor zelfstandige klinieken?

- Ja, meer dan ooit (1). De Nederlandse zorgsector is volop in beweging, zorgaanbieders worden geconfronteerd met een groot aantal van buiten komende veranderingen. Het is voor de continuïteit van zelfstandige klinieken van groot belang dat zij snel kunnen inspelen op die veranderingen, bedreigingen adequaat het hoofd kunnen bieden en kansen kunnen benutten. Enthousiaste, gemotiveerde, slagvaardige en goed opgeleide medewerkers zijn het belangrijkste kapitaal voor de branche. Een eigentijdse set arbeidsvoorwaarden, vastgelegd in de cao ZKN, die bevorderend werkt voor zowel de continuïteit van de zelfstandige kliniek als de tevredenheid van de medewerker, is daarbij van groot belang.

- Ja, meer dan ooit (2). Er is behoefte aan groei bij zelfstandige klinieken. Zelfstandige klinieken hebben echter te maken met een stringent contracteerbeleid van de zorgverzekeraars. De door hen gehanteerde tarieven en daarmee de marges van klinieken staan onder voortdurende druk. Kostenbeheersing en efficiënt(er) werken is dus een eerste vereiste voor de continuïteit van zelfstandige klinieken en de werkgelegenheid van de medewerkers. Een op de branche afgestemde cao is daarvoor een belangrijk hulpmiddel.

Voor wie is de toepassing van de cao ZKN verplicht?

De cao ZKN is verplicht voor alle ZKN leden die in enige mate omzet uit verzekerde zorg aanbieden. Het gaat daarbij primair om het in enige mate aanbieden van verzekerde zorg, wie de rekening voor die zorg betaalt is niet relevant (zie ook de toelichting bij artikel 1a cao ZKN). Deze verplichting tot het toepassen van de cao ZKN vloeit voort uit het lidmaatschap van ZKN en de Wet op de collectieve arbeidsovereenkomst. Gelet op het besluit van de algemene ledenvergadering van april 2014 en de aanmelding van de meest recente cao ZKN bij het Ministerie van sociale zaken, zijn de leden van ZKN die in enige mate verzekerde zorg aanbieden gehouden de cao toe te passen op de medewerkers die onder de werkingssfeer van deze cao vallen. Voor meer informatie over de werkingssfeer en voor welke medewerkers deze cao van toepassing is, wordt verwezen naar de begripsbepalingen in Hoofdstuk 1 van de cao ZKN. (NB. Zelfstandige klinieken die geen lid zijn van ZKN en die in enige mate verzekerde zorg aanbieden vallen verplicht onder de werking van cao Ziekenhuizen, indien die algemeen verbindend verklaard is door de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Zie verder de toelichting bij artikel 1a cao ZKN).

Hoe komen cao's ZKN tot stand?

Het bestuur van ZKN betreft de ZKN HR-commissie, bestaande uit zo'n 10 – 12 HR-professionals van diverse klinieken nauw bij de totstandkoming van de cao ZKN. De HR-commissie is de belangrijkste adviseur van het bestuur op het gebied van de arbeidsvoorwaardenvorming van de branche. Zelfstandige klinieken worden van harte uitgenodigd om aan de HR-commissie deel te nemen.

Wat zijn de uitgangspunten voor de komende cao's ZKN?

Essentieel is dat de cao ZKN het realiseren van de missie van zelfstandige klinieken ondersteunt. De optimale set arbeidsvoorwaarden faciliteert zelfstandige klinieken en haar medewerkers zodanig dat zowel efficiency, hoge kwaliteit van zorgbehandelingen en optimale medewerker tevredenheid wordt gerealiseerd. Sinds 2014, vanaf de totstandkoming van de eerste cao ZKN, is een groot aantal vernieuwingen betreffende de arbeidsvoorwaarden doorgevoerd. ZKN en AVV streven er naar om de innovatie van arbeidsvoorwaarden door zetten indien dat nodig is, zodat zelfstandige klinieken én haar medewerkers daarvan de vruchten kunnen plukken. Van belang daarbij is dat de cao ZKN klinieken en haar medewerkers voldoende vrije beleidsruimte biedt bij de verdeling van de beschikbare arbeidsvoorwaardengelden.

Cao ZKN 1 juli 2025 – 30 juni 2027



Inleiding

De volgende partijen hebben deze cao afgesloten:

- De vereniging met volledige rechtsbevoegdheid Zelfstandige Klinieken Nederland, hierna te noemen 'ZKN', gevestigd te Zoetermeer en
- De vereniging met volledige rechtsbevoegdheid Alternatief Voor Vakbond, hierna te noemen 'AVV', gevestigd te Amsterdam.

Tijdens de onderhandelingen over deze cao stond het onderscheidende karakter van het werken in de zelfstandige kliniek centraal. Gezamenlijk werd door partijen in kaart gebracht:

1. Wat medewerkers belangrijk vinden in hun werk. Aspecten als autonomie, eigen verantwoordelijkheid, het ervaren van persoonlijke aandacht en waardering, tijd voor de patiënt, de onderlinge samenwerking binnen het team en betrokken leiderschap worden door medewerkers van zelfstandige klinieken hoog gewaardeerd in hun werk. Ook het belang van de goede balans tussen werk en privé en het kunnen maken van arbeidsvoorwaardelijke keuzes werd onderstreept.
2. Het belang van flexibiliteit voor de zelfstandige kliniek om de patiëntenzorg efficiënt en effectief – indachtig bovenstaande belangen van medewerkers – te kunnen realiseren.

ZKN en AVV zijn van oordeel dat de hierover gemaakte afspraken evenwichtig zijn en recht doen aan de inzet en het belang van de medewerkers en het belang van zelfstandige klinieken.

Zoetermeer, 17 juli 2025,

Hanneke Klopper-Kes, voorzitter ZKN

René Koorn, bestuurder AVV

Inhoud

Inleiding.....	4
Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen	11
Art. 1 Begripsbepalingen en definities.....	11
a. Werkgever	11
b. Werknemer	12
c. Partner	13
d. Het (maand-)salaris	13
e. Uurloon.....	13
f. Normale arbeidsduur en voltijd arbeidsovereenkomst:	13
g. Deeltijd medewerker	13
h. Cao-bedragen	13
i. FWG®-systeem	13
j. Stagiair	14
k. Werkuren.....	14
l. Teamrooster	14
m. Ingeroosterde werktijden.....	14
n. In overleg en na overleg	14
o. Medezeggenschapsorgaan	14
Art. 2 Werkingssfeer	15
Art. 3 Looptijd, wijziging en opzegging cao	15
Art. 4 Minimum cao	15
Hoofdstuk 2. Verplichtingen van werkgever en werknemer	16
Art. 6 Verplichtingen van je werkgever	16
6.1 Algemene verplichtingen van je werkgever	16
6.2 Verzekeringsovereenkomst.....	16
6.3 Rechtsbijstand	16
6.4 Vergoeding materiële schade.....	16
6.5 Klokkenluidersregeling	17
6.6 Duurzaamheid en groene banen	17

Art. 7 Verplichtingen van jou als werknemer	17
7.1 Algemene verplichtingen van jou als werknemer	17
7.2 Medisch onderzoek	18
7.3 Nevenfuncties.....	18
7.4 Geschenken, beloningen	18
7.5 Geheimhoudingsplicht	18
7.6 Disciplinaire maatregelen.....	18
7.7 Op non-actiefstelling	19
Art. 8 Klachten en klachtencommissie.....	19
Hoofdstuk 3. De arbeidsovereenkomst	20
Art. 9 De arbeidsovereenkomst	20
9.1 De arbeidsovereenkomst	20
9.2 Duur.....	21
9.3 Einde van de arbeidsovereenkomst/keuze doorwerken na AOW	22
9.4 Opzegging van de arbeidsovereenkomst	23
9.5 Beëindiging na bevalling.....	24
Hoofdstuk 4. Arbeidsduur, arbeids- en rusttijden, compensatie en vergoedingen, vakantie	25
Art. 10 Werktijden	28
10.1 Vaststellen van werktijden	28
10.2 Koffie-/theepauzes	30
10.3 Roostervrije weekeinden.....	30
10.4 Maximale arbeidstijd.....	30
10.5 Maximaal aantal nachtdiensten	31
Art. 11 Compensatie voor werken op andere uren dan de ingeroosterde werktijden (verschoven uren)	31
Art. 12 Compensatie voor extra uren werken, ad hoc of aansluitend aan je dienst (overwerk).....	32
Art. 13 Opnemen tijd-voor-tijd compensatie / flexibiliteitstoeslag.....	33
Art. 14 Werken op bijzondere tijdstippen	34
14.1 Vergoeding voor het werken op bijzondere tijdstippen.....	34
14.2 Afbouwregeling vergoeding voor het werken op bijzondere tijdstippen.....	36
Art. 15 Stand-by dienst	36
15.1 Vergoeding voor stand-by dienst	37

15.2 Vergoeding en toeslag voor werken tijdens stand-by dienst	37
15.3 Maaltijdverstrekking en telefoonkostenvergoeding tijdens stand-by dienst.....	38
Art. 16 Feestdagen.....	39
Art. 17 Vakantie	40
17.1 Definities	40
17.2 Omvang en opbouw vakantie-uren.....	40
17.3 Aanwijzen vakantiedagen.....	40
17.4 Opnemen van vakantie-uren.....	40
17.5 Volgorde opnemen vakantie/verlof bij samenloop van bronnen van vrije tijd.....	41
17.6 Wijziging vakantieperiode	41
17.7 Arbeidsongeschiktheid of zwangerschap/bevallingsverlof tijdens vakantie	41
Hoofdstuk 5. Beloningen.....	43
Art. 18 Aanpassing salarisgebouw en algemene aanpassing salarissen	43
18.1 Indeling in een salarisschaal	43
18.2 Uitbetaling salaris	43
18.3 Werkwijze betreffende Functiewaardering Gezondheidszorg (FWG)	43
18.4 Procedure vaststellen functiebeschrijving	44
18.5 Waardering en indeling van functies, algemene salarisverhoging	44
18.6 Herindeling van een functie	45
18.7 Bezwaar tegen de indeling of herindeling van de functie	46
Art. 19 HR-cyclus en periodieke verhoging van het salaris.....	46
19.1 HR Cyclus en 'Het Goede Gesprek'	47
19.2 Periodieke verhogingen van het salaris.....	47
19.3 Bevordering	48
Art. 20 Vakantiebijslag	49
Art. 21 Eindejaarsuitkering	49
Art. 22 Gratificaties.....	49
22.1 Dienstjaren gratificatie	49
22.2 Gratificatie einde dienstverband	50
22.3 Algemene gratificatie of toeslag.....	50
Art. 23 Vergoeding reiskosten woon-werk en thuiswerkvergoeding	50

Art. 24 Vergoeding reiskosten dienstreizen	51
Art. 25 Vergoeding registratiekosten BIG- en kwaliteitsregister	51
Art. 26 Vergoeding kosten voorgeschreven kleding	51
Art. 27 Vergoeding verhuiskosten	51
27.1 Vergoeding tegemoetkoming verhuiskosten	51
27.2 Terugbetaling verhuiskosten	52
Art. 28 Waarnemingsvergoeding	52
Hoofdstuk 6. Fit naar je werk, nu en straks.....	54
Art. 29 Het Persoonlijk Levensfase Budget (PLB-uren)	55
29.1 Budget PLB-uren	55
29.2 Uitgangspunten PLB-uren.....	55
29.3 Het PLB-plan	56
Art. 29A Vitaliteitsregeling ouder wordende medewerker	57
Art. 30 Uitrusten van tijd- en/of geldaanspraken	58
Art. 31 Betaald en onbetaald verlof	59
31.1 Definities	59
31.2 Premies tijdens onbetaald verlof	59
31.3 Betaald verlof in verband met bijzondere gebeurtenissen	59
Art. 31.4 Betaald verlof in verband met overlijden en rouw.....	60
Art. 31.5 Overig betaald of onbetaald verlof.....	61
Art. 32 Zwangerschaps- en bevallingsverlof	61
Art. 33 Geboorteverlof en aanvullend geboorteverlof	61
Art. 34 Calamiteitenverlof/regelverlof	61
Art. 35 Kortdurend zorgverlof	62
Art. 36 Langdurend zorgverlof	62
Art. 37 Opleiding en ontwikkeling	62
37.1 Scholing en loopbaanadvies	62
37.2 Het individuele Duurzaam Inzetbaarheids-budget (DI-budget)	63
Art. 38 Werknemers die een opleiding volgen	64
38.1 Tweede opleidingen in de zorg en vervolgoopleidingen	64
38.2 Overige opleidingen	64

38.3 Stage	64
Hoofdstuk 7. Sociale voorzieningen en pensioen	66
Art. 39 Arbeidsongeschiktheid	66
39.1 Werkingssfeer.....	66
39.2 Loondoorbetaling	66
39.3 Arbeidsongeschiktheid veroorzaakt door derden	66
39.4 Verlagen of vervallen van loondoorbetaling	67
39.5 Re-integratie	67
39.6 Wet WIA	67
Art. 40 Verzuimbeleid	68
Art. 41 Pensioen	68
41.1 Pensioenpremie.....	68
41.2 Pensioen tijdens arbeidsongeschiktheid	68
Art. 42 Overlijdensuitkering.....	68
Hoofdstuk 8. Sociale begeleiding bij organisatieveranderingen	69
Art. 43 Organisatieveranderingen	69
43.1 Algemeen uitgangspunt	69
43.2 Definities	69
43.3 Informatie en overleg	69
Art. 44 Sociaal plan	69
Art. 45 Aanvulling van de WW-uitkering bij ontslag om bedrijfseconomische redenen	70
Art. 46 Adviescommissie sociale begeleiding	70
Art. 47 Informatie en overleg bij overgang en/of wijziging rechtspositie	71
Hoofdstuk 9. Bevoegdheden OR, faciliteiten voor de bij deze cao betrokken vakbond	72
Art. 48 Vergader- en scholingsuren ondernemingsraad.....	72
Art. 49 Extra bevoegdheden ondernemingsraad.....	72
Art. 50 Faciliteiten voor de bij deze cao betrokken vakbond	72
50.1 Algemeen.....	72
50.2 Werkgeversbijdrage	73
50.3 Betaald verlof in verband met lidmaatschap van de bij deze cao betrokken vakbond of beroepsvereniging.....	73
50.4 Vakbondscontributie uit bruto salaris	73

Hoofdstuk 10. Afspraken van de bij de cao betrokken partijen.....	74
Bijlage 1 Salaristabellen cao ZKN en inpassingstabellen	76
Bijlage 2 Overgangprotocol PLB	88
Bijlage 3 Klokkenluidersregeling	90

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

Art. 1 Begripsbepalingen en definities

a. Werkgever

Een werkgever in de zin van deze cao is een rechtspersoon, een personenvennootschap of een organisatorisch verband van rechtspersonen en/of personenvennootschappen, waarvoor geldt dat:

1. die rechtspersoon of personenvennootschap - of binnen dat organisatorisch verband ten minste één rechtspersoon of personenvennootschap - beschikt over een toelatingsvergunning als bedoeld in de Wet toetreding zorgaanbieders (Staatsblad 2020, nr. 180) en
2. de aangeboden curatieve medische zorg in enige mate of volledig gefinancierd is in het kader van de Zorgverzekeringswet (Staatsblad 2005, nr. 358) en
3. die rechtspersoon of personenvennootschap als (kandidaat-)lid is aangesloten bij Zelfstandige Klinieken Nederland (ZKN).

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

Toelichting begrip werkgever in de zin van de cao (art. 1a cao)

De werkgever moet aan drie criteria voldoen om onder het begrip 'werkgever in de zin van de cao ZKN' te vallen. Het al dan niet voldoen aan het eerste en het derde criterium is in het algemeen wel duidelijk. De interpretatie van het tweede criterium is vaak lastiger te duiden. Bepalend of aan dat criterium wordt voldaan is het antwoord op de vraag of de zelfstandige kliniek in enige mate curatieve medische zorg aanbiedt/verleent die gefinancierd wordt of kan worden in het kader van de Zorgverzekeringswet. Met andere woorden: als de zelfstandige kliniek naast bijvoorbeeld schoonheidsbehandelingen ook medisch specialistische zorg aanbiedt die in aanmerking komt voor vergoeding door de zorgverzekering, voldoet de kliniek aan het tweede criterium. Het gaat daarbij niet om wie de rekening betaalt, maar enkel om het beginsel 'het in enige mate aanbieden van verzekerde zorg'.

De historie van deze bepaling is als volgt: Tot 2014 bestond alleen de cao Ziekenhuizen, die van toepassing was op de algemene ziekenhuizen. Zelfstandige klinieken hadden beleidsvrijheid in het aanbieden van arbeidsvoorwaarden aan hun medewerkers. Ziekenhuizen leveren verzekerde zorg, zelfstandige klinieken gingen ook steeds meer verzekerde zorg aanbieden. Omdat de ziekenhuizen in toenemende mate 'last' kregen van de groeiende sector zelfstandige klinieken die ook verzekerde zorg aanboden hebben NVZ en de bij de cao Ziekenhuizen betrokken vakbonden de cao Ziekenhuizen door de minister van sociale zaken en werkgelegenheid in 2012 algemeen verbindend laten verklaren, waardoor de cao Ziekenhuizen ook verplicht moest worden toegepast door zelfstandige klinieken die verzekerde zorg aanboden. Dit omdat NVZ en de bij de cao Ziekenhuizen betrokken vakbonden van oordeel waren en zijn dat er een gelijk speelveld moet zijn voor alle partijen die verzekerde zorg aanbieden. (Voor de verplichtstelling van Pensioenfonds Zorg en Welzijn geldt dezelfde benadering.) Aanvankelijk vielen alleen de zelfstandige klinieken die meer dan 50% van hun omzet realiseerden uit verzekerde zorg onder de verplichtstelling, maar vanaf 2016 ook de klinieken die 'in enige mate' verzekerde zorg aanbieden.

Het antwoord van ZKN daarop was indertijd: het ontwikkelen van een eigen cao voor zelfstandige klinieken die lid zijn van ZKN.

In de eerste cao's ZKN was een ingewikkelde formulering van het begrip werkgever opgenomen. Om te voorkomen dat zelfstandige klinieken, ook na de totstandkoming van de eerste cao ZKN in 2014 verplicht zouden blijven om de algemeen verbindend verklaarde cao Ziekenhuizen toe te moeten passen was indertijd een uitgebreide formulering van het begrip

werkgever nodig. Gedurende de looptijd van de cao 2017-2018 hebben ZKN en AVV overeenstemming met de NVZ en de bij de cao Ziekenhuizen betrokken vakorganisaties bereikt over het respecteren van elkaars cao en de toepassing daarvan in ieders eigen branche. Dankzij de gemaakte afspraken zijn zelfstandige klinieken die lid zijn van ZKN en die in enige mate verzekerde medisch specialistische zorg aanbieden automatisch gedispenseerd (vrijgesteld) van de door de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid algemeen verbindend verklaarde cao Ziekenhuizen en verplicht om de cao ZKN toe te passen. Om die reden kon de formulering van de werkingssfeer vanaf de cao ZKN 2027 aanzienlijk worden vereenvoudigd.

NB: In beginsel is het zo dat alle organisaties (waaronder zelfstandige klinieken) die in enige mate (>0%) verzekerde medisch specialistische zorg aanbieden verplicht zijn de algemeen verbindend verklaarde cao Ziekenhuizen toe te passen. Alleen ZKN-leden die verzekerde zorg bieden zijn daarvan uitgezonderd en passen (verplicht) de cao ZKN toe.

De volgende scenario's zijn dus denkbaar:

1. De zelfstandige kliniek biedt verzekerde zorg aan en is lid van ZKN: cao ZKN van toepassing;
2. De zelfstandige kliniek biedt verzekerde zorg aan en is geen lid van ZKN: de algemeen verbindend verklaarde cao Ziekenhuizen is van toepassing;
3. De zelfstandige kliniek biedt in het geheel geen verzekerde zorg aan en is lid van ZKN: geen verplichting van de cao ZKN en geen verplichtstelling van de cao Ziekenhuizen, beleidsvrijheid in het afspreken van arbeidsvoorwaarden;
4. De zelfstandige kliniek biedt in het geheel geen verzekerde zorg aan en is geen lid van ZKN: geen verplichting van de cao ZKN en geen verplichting van de cao Ziekenhuizen, beleidsvrijheid in het maken van afspraken over de arbeidsvoorwaarden.

De zin '*Uitgezonderd van werkgever in de zin van deze cao is de werkgever die als privékliniek geen van overheidswege gefinancierde zorg verleent*' doelt met name op het tweede criterium. Indien in het geheel geen verzekerde zorg wordt aangeboden is er sprake van een privékliniek met volledig door de cliënten gefinancierde activiteiten.

b. Werknemer

Werknemer ben je als je een arbeidsovereenkomst bent aangegaan met de onder a genoemde werkgever, tenzij je:

1. Een 'bestuurder/directeur' bent, waaronder wordt verstaan degene die belast is met de beleidsvoorbereiding alsmede het totale beheer van het bedrijf en daarvoor rechtstreeks verantwoording verschuldigd is aan de Raad van Toezicht, of – indien er geen Raad van Toezicht is ingesteld – het bestuur. Je werkgever bepaalt wie volgens deze begripsbepaling 'directeur' bij de werkgever is.
2. Incidenteel gedurende de schoolvakanties werkzaam bent voor een periode van maximaal zes aaneengesloten weken (vakantiekraft).
3. Incidenteel werkzaamheden verricht als oproepmedewerker.

Toelichting incidenteel werkzame oproepkracht. De reden waarom oproepkrachten die incidenteel wordt opgeroepen geen werknemer zijn in de zin van de cao ZKN is gelegen in de aard van deze arbeidsovereenkomst. Er is echter geen enkel bezwaar om de cao ZKN of onderdelen daarvan ook toe te passen op oproepmedewerkers als die wens bestaat, bv. om geen rechtsongelijkheid binnen het team te creëren. Zie ook artikel 9.2 cao ZKN (nulurencontracten).

4. Bent aangesteld voor het op projectbasis verrichten van tijdelijke activiteiten, welke niet gebruikelijk bij de werkgever plaatsvinden.
5. Een door de RGS geregistreerde medisch specialist bent.

Toelichting 'Een door de RGS geregistreerde medisch specialist'. Als betrokken arts in loondienst is en is geregistreerd als medisch specialist door de Registratiecommissie Geneeskundig Specialisten (RGS), valt betrokken medewerker buiten de werkingssfeer van de cao ZKN. Indien de betrokken arts niet door de RGS is geregistreerd als medisch specialist, is betrokkene werknemer in de zin van de cao ZKN. De cao is dan op hem/haar van toepassing.

6. De AOW-gerechtigde leeftijd hebt bereikt.

Zie voor doorwerken na AOW artikel 9.3 cao

c. Partner

1. Onder partner wordt verstaan de geregistreerde partner dan wel degene met wie je ongehuwd samenleeft.
2. Van ongehuwd samenleven is sprake als twee ongehuwde personen een gezamenlijke huishouding voeren met uitzondering van bloedverwanten in de eerste graad.

d. Het (maand-)salaris

Het voor jou geldende bruto-maandsalaris, exclusief de vergoedingen of toeslagen, waaronder de compensatie voor extra gewerkte uren, de flexibiliteitstoeslag, de vergoeding werken op bijzondere tijdstippen, de vergoeding voor stand-by-dienst, gratificaties, toeslag arbeidsmarktknelpunt, toeslag bijzondere functievervulling, waarneming, vakantiebijslag en eindejaarsuitkering, reiskosten woon-werkverkeer, reis- en verblijfkosten, BIG-registratiekosten en verhuiskosten e.a., voor zover in de bepalingen van de cao niet anders is vermeld.

e. Uurloon

Het uurloon wordt als volgt berekend: (maandsalaris x 12) : het in de individuele arbeidsovereenkomst overeengekomen gemiddeld aantal werkuren per week x 52.

f. Normale arbeidsduur en voltijd arbeidsovereenkomst:

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

g. Deeltijd medewerker

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

h. Cao-bedragen

De in de cao vermelde bedragen zijn brutobedragen tenzij anders vermeld.

i. FWG®-systeem

Het in de zorgsector gehanteerde functiewaarderingssysteem.

j. 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.

k. Werkuren

Het aantal uren dat je werk verricht.

l. Teamrooster

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

m. Ingeroosterde werktijden

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

n. In overleg en na overleg

1. Onder 'in overleg' wordt verstaan (afhankelijk van de context): instemming (van de ondernemingsraad/ personeelsvertegenwoordiging/jou) vereist.
2. Onder na overleg wordt verstaan (afhankelijk van de context): moet zijn besproken met (de ondernemingsraad/ personeelsvertegenwoordiging/jou).

o. Medezeggenschapsorgaan

Waar in deze cao wordt gesproken over ondernemingsraad wordt het bevoegde medezeggenschapsorgaan bedoeld, waaronder een personeelsvertegenwoordiging.

Art. 2 Werkingssfeer

Deze cao is van toepassing op de arbeidsverhouding tussen de werkgever als bedoeld in artikel 1 sub a en jou als de werknemer als bedoeld in artikel 1 sub b.

Toelichting werkingssfeer cao ZKN versus cao Ziekenhuizen. Zelfstandige klinieken waren tot 1 maart 2014 verplicht de algemeen verbindend verklaarde cao Ziekenhuizen toe te passen. Sinds de invoering van de eerste cao ZKN (2014) zijn leden van ZKN als gevolg van hun lidmaatschap van ZKN verplicht de cao ZKN toe te passen en niet langer de cao Ziekenhuizen. In de cao Ziekenhuizen worden de zelfstandige klinieken die lid zijn van ZKN gedispenseerd van de toepassing van de algemeen verbindend verklaarde cao Ziekenhuizen. Zie ook de toelichting bij artikel 1.a cao ZKN.

Art. 3 Looptijd, wijziging en opzegging cao

1. Deze cao treedt in werking op 1 juli 2025 en loopt tot en met 30 juni 2027.
2. Ingeval van bijzondere 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.

Art. 4 Minimum cao

De bepalingen van deze cao hebben een minimum karakter. Dat wil zeggen dat, voor zover daarover in deze cao niet anders is bepaald, je werkgever kan afwijken van deze cao om gunstiger arbeidsvoorwaarden met je af te spreken of zaken met jou af te spreken die niet in deze cao zijn benoemd.

Art. 5 Dispensatie

1. Werkgevers die dispensatie van bepaalde artikelen van de vigerende cao wensen, kunnen daartoe een onderbouwde aanvraag indienen bij ZKN en AVV. Valide redenen voor dispensatie zijn bijvoorbeeld aantoonbare gebondenheid aan de cao Ziekenhuizen of aan de cao Universitair medische centra.
2. Een gesprek met dispensatie-verzoekers en/of het opvragen van aanvullende informatie kan deel uitmaken van de procedure.
3. ZKN en AVV nemen de aanvraag in behandeling binnen acht weken en komen tot een gemotiveerd besluit.
4. De dispensatie-verzoekers worden schriftelijk, voorzien van een motivatie, door ZKN en AVV over de beslissing op het verzoek geïnformeerd.

Hoofdstuk 2. Verplichtingen van werkgever en werknemer

Art. 6 Verplichtingen van je werkgever

6.1 Algemene verplichtingen van je werkgever

1. Je 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. Je werkgever is verplicht het beleid ten aanzien van zorg-ethische kwesties, voor zover dit voor de functieervulling van werknemers noodzakelijk is, bekend te maken.
3. Je werkgever verschaft je de benodigde personele, instrumentele en ruimtelijke voorzieningen en zorgt ervoor dat de noodzakelijke vakliteratuur toegankelijk is. Dit na overleg met jou en je team.
4. Je werkgever zal een actief beleid voeren ten aanzien van diversiteit in de personeelsbezetting, ook in hogere en leidinggevende functies.
5. Je werkgever besteedt, in het kader van arbeidsomstandighedenbeleid, aandacht aan werkdruk. Hierbij wordt de arbodienst betrokken indien de situatie daartoe aanleiding geeft.

6.2 Verzekeringsovereenkomst

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

6.3 Rechtsbijstand

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

6.4 Vergoeding materiële schade

1. Je werkgever vergoedt materiële schade die aan jou is toegebracht door een cliënt en die redelijkerwijs niet voorkomen kon worden, op basis van het onderstaande.
2. Onder materiële schade wordt in dit verband verstaan:
 - a. schade aan je goederen en/of
 - b. schade ten gevolge van verwonding, voor zover het betreft herstelkosten en kosten wegens blijvende invaliditeit, één 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, dien je aan te tonen dat:
 - a. een cliënt de schade heeft toegebracht;
 - b. je op geen andere wijze te dezer zake schadeloos gesteld kan worden;
 - c. de schade is toegebracht in de uitoefening van je functie;
 - d. je je overigens naar het oordeel van de werkgever genoegzaam hebt verzekerd voor risico's, daar waar dit gebruikelijk is.
4. Door je op grond van dit artikel schadeloos te stellen, treedt je werkgever tot een maximum van € 2.270,- in jouw rechten die je mocht hebben tegenover degene die schade heeft veroorzaakt.

6.5 Klokkenluidersregeling

Jouw werkgever draagt er zorg voor dat je op een veilige wijze melding kunt doen van eventuele vermoedens van misstanden in de kliniek. Zie bijlage 3 voor een toelichting.

6.6 Duurzaamheid en groene banen

Werkgever en medewerkers werken in de geest van onderstaande artikelen uit de ZKN Governance code en streven naar:

1. Uitvoering van een krachtig milieubeleid waar zuinig energiebeleid onderdeel van uitmaakt.
2. Duurzaam ondernemen. Duurzaamheid maakt onderdeel uit van het strategisch plan van individuele zelfstandige klinieken. Dit plan bevat concrete doelstellingen (denk aan de maximale CO2-footprint) en bijbehorende acties voor onder andere het voeren van een zuinig energiebeleid (waar mogelijk met zonnepanelen), het gebruik van groene stroom, het stimuleren van carpooling en openbaar vervoer, afvalbeleid (FSC papier en stimulering beperking papierverbruik) en up-to-date isolatie van de klinieken.
3. Maatschappelijk verantwoord inkopen (duurzaam inkopen) en geven daar invulling aan door duurzaamheid zwaar mee te wegen in het inkoopbeleid. Dit door bijvoorbeeld duurzaamheidsspecificaties uit te vragen bij offerte-aanvragen en duurzaamheid mee te wegen in contractbesprekingen.
4. Het bijdragen aan een toekomstbestendige en duurzame leefomgeving. Kennisontwikkeling en – verspreiding op het gebied van verduurzaming van de bedrijfsvoering van zelfstandige klinieken draagt hieraan bij.

Art. 7 Verplichtingen van jou als werknemer

7.1 Algemene verplichtingen van jou als werknemer

1. Je bent verplicht de overeengekomen werkzaamheden naar je beste vermogen te verrichten en je daarbij te gedragen naar de aanwijzingen die jou door of namens je leidinggevende zijn gegeven. Hierbij wordt hetgeen is neergelegd in een professioneel statuut of beroepscode, zoals die per beroepsgroep is geformuleerd in acht genomen. Niettemin heb je het recht op grond van ernstige gewetensbezwaren het uitvoeren van bepaalde opdrachten te weigeren. In dit geval draagt je leidinggevende er zorg voor dat binnen je afdeling zodanige maatregelen worden getroffen dat dit recht effectueerbaar is. Je leidinggevende 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 die van je werkgever dan wel indien zich zodanige bijzondere omstandigheden voordoen dat voorafgaand overleg niet mogelijk is, ben je verplicht in te stemmen met wijziging voor korte tijd en ten hoogste één maand van de aan je functie verbonden werkzaamheden.

7.2 Medisch onderzoek

Als werknemer ben je verplicht mee te werken aan een door de werkgever met redenen omkleed noodzakelijk geacht medisch onderzoek, als het een onderzoek betreft met een preventieve werking ten opzichte van de gezondheidssituatie bij de werkgever.

7.3 Nevenfuncties

1. Het is je als werknemer niet toegestaan een al dan niet gehonoreerde nevenfunctie te vervullen of al dan niet gehonoreerde nevenwerkzaamheden te verrichten die redelijkerwijs geacht kunnen worden onverenigbaar te zijn met jouw functie dan wel met de belangen of het aanzien van de werkgever.
2. Als je twijfelt over de (on)verenigbaarheid van nevenfunctie(s) word je geacht daarover vooraf overleg te plegen met je werkgever.

7.4 Geschenken, beloningen

Het is behoudens nadrukkelijke toestemming van je werkgever, verboden om direct of indirect geschenken, beloningen aan te nemen of te vorderen van instanties of personen met wie je uit hoofde van je functie in aanraking komt;

7.5 Geheimhoudingsplicht

1. Je bent verplicht tot geheimhouding van wat je uit hoofde van je functie ter kennis komt, voor zover die verplichting uit de aard der zaak volgt of je uitdrukkelijk is opgelegd. Deze verplichting is neergelegd in artikel 272 van het Wetboek van Strafrecht en geldt ook na beëindiging van je arbeidsovereenkomst.
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 jou uit hoofde van je functie bekend is, tenzij je tot het verstrekken van gegevens toestemming geeft.

7.6 Disciplinaire maatregelen

Je houdt je aan de regels van je arbeidsovereenkomst en eventuele aanvullende regels, procedures en instructies die voor jou gelden. Je leidinggevende kan een of meer van navolgende disciplinaire maatregelen nemen als je deze regels niet nakomt:

1. Waarschuwing of berisping;
2. Schorsing:
 - a. Je werkgever kan je voor ten hoogste een week schorsen, indien hij meent dat er een zodanige ernstige reden is dat voortzetting van je werkzaamheden naar zijn oordeel niet langer verantwoord is.
 - b. Je werkgever kan de schorsing eenmaal met maximaal één week verlengen. Je werkgever kan niet gelijktijdig met het uitspreken van de eerste schorsing een verlenging opleggen.
 - c. Het besluit tot schorsing of het besluit tot verlenging hiervan wordt onverwijld en gemotiveerd aan je meegedeeld en schriftelijk bevestigd. Je wordt binnen vier dagen na dagtekening van het aangetekend schrijven (zaterdagen, zondagen en feestdagen niet meegerekend) in de

gelegenheid gesteld je tegenover je werkgever te verantwoorden. Je kunt je daarbij laten vergezellen van een raadsman.

- d. De schorsing kan worden verlengd tot de datum van ingang van de beëindiging van de arbeidsovereenkomst wanneer werkgever inmiddels een ontslagprocedure in gang heeft gezet bij de rechter.
- e. Tijdens de schorsing wordt je salaris doorbetaald.
- f. Je werkgever is bevoegd je gedurende de periode van schorsing de toegang tot de gebouwen en terreinen van de werkgever te ontfangen.
- g. Indien blijkt dat je kennelijk ten onrechte door je werkgever werd geschorst, zal je werkgever je – op jouw verzoek - openlijk rehabiliteren en de door jou aangetoonde schade vergoeden.

7.7 Op non-actiefstelling

- 1. Je werkgever kan je maximaal drie weken op non-actief stellen, indien naar het oordeel van je werkgever de voortgang van de werkzaamheden - door welke oorzaak dan ook - ernstig wordt belemmerd.
- 2. Je werkgever kan de non-actiefstelling éénmaal met maximaal drie weken verlengen. Met jouw toestemming kan nogmaals een verlenging van maximaal drie weken worden overeengekomen.
- 3. Het besluit tot non-actiefstelling of het besluit tot verlenging hiervan wordt door je werkgever gemotiveerd aan je medegedeeld en zo spoedig mogelijk schriftelijk bevestigd.
- 4. Je werkgever kan je, nadat een rechtsgeldige opzegtermijn is ingegaan, voor de resterende duur van de opzegtermijn op non-actief stellen. Voorwaarde is dat, naar het oordeel van je werkgever, zwaarwegende belangen dit noodzakelijk maken.
- 5. Tijdens de non-actiefstelling behoud je je salaris en alle overige rechten voortvloeiende uit de arbeidsovereenkomst/cao.
- 6. Je werkgever moet gedurende de periode van op non-actiefstelling bevorderen dat je je werkzaamheden kunt hervatten.
- 7. Na het verstrijken van de periode van non-actiefstelling kun je je werkzaamheden hervatten.
- 8. De non-actiefstelling kan niet bij wijze van strafmaatregel worden gebruikt.

Art. 8 Klachten en klachtencommissie

- 1. De werkgever waarbij in de regel meer dan ten minste 50 personen werkzaam zijn stelt in overleg met de ondernemingsraad een klachtenregeling op.
- 2. Van een klacht is sprake als je werkgever of jij als werknemer dit schriftelijk en gemotiveerd aan de ander kenbaar maakt. In geval van een klacht kun je een beroep doen op de overeenkomstig de klachtenregeling ingestelde klachtencommissie.
- 3. De klachtencommissie werkt conform de klachtenregeling.
- 4. De klachtencommissie brengt een zwaarwegend schriftelijk advies uit aan de werkgever. De werknemer ontvangt hiervan een afschrift.

Hoofdstuk 3. De arbeidsovereenkomst

Art. 9 De arbeidsovereenkomst

9.1 De arbeidsovereenkomst

1. Je arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan en gewijzigd en wordt in tweevoud opgemaakt.
2. Je werkgever draagt er zorg voor dat je een door beide partijen ondertekend exemplaar van de arbeidsovereenkomst ontvangt of de wijziging daarvan.

Toelichting individuele arbeidsovereenkomst. De werkgever moet binnen 1 maand na indiensttreding van de werknemer de werknemer schriftelijk informeren over de gemaakte individuele afspraken. Deze afspraken worden vastgelegd in de individuele arbeidsovereenkomst en betreffen onder andere:

- de naam en woonplaats van werknemer en werkgever;
- de plaats of plaatsen waar de werknemer werkt;
- uw functie of het soort werk dat de werknemer verricht;
- de datum van indiensttreding;
- de duur van het contract (bij een tijdelijke arbeidsovereenkomst);
- (eventueel) de lengte van de proeftijd (zie ook de toelichting hierna);
- hoeveel uur de medewerker gemiddeld werkt per week;
- de hoogte van het salaris en wanneer dit wordt uitbetaald;
- de vakantiebijslag;
- het aantal vakantiedagen;
- de duur van de opzegtermijn;
- de pensioenregeling;
- het van toepassing zijn van de cao ZKN.

Voorwaarden arbeidsovereenkomst

Er is sprake van een arbeidsovereenkomst als aan de volgende voorwaarden voldaan wordt:

- Werknemer is in dienst van de werkgever. De werkgever kan de werknemer opdrachten geven en de werkinhoud bepalen.
- De werknemer krijgt loon voor het uitgevoerde werk.
- De medewerker voert zelf het werk uit waarvoor hij/zij is aangenomen.

Toelichting proeftijd. In de cao ZKN zijn geen afspraken gemaakt over proeftijden in individuele arbeidsovereenkomsten. Dat betekent dat de wettelijke regeling van kracht is. De proeftijd is een soort kennismakingsperiode. Tijdens deze periode kunnen werkgever en werknemer de arbeidsovereenkomst direct opzeggen.

Wettelijke duur van de proeftijd:

De proeftijd mag maximaal 1 maand duren bij:

- een tijdelijk arbeidscontract van meer dan 6 maanden maar korter dan 2 jaar;
- een tijdelijk arbeidscontract waarbij geen einddatum is afgesproken.

De proeftijd kan maximaal 2 maanden duren bij:

- een vast dienstverband;
- een tijdelijk arbeidscontract voor 2 jaar of langer.

N.B. Bij een tijdelijk contract van 6 maanden of korter mag geen proeftijd afgesproken worden.

9.2 Duur

1. Je arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor bepaalde of onbepaalde tijd.
2. Nulurencontracten worden alleen toegepast in situaties, waarbij sprake is van:
 - a. opvang van onvoorziene en onplanbare cliëntvragen of
 - b. opvang van uitval van personeel die niet door in dienst zijnde medewerkers met een arbeidscontract waarin de arbeidsuren zijn vastgelegd, kan worden geleverd of alleen door onevenredige aantasting van geplande roosters mogelijk is of
 - c. Opvang van tekort of krapte in de personeelsbezetting welke op korte of middellange termijn ingevuld moet worden.

Toelichting arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd. Een tijdelijk contract is een arbeidsovereenkomst voor een bepaalde tijd. Bijvoorbeeld een paar maanden, een jaar of twee jaar. Een tijdelijk arbeidscontract eindigt automatisch. Dit heet 'van rechtswege'. Soms is de precieze einddatum niet bekend maar stopt het contract na afloop van een project. In het tijdelijk contract staat dan dat de werknemer is aangenomen voor de duur van de werkzaamheden. Dit contract eindigt automatisch als de werkzaamheden zijn afgelopen.

Sluiten werkgever en werknemer een tijdelijk contract van zes maanden of langer af? Dan geldt de aanzegtermijn. Dit betekent dat de werkgever de werknemer op tijd schriftelijk moet laten weten of de overeenkomst na afloop wel of niet wordt voortgezet.

Wanneer gaat een tijdelijk contract over in een vast contract?

Een tijdelijk contract gaat automatisch over in een vast contract als een werknemer meer dan 3 opvolgende tijdelijke contracten heeft gekregen en tussen de contracten niet meer dan zes maanden pauze zit. Of als een werknemer langer dan 3 jaar meerdere tijdelijke contracten bij zijn werkgever heeft gehad. Zie ook:

<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/arbeidsovereenkomst-en-cao/vraag-en-antwoord/wanneer-verandert-mijn-tijdelijke-arbeidscontract-in-een-vast-contract>

Toelichting nulurencontracter/oproepkracht. Een oproepmedewerker is in de zin van de cao ZKN een medewerker met een nulurencontract. Dit contract heeft volgens het arbeidsrecht de volgende kenmerken:

1. De medewerker gaat aan het werk als de werkgever hem oproept.
2. De medewerker heeft een contract voor bepaalde tijd of voor onbepaalde tijd, maar heeft geen afspraak gemaakt over het aantal uren dat hij werkt.
3. De werkgever betaalt alleen loon over de uren die worden gewerkt. Deze afspraak moet op papier staan. Deze afspraak geldt alleen voor de eerste 6 maanden van de arbeidsrelatie. Na die 6 maanden moet de werkgever loon doorbetalen als de nulurencontracter is opgeroepen en er door een reden die voor risico van de werkgever komt toch niet wordt gewerkt. Of als er werk is, maar de nulurencontracter niet wordt opgeroepen. Zijn de werktijden niet van tevoren bepaald? En wordt de nulurencontracter opgeroepen om te werken (waarbij hij ook daadwerkelijk aan het werk gaat)? Dan moet de werkgever in ieder geval voor 3 uur loon betalen.

De oproepkracht/nulurencontracter die incidenteel wordt opgeroepen valt volgens artikel 1b. cao ZKN niet de cao ZKN. Wordt een oproepkracht meer dan incidenteel opgeroepen, dan valt betrokken medewerker onder de werking van de cao ZKN.

Het inzetten van een nulurencontracter wordt in artikel 9.2 lid 2 cao ZKN beperkt vanwege aansluiting bij het advies van de Stichting van de Arbeid om via cao's de nul-urencontracten in de zorg zoveel mogelijk te beperken. De minister heeft aangekondigd dat indien werkgevers en vakbonden hierin onvoldoende verantwoordelijkheid nemen, er alsnog een

wettelijk verbod ingesteld zal worden. Door de beperkende clausule op te nemen, draagt ZKN bij aan het voorkomen van een algeheel wettelijk verbod op oproepkrachten.

Toelichting min-maxcontract. Een min-maxcontract heeft de volgende kenmerken:

- Het betreft een contract voor bepaalde tijd of onbepaalde tijd voor een minimumaantal uren per week, maand of jaar. Dit zijn de garantie-uren.
- In het contract is daarnaast de afspraak gemaakt voor hoeveel uur de medewerker maximaal oproepbaar is (bijvoorbeeld per week).
- Voor de garantie-uren krijgt de medewerker altijd betaald, ook als de werkgever de medewerker niet oproept om te komen werken.
- De medewerker moet minimaal vier dagen van tevoren worden opgeroepen.
- De medewerker moet werken tot het afgesproken maximum aantal oproepbare uren.
- De werkgever betaalt loon voor het totaal aantal uren dat de medewerker werkt.
- De medewerker krijgt voor de uren boven de garantie-uren uitbetaald als hij werkt. Dit geldt alleen voor de eerste zes maanden dat de medewerker werkt.
- Werkt de medewerker langer dan zes maanden en is de medewerker opgeroepen? Maar kan de medewerker door een reden die voor risico van de werkgever komt toch niet werken? Dan heeft de medewerker recht op doorbetaling van loon. Dit heet loondoorbetalingsverplichting. Heeft de medewerker met de werkgever afgesproken dat hij/zij maximaal minder dan 15 uur per week werkt? Dan heeft de medewerker iedere keer dat de werkgever hem/haar oproept, recht op minimaal drie uur loon. Ook als de medewerker maar één uur werkt. De medewerker kan een beroep doen op het rechtsvermoeden van de arbeidsomvang. Daarbij is het uitgangspunt dat de vaste arbeidsduur gelijk is aan de gemiddelde arbeidsduur van de afgelopen drie maanden.
- Na 12 maanden oproepwerk (dus ook bij een min-max contract) heeft de werknemer recht op een vast aantal uren per week of per maand, gebaseerd op het gemiddelde van de afgelopen 12 maanden. De werkgever moet dit schriftelijk aanbieden na die 12 maanden.

9.3 Einde van de arbeidsovereenkomst/keuze doorwerken na AOW

1. De arbeidsovereenkomst eindigt zonder opzegging op de dag waarop je als werknemer recht krijgt op een AOW-uitkering.
2. Als je werkgever en jij het daarover eens zijn, is het mogelijk om ook na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd door te werken. Als je na je AOW-leeftijd wilt blijven werken, dan dien je daar minimaal drie maanden voordat je de AOW-leeftijd bereikt een verzoek voor in bij je werkgever. Als je daarin toelicht wat daarbij jouw persoonlijke en financiële belangen en omstandigheden zijn, zal je werkgever dit nadrukkelijk meewegen bij de beslissing of je mag doorwerken.
3. De arbeidsovereenkomst die je had, wordt van rechtswege beëindigd conform artikel 9.3 lid 1 van deze cao. Je ontvangt een nieuwe arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.
4. Hierbij geldt dat de cao ZKN van toepassing is, met uitzondering van de artikelen 29.1, 29.2, 29.3 (PLB-uren), 29A (Vitaliteitsregeling) 39.2 (doorbetaling bij ziekte), 39.5 (re-integratie). Voor al het overige zijn de bepalingen uit deze cao op je van toepassing.

Toelichting keuze doorwerken na AOW De medewerker heeft de mogelijkheid om (onder voorwaarden) door te werken na de AOW-gerechtigde leeftijd. Steeds meer medewerkers overwegen om na hun AOW een aantal uren door te werken. Dat kan interessant zijn want:

- De medewerker betaalt dan geen AOW-premie meer;
- De medewerker krijgt AOW;
- De medewerker kan zijn pensioen laten uitbetalen, maar ook (gedeeltelijk) uitstellen;

- Als de medewerker door blijft werken wordt over het bruto jaarinkomen tot 38.704 euro maar 19% inkomstenbelasting (i.p.v. 37%) ingehouden.
Ook werkgevers vinden het in toenemende mate interessant om medewerkers die de AOW-leeftijd hebben bereikt voor een aantal uren per week in te blijven zetten. Daarmee blijft kennis behouden en wordt de personeelsformatie verruimd (vermindering werkdruk). Werkgevers en medewerkers hebben dus een gedeeld belang bij doorwerken na AOW. Er kan echter nooit sprake zijn van een verplichting of een automatisch recht, want instemming van beide kanten is nodig.

9.4 Opzegging van de arbeidsovereenkomst

Bij de verlenging van de wettelijke werknemerstermijn betreffende het opzeggen van de arbeidsovereenkomst 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.

Toelichting opzegtermijnen. De wettelijke opzegtermijnen zijn van kracht op individuele arbeidsovereenkomsten die onder de werking van de cao ZKN zijn afgesloten.

Werknemersopzegtermijn.

Heeft de werknemer een contract voor onbepaalde tijd? Dan heeft de werknemer een opzegtermijn van één maand. Dit betekent dat de werknemer één maand van te voren het contract moet opzeggen. Het gaat om een kalendermaand. De opzegtermijn gaat in vanaf de 1e van de volgende maand. (Tijdens de proeftijd geldt geen opzegtermijn.)

Langere opzegtermijn

De werknemer mag een langere opzegtermijn afspreken met de werkgever. Deze afspraak moet in de individuele arbeidsovereenkomst zijn opgenomen. De opzegtermijn voor de werknemer mag niet langer zijn dan zes maanden. Is de opzegtermijn langer dan drie maanden? Dan moet die van de werkgever volgens de cao ZKN twee keer zo lang zijn (zie ook hieronder).

Werkgeversopzegtermijn.

De opzegtermijn voor de werkgever hangt af van de periode dat de werknemer in dienst is, maar ook van eventuele afspraken die in de individuele arbeidsovereenkomst zijn opgenomen (Tijdens de proeftijd geldt geen opzegtermijn.)

In dienst	Opzegtermijn
Korter dan 5 jaar	1 maand
Tussen de 5 en 10 jaar	2 maanden
Tussen de 10 en 15 jaar	3 maanden
15 jaar of langer	4 maanden

Langere opzegtermijn

De werkgever kan met de werknemer een langere opzegtermijn afspreken. Deze afspraak moet dan in de individuele arbeidsovereenkomst zijn opgenomen. Indien de werkgeverstermijn is afgesproken voor een periode tot en met drie maanden, mag de werkgeverstermijn volgens de cao ZKN gelijk worden gesteld aan de werknemerstermijn. Bij individueel overeengekomen opzegtermijnen voor de werknemer van meer dan drie maanden geldt voor de werkgever een verdubbeling van de die opzegtermijn

9.5 Beëindiging na bevalling

Indien je in verband met een bevalling je arbeidsovereenkomst uiterlijk tien kalenderdagen na de bevalling opzegt, hoeven geldende opzegtermijnen niet in acht genomen te worden. Je dienstverband eindigt dan op de eerste dag van de volgende kalendermaand.

Hoofdstuk 4. Arbeidsduur, arbeids- en rusttijden, compensatie en vergoedingen, vakantie

De organisatie van het werk van de medewerker binnen het team

De meeste locaties van een zelfstandige kliniek tellen zo'n 10-30 medewerkers. Een aantal locaties is qua aantal medewerkers groter, maar er zijn ook veel locaties met minder dan tien medewerkers. Ongeacht de grootte van de locatie is het team medewerkers gezamenlijk verantwoordelijk voor het realiseren van de doelstellingen van de betreffende kliniek/locatie. Dat gebeurt door middel van de werkprocessen, waaraan iedere medewerker een bijdrage levert.

Toelichting bij de bepalingen over arbeidsduur, arbeids- en rusttijden: de cao ZKN kent geen jaarurensystematiek

Bij grote zorginstellingen, zoals een algemeen ziekenhuis waar grote aantallen medewerkers 24/7 zorg verlenen zijn complexe regels, waaronder de jaarurensystematiek, het werken met plus en minuren en het systeem van meerwerk en overwerk noodzakelijk. De bepalingen in cao's ZKN tot en met 2018 zijn voornamelijk afgeleid van de cao Ziekenhuizen, dat verklaarde ook de vele toelagen en toeslagen in de cao's ZKN van vóór 2019. Dergelijke complexe regelgeving is niet nodig voor de zelfstandige kliniek waar in het algemeen een qua omvang klein team planbare medisch specialistische zorg verleent. In de cao ZKN 2019-2020 zijn de begrippen jaarurensystematiek, plus- en minuren, meeruren en overwerk en de diverse toelagen daarom geschrapt en vervangen door eenvoudigere regels.

Vanaf de cao 2019 biedt de cao zelfstandige klinieken en de medewerkers qua afspraken over werktijden flexibiliteit. De regels gaan er van uit dat er binnen het eigen team afspraken over de roosters/werktijden van de medewerker(s) gemaakt worden, zulks vanzelfsprekend met als uitgangspunt het efficiënt en effectief uitvoeren van de eigen werkprocessen.

De in de cao ZKN, uitgewerkte afspraken over roosters, werktijden en vergoedingen sluiten aan op het businessmodel en de werkprocessen van een zelfstandige kliniek. Essentie is dat er binnen het team en met de medewerker individuele afspraken worden gemaakt over de werktijden.

Bij de indiensttreding maken werkgever en medewerker afspraken over het gemiddeld aantal uren dat de medewerker per week bij de zelfstandige kliniek werkt. Het overeengekomen aantal te werken uren per week wordt vastgelegd in de individuele arbeidsovereenkomst tussen medewerker en werkgever. Als in de individuele arbeidsovereenkomst een arbeidsduur van gemiddeld 40 uur per week is afgesproken, is er sprake van een voltijd dienstverband. Als je minder uren in de arbeidsovereenkomst als arbeidsduur zijn afgesproken is er sprake van een deeltijd dienstverband. Ongeacht of er voltijd of deeltijd wordt gewerkt kan de medewerker op basis van de Wet flexibel werken periodiek een wijziging van de wekelijkse arbeidsduur met de werkgever bespreken.

Toelichting Wet flexibel werken. De Wet flexibel werken (Wfw) geeft medewerkers het recht om een verzoek in te dienen bij hun werkgever om de arbeidsduur aan te passen (meer of minder uren) of de werktijden te wijzigen (bijv. later beginnen) of de arbeidsplaats te veranderen (bijv. thuiswerken). Een medewerker mag zo'n verzoek doen als hij minimaal 26 weken in dienst is. Het verzoek moet schriftelijk worden ingediend en het verzoek moet minimaal twee maanden vóór de gewenste ingangsdatum wordt gedaan. De werkgever moet het verzoek beoordelen en bespreken en uiterlijk één maand vóór de ingangsdatum schriftelijk reageren. Als de werkgever niet (tijdig) reageert, wordt het verzoek op basis van de wet automatisch gehonoreerd. Verzoeken betreffende het wijzigen van de arbeidsduur en werktijden mogen alleen worden afgewezen bij zwaarwegend bedrijfsbelang (zoals roosterproblemen, veiligheid of ernstige verstoring van de

bedrijfsvoering). Verzoeken betreffende de arbeidsplaats (zoals thuiswerken) moeten door de werkgevers serieus worden overwogen, maar daarvoor is meer ruimte om af te wijzen dan bij uren/tijden.

NB. De wet geldt voor organisaties met tien of meer werknemers. Bij kleinere werkgevers geldt de wet niet verplicht, maar medewerkers kunnen toch een verzoek doen. Er mag maximaal één keer per jaar een verzoek door de medewerker worden gedaan (tenzij er bijzondere omstandigheden zijn)'.

Toelichting inroosteren werktijden en Wet Transparante en Voorspelbare Arbeidsvoorwaarden. De essentie van de Wet Transparante en Voorspelbare Arbeidsvoorwaarden (in werking sinds 1 augustus 2022) is medewerkers meer duidelijkheid en zekerheid te geven over hun arbeidsvoorwaarden én meer bescherming tegen onduidelijke, onvoorspelbare of eenzijdige afspraken. Deze wet biedt medewerkers ook meer grip op hun werkrooster en rechten. De wet komt voort uit een Europese richtlijn en geldt voor alle werkgevers en werknemers in Nederland, ongeacht contractvorm. Medewerkers met ten minste 26 weken dienstverband mogen op basis van deze wet een verzoek aan hun doen om:

- Vaste uren te mogen werken
- In een vaster rooster te mogen werken
- Meer voorspelbaarheid in werk te krijgen

De werkgever moet binnen één maand gemotiveerd reageren (of binnen drie maanden bij kleine werkgevers).

Indien het in de individuele arbeidsovereenkomst overeengekomen gemiddelde aantal uren op wisselende werktijden wordt werkt, kan het feitelijke aantal ingeroosterde arbeidsduren per week afwijken van het overeengekomen aantal uren in de arbeidsovereenkomst. Het is de bedoeling dat de medewerker over een langere periode wekelijks gemiddeld het aantal uren wordt ingeroosterd dat in de individuele arbeidsovereenkomst is overeengekomen (zie ook art. 10.1 lid 5 cao). De maandelijkse salarisbetaling is op het in de individuele arbeidsovereenkomst overeengekomen aantal arbeidsuren gebaseerd.

Toelichting werken in vast rooster of werken in wisselend rooster met wisselende werktijden.

Bij werken in een vast rooster (stabiliteit en voorspelbaarheid):

- Werkt de medewerker op vaste werktijden, bijvoorbeeld elke week op ma, di, do van 08:00–17:00;
- Worden er geen nachtdiensten of weekenden gedraaid;
- Worden de diensten niet of slechts eenmalig vooruit gepland, immers, het rooster en de werktijden voor de medewerker staan vast;

Bij werken in een wisselend rooster (flexibiliteit en variatie):

- De werktijden liggen niet vooraf vast in het contract en de medewerker weet niet op welke dagen en tijdstippen hij moet werken. Er is voor de medewerker meer onvoorspelbaarheid en vaak recht op toeslagen;
- Werkt de medewerker steeds andere diensten. Bijvoorbeeld op wisselende dagen, in wisselende dag-, avond-of nachtdienst of afwisselend op doordeweekse dagen of in de weekenden en/of op feestdagen.

Toelichting 'Over een langere periode wekelijks gemiddeld het aantal uren werken dat in de individuele arbeidsovereenkomst is overeengekomen'. In de toelichting bij artikel 9. 1 lid 2 cao ZKN staat dat in de individuele arbeidsovereenkomst wordt opgenomen hoeveel uur de medewerker *gemiddeld* werkt per week. Het woord 'gemiddeld' maakt het mogelijk dat de medewerker in wisselende roosters wordt ingezet en de ene week bijvoorbeeld 20 uur werkt en de andere week bijvoorbeeld 28 uur. De in de individuele arbeidsovereenkomst opgenomen gemiddelde arbeidsduur is dan 24 uur per week.

In de cao 2025-2027 is in artikel 10.1 lid 5 de afspraak gemaakt dat de werkuren van de medewerker met ingang van 1 januari 2026 zodanig worden ingeroosterd dat de medewerker gedurende de periode van vier maanden gemiddeld ten

minste het met de medewerker overeengekomen aantal uren per week werkt. Bij het opstellen van de roosters is dat met ingang van 1 januari 2026 het uitgangspunt.

In Het voorbeeld van hierboven wordt de medewerker in vier maanden/16 weken dus tenminste 16 x 24 uur = 384 uur ingeroosterd. Wordt de medewerker in deze periode van vier maanden/16 weken meer uren ingeroosterd dan 384 uur, dan ontstaan meer gewerkte uren (zie ook art. 13 lid 1 cao ZKN).

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

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

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

Toelichting uitgangspunt afspraken over werktijden. Een goede werk-privé balans betekent idealiter dat het werk in de zelfstandige kliniek efficiënt en effectief wordt uitgevoerd en dat het werk goed samengaat met het privéleven van de medewerker. De medewerker kan zijn tijd, energie en aandacht in die situatie evenwichtig verdelen tussen werk enerzijds en familie, vrienden, zorgtaken, hobby's en sport anderzijds. Het betekent ook dat er een goede balans is tussen inspanning en ontspanning voor de medewerker. In artikel 10.1 cao ZKN zijn daarover kaderafspraken gemaakt.

- *De ingeroosterde werktijden van de medewerker worden – indien de werktijden wisselen – ten minste 28 dagen tevoren aan de medewerker bekendgemaakt. Met ingang van 1 januari 2026 bedraagt deze termijn zes weken;*
- *De medewerker wordt in beginsel ingezet conform de ingeroosterde werktijden. Op verzoek van de medewerker of de leidinggevende kunnen in overleg aanpassingen van de ingeroosterde werktijden overeengekomen worden.*
- *De medewerker hoeft buiten werktijd niet bereikbaar te zijn voor zijn de werkgever. De medewerker is in vrije tijd niet verplicht communicatie van het werk actief te volgen.*
- *Indien de medewerker op verzoek van de werkgever wordt gevraagd om in het belang van de zelfstandige kliniek:*
 - a. *op basis van zijn rooster meer uren te werken (binnen een tijdvak van vier maanden op basis van artikel 10.1 lid 5 cao) en/of extra uren werkt boven de ingeroosterde uren (overwerk op basis van artikel 12 cao);*
 - b. *op andere dagen of dagdelen dan de ingeroosterde werktijden te werken (art. 11 cao);*

- c. *stand-by staat (art 15.1 cao) en / of werkt tijdens stand-by dienst (15.2 cao).*
- d. *op feestdagen werkt (art. 16 cao);*

is er een compensatie overeenkomstig de artikelen 11, 12, 14 of 15 cao ZKN van toepassing.

Als de medewerker in een periode meer uren is ingeroosterd dan in zijn arbeidsovereenkomst is afgesproken (art. 10.1 lid 5 cao) of boven de ingeroosterde uren meer heeft gewerkt (overwerk, artikel 12 cao) of als kort voor de ingeroosterde werktijden de werktijden in overleg met de medewerker een dagdeel of dag worden verschoven (art. 11 cao), als er stand-by wordt gestaan (art. 15.1 cao) of de medewerker moet werken tijdens stand-by dienst (art. 15.2 cao) of er wordt gewerkt tijdens feestdagen is een compensatie in tijd-voor tijd van toepassing.

De tijd-voor tijd compensatie wordt in de regel zo snel mogelijk gecompenseerd, tenzij het belang van de dienst zich daartegen verzet of er andere afspraken tussen leidinggevende en medewerker worden gemaakt. In ieder geval wordt de compensatie in tijd die nog niet gecompenseerd is (met uitzondering van 10 uur) aan het einde van het kalenderjaar overeenkomstig het gestelde in artikel 13 lid 3 aan de medewerker uitbetaald. Zie ook artikel 13 cao.

Art. 10 Werktijden

10.1 Vaststellen van werktijden

1. In de zelfstandige kliniek wordt in de regel van maandag tot en met vrijdag gewerkt tussen 7.00 uur 20.00 uur. Afhankelijk van de medische zorg en/of de behoefte van de patiënt kan er sprake zijn van het werken op de zaterdag. In dergelijke gevallen vindt daarover tevoren overleg plaats met de medewerker en wordt er bij de inroostering van de werktijden zoveel als mogelijk rekening gehouden met de persoonlijke omstandigheden van de medewerker.
2. De werkprocessen binnen de zelfstandige kliniek worden door jou en je collega's uitgevoerd binnen een teamrooster.
3. Het teamrooster en de voor jou ingeroosterde werktijden worden vastgesteld door de leidinggevende. In het teamrooster staat welke werkuren er voor jou gelden.
4. Teamroosters worden vastgesteld voor een roostertijdvak van 3, 6 of 12 maanden.
5. De voor jou ingeroosterde werktijden kunnen leiden tot meer of minder werkuren dan het aantal uren per week dat je in jouw individuele arbeidsovereenkomst hebt afgesproken met je werkgever en waarop jouw salaris is gebaseerd. Met ingang van 1 januari 2026 geldt dat je werkuren zodanig worden ingeroosterd dat je gedurende (de in artikel 17.4 lid 1 genoemde periode van) vier maanden gemiddeld ten minste het met jou overeengekomen aantal uren per week werkt. Als je aan het einde van het betreffende roostertijdvak meer uren hebt gewerkt ontstaan meer gewerkte uren.

Toelichting 'Over een langere periode wekelijks gemiddeld het aantal uren werken dat in de individuele arbeidsovereenkomst is overeengekomen'. In de toelichting bij artikel 9. 1 lid 2 cao ZKN staat dat in de individuele arbeidsovereenkomst wordt opgenomen hoeveel uur de medewerker *gemiddeld* werkt per week. Het woord 'gemiddeld' maakt het mogelijk dat de medewerker in wisselende roosters wordt ingezet en de ene week bijvoorbeeld 20 uur werkt en de andere week bijvoorbeeld 28 uur. De in de individuele arbeidsovereenkomst opgenomen gemiddelde arbeidsduur is dan 24 uur per week.

In vorige cao gold dat eenmaal per tijdvak van zes maanden werd vastgesteld of de medewerker meer of minder uren is ingeroosterd dan is afgesproken in de individuele arbeidsovereenkomst. Die bepaling had zijn oorsprong in de jaarurensystematiek. Die systematiek wordt sinds 2019 niet meer in de cao ZKN gehanteerd. Zie ook de toelichting bij de aanhef van dit hoofdstuk.

In de cao 2025-2027 is afgesproken dat de werktijden van de medewerker zodanig worden ingeroosterd dat de medewerker gedurende een periode van vier maanden gemiddeld *ten minste het met de medewerker overeengekomen aantal uren per week werkt*. Bij het opstellen van de roosters is dat met ingang van 1 januari 2026 het uitgangspunt. In het voorbeeld van hierboven kan de medewerker er dus op rekenen dat hij in een tijdvak van vier maanden/16 weken tenminste $16 \times 24 \text{ uur} = 384 \text{ uur}$ wordt ingeroosterd.

De afspraak dat de medewerker die op wisselende uren werkt per tijdvak van vier maanden erop mag rekenen dat hij binnen dat tijdvak ten minste het aantal uren wordt ingeroosterd dat is afgesproken in de individuele arbeidsovereenkomst, biedt klinieken flexibiliteit. In feite is er de mogelijkheid tot een 'vier-maands-systematiek' betreffende het inroosteren van de werktijden van de medewerker. De medewerker mag daarbij verwachten dat de indeling van zijn werktijden in het rooster tenminste zes weken tevoren bekendgemaakt wordt. Er is voor de periode van vier maanden gekozen voor de indeling van de individuele medewerkers in het rooster omdat dat aansluit bij de vakantieplanning die de kliniek opstelt. Zie art. 17.4 lid 1 cao. Dat is ook een kwestie van (individueel) roosteren. In overleg met de ondernemingsraad kan op basis van artikel 17.4 lid 1 overigens een afwijkende regeling worden getroffen.

Het is niet de bedoeling dat medewerkers over een periode van vier maanden minder dan de overeengekomen gemiddelde werkuren worden ingeroosterd. In het voorbeeld van hierboven is de ondergrens dus 384 ingeroosterde uren per vier maanden. Wordt de medewerker in deze periode van vier maanden/16 weken meer uren ingeroosterd dan 384 uur, dan ontstaan meer gewerkte uren (zie ook art. 13 lid 1 cao ZKN).

6. Bij wisselende werktijden word je minimaal 28 dagen van tevoren ingelicht over je ingeroosterde werktijden. Vanaf 1 januari 2026 bedraagt deze termijn zes weken. In overleg met jou kan je leidinggevende van deze termijn afwijken.

Toelichting werken in vast rooster of werken in wisselend rooster met wisselende werktijden.

Bij werken in een vast rooster (stabiliteit en voorspelbaarheid):

- Werkt de medewerker op vaste werktijden, bijvoorbeeld elke week op ma, di, do van 08:00–16:30;
- Worden er geen nachtdiensten of weekenden gedraaid;
- Worden de diensten niet of slechts eenmalig vooruit gepland, immers, het rooster en de werktijden voor de medewerker staan vast;

Bij werken in een wisselend rooster (flexibiliteit en variatie):

- Is er voor de medewerker meer onvoorspelbaarheid en vaak recht op toeslagen;
- Werkt de medewerker steeds andere diensten. Bijvoorbeeld op wisselende dagen, in wisselende dag-, avond-of nachtdienst of afwisselend op doordeweekse dagen of in de weekenden en/of op feestdagen.

Toelichting op de termijn van zes weken voor de bekendmaking van (wisselende) roosters. Er is geen algemene wettelijke regeling in de Arbeidstijdenwet die precies deze termijnen noemt. De wet verplicht 'de werkgever wel tot tijdige mededeling van werktijden' maar laat de invulling daarvan over aan cao's of individuele arbeidsovereenkomsten. In de cao ZKN is met ingang van 1 januari 2026 afgesproken dat de bekendmaking van wisselende roosters zes weken tevoren plaatsvindt.

7. Je leidinggevende probeert je werktijden zodanig in het teamrooster vast te leggen, dat er sprake is van een evenwichtig werkpatroon. Daarbij wordt, voor zover dit redelijkerwijs kan, zo veel mogelijk rekening gehouden met rusttijden en je persoonlijke situatie voor zover jij je leidinggevende daarom hebt verzocht. Kan je leidinggevende geen rekening houden met je verzoek, dan zal hij je hierover persoonlijk informeren.

Je persoonlijke situatie kan onder andere betrekking hebben op je leeftijd of levensfase, je thuissituatie, waarbij te denken valt aan zorgtaken voor kinderen en zorgtaken voor de van jou afhankelijke familieleden, je gezondheid of eventuele (fysieke) beperkingen en op eventuele maatschappelijke verantwoordelijkheden die jij hebt.

8. Op verzoek van jou of je leidinggevende kunnen in overleg aanpassingen van de ingeroosterde werktijden overeengekomen worden.
9. Indien er sprake is van een arbeids- en rusttijdenregeling met wisselende diensten, dienen deze diensten zoveel mogelijk voorwaarts te roteren (dag, avond, nacht, dag, avond, nacht enz.).
10. Diensten waarin de uren tussen 23.00 uur en 07.00 uur geheel of ten dele zijn begrepen, kunnen uitsluitend worden opgedragen als je 18 jaar en ouder bent.
11. De diensten worden aaneengesloten verricht, tenzij de aard van de werkzaamheden verbonden aan de functie zich hiertegen verzet. Als dat aan de orde is wordt dat met je besproken voordat tot vaststelling van de niet-aaneengesloten diensten wordt overgegaan.
12. Overdracht van dienst vindt plaats binnen werktijd.
13. De maandelijkse salarisbetaling is op het in je individuele arbeidsovereenkomst overeengekomen aantal werkuren gebaseerd.

10.2 Koffie-/theepauzes

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

10.3 Roostervrije weekeinden

Je hebt recht op ten minste 22 weekeinden vrij van iedere dienst per jaar. Als je daarmee instemt mag hiervan worden afgeweken, met dien verstande dat je per jaar ten minste dertien zondagen vrij van iedere dienst bent (inclusief stand-by diensten van artikel 15 cao ZKN).

10.4 Maximale arbeidstijd

1. De werktijd per dienst bedraagt exclusief extra gewerkte uren ten hoogste tien uur, inclusief extra gewerkte uren twaalf uur.
2. De werktijd per nachtdienst bedraagt exclusief extra gewerkte uren ten hoogste negen uur, inclusief extra gewerkte uren tien uur.
3. De werktijd per week bedraagt ten hoogste zestig uur.
4. Je 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 werktijd per dienst, per nachtdienst of per week te verlengen.
5. De werktijd 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 werktijd per zestien weken bedraagt ten hoogste gemiddeld veertig uur per week, als je in een periode van zestien weken zestien of meer nachtdiensten verricht. Voor basisartsen in deze situatie bedraagt de arbeidstijd niet meer dan gemiddeld 48 uur per week in een periode van dertien weken.

10.5 Maximaal aantal nachtdiensten

1. Je mag ten hoogste vijf achtereenvolgende nachtdiensten verrichten.
2. Je kunt aan je leidinggevende voorstellen en vervolgens overeenkomen dat je ten hoogste zeven achtereenvolgende nachtdiensten verricht, maar niet meer dan 43 nachtdiensten per zestien weken. Je leidinggevende maakt geen gebruik van de mogelijkheid die de ATW (artikel 5:8 lid 9) biedt, om het aantal nachtdiensten te verhogen.
3. Wanneer je 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.

Art. 11 Compensatie voor werken op andere uren dan de ingeroosterde werktijden (verschoven uren)

1. Je leidinggevende kan je vragen om op andere uren te werken dan de ingeroosterde werktijden.
2. Indien je op verzoek van je leidinggevende op andere dagen of dagdelen werkt dan de ingeroosterde werktijden, ontvang je daarvoor een compensatie.
3. De compensatie bestaat uit aanspraak op vrije tijd en bedraagt 20% van het aantal uren dat je op andere tijden dan de ingeroosterde werktijden hebt gewerkt.

Toelichting compensatie voor verschoven uren. Hoewel zelfstandige klinieken *planbare* zorg verlenen is flexibiliteit in d bedrijfsvoering vereist. Bijvoorbeeld als dat nodig is voor de patiëntenzorg of bij uitval van een medewerker. Ongeacht of de medewerker in een vast rooster werkt of in een wisselend rooster, kan de leidinggevende de medewerker vragen om in het belang van de zelfstandige kliniek op andere dagdelen of dagen te werken dan de ingeroosterde, aan hem bekendgemaakte werktijden.

Voor de medewerker kan zo'n verzoek inbreuk maken op de werk-privébalans, in het bijzonder als dat verzoek betekent dat er gewerkt moet worden op andere dagen of dagdelen dan waarop de medewerker ingeroosterd was.

Om te stimuleren dat de medewerker (vrijwillig) meewerkt aan het verzoek om op *andere dagen of dagdelen* te werken dan die waarop zijn werkuren waren ingeroosterd ontvangt de medewerker daarvoor een compensatie van 20% van de tijd van het aantal uren dat de medewerker op andere tijden dan de ingeroosterde werktijden heeft gewerkt. Let op: het gaat om een verschuiving van werkuren naar andere dagen of dagdelen dan die waarop de werktijd aanvankelijk was ingeroosterd. Werken op andere dagen of dagdelen heeft in algemene zin immers meer impact op de werk-privébalans dan één/enkele verschoven uren op de dag/dagdeel zelf. Zie hieronder voorbeeld 4.

Voorbeelden:

1. De medewerker werkt in een vast rooster, 24 uur per week, elke week op ma, di, do van 08:00–17.00 (8 uur werk en een uur pauze). De leidinggevende vraagt de medewerker om in het belang van de kliniek de komende week niet op donderdag, maar op vrijdag te komen werken. De medewerker stemt daarmee in. De medewerker werkt die week zijn 24 uur en krijgt voor het werken op vrijdag in plaats van op donderdag een compensatie verschoven uren van 20% van 8 uur = 1,6 uur vrije tijd.
2. De medewerker werkt gemiddeld 20 uur in wisselende roosters. Zijn rooster is zes weken tevoren bekendgemaakt. De werktijden voor deze week zijn woensdag, donderdag van 8.00 uur tot 17.00 uur en de zaterdagochtend van 8.00 uur tot 12.00 uur. De leidinggevende vraagt de medewerker aan het begin van de week of de medewerker in plaats van op de zaterdagochtend op vrijdagmiddag wil komen werken. De medewerker stemt daarmee in. De medewerker werkt die week zijn 20 uur en ontvangt voor het werken op vrijdagmiddag in plaats van op zaterdagochtend 20% van vier uur = 0,8 uur vrije tijd aan compensatie verschoven uren. Omdat de medewerker deze week niet werkt op zaterdagochtend ontvangt hij over die niet gewerkte uren geen 38% toeslag voor het werken op bijzondere tijdstippen.
3. Een medewerker werkt 24 uur en is deze week ingeroosterd op maandag, dinsdag en donderdag van 8.00 tot 17.00 uur. De leidinggevende vraagt of de medewerker op donderdag niet om 8.00 uur wil beginnen en wil doorwerken tot 19.00 uur. De medewerker stemt daarmee in. Omdat de uren verschuiven van de ochtend naar

de avond (dus een ander dagdeel) ontvangt de medewerker als compensatie verschoven uren 20% van 2 uur = 0,4 uur vrije tijd.

4. Een medewerker werkt 20 uur en is deze week ingeroosterd op maandag en dinsdag de hele dag en donderdagmiddag van 13.00 tot 17.00 uur. De leidinggevende vraagt of de medewerker dinsdag of hij donderdag niet om 13.00 uur, maar om 14.30 uur wil beginnen en wil doorwerken tot 18.30 uur. De medewerker stemt daarmee in. Omdat de uren verschuiven binnen hetzelfde dagdeel komt de medewerker niet in aanmerking voor de compensatie verschoven uren.
5. Een medewerker werkt 24 uur en is deze week ingeroosterd op maandag, dinsdag en donderdag van 8.00 tot 17.00 uur. De leidinggevende vraagt of de medewerker op donderdag wil doorwerken tot 19.00 uur. Er is in dit voorbeeld geen sprake van compensatie voor verschoven uren, maar van compensatie voor extra uren werken op basis van artikel 12 cao.

Het advies is om de compensatie verschoven uren pragmatisch en zo mogelijk direct door de medewerker te laten opnemen. Bijvoorbeeld door de medewerker die dag of de volgende werkdag iets eerder naar huis te laten gaan of iets later te laten beginnen.

Art. 12 Compensatie voor extra uren werken, ad hoc of aansluitend aan je dienst (overwerk)

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

Toelichting compensatie voor extra uren werken, aansluitend aan je dienst.

1. Voorbeeld 1: Werknemer heeft een vast contract van gemiddeld 20 uur per week en vaste werktijden: op maandag acht uur, dinsdag acht uur en donderdagochtend vier uur. De werknemer wordt verzocht om vrijdag naar de kliniek te komen voor een teamoverleg. Het overleg duurt drie uur. Overeenkomstig artikel 12 lid 3 worden de extra drie uren gecompenseerd met drie uur vrije tijd.
2. Voorbeeld 2: Werknemer heeft een vast contract van gemiddeld 20 uur per week en vaste werktijden op maandag acht uur, dinsdag acht uur en donderdagochtend vier uur. Dinsdagmiddag staan operaties gepland. Eén operatie loopt wegens complicaties uit en de medisch specialist heeft die middag besloten ook nog een patiënt extra te opereren. De medewerker wordt verzocht om twee uur aansluitend aan zijn dienst te blijven. De compensatie bedraagt overeenkomstig artikel 13 lid 4 één uur voor het eerste uur en twee uur voor het tweede uur = drie uur extra vrije tijd.
3. Voorbeeld 3: Werknemer heeft een vast contract van gemiddeld 20 uur per week, maandag acht uur, dinsdag acht uur en donderdagochtend vier uur. Dinsdagmiddag staan operaties gepland. Eén operatie loopt wegens complicaties uit en de medisch specialist heeft die middag besloten ook nog een patiënt extra te opereren. De medewerker wordt op dinsdag verzocht om twee uur aansluitend aan zijn dienst te blijven. Donderdag wordt de medewerker gevraagd om wegens ziekte van een collega ook op vrijdag vier uur te komen werken. De compensatie bedraagt voor de dinsdag overeenkomstig artikel 13 lid 4 één uur voor het eerste uur en twee uur

- voor het tweede uur = drie uur extra vrije tijd. De compensatie voor het extra werken op de vrijdag bedraagt overeenkomstig artikel 12 lid 3 vier uur extra vrije tijd. Totale extra vrije tijd komt daarmee op zeven uur.
4. Werknemer heeft een min-maxcontract van ten minste 20 uur per week en maximaal 28 uur per week. Vaste tijden zijn maandag acht uur, dinsdag acht uur en donderdagochtend vier uur. Dinsdagmiddag staan operaties gepland. Eén operatie loopt wegens complicaties uit en de medisch specialist heeft die middag besloten ook nog een patiënt extra te opereren. De medewerker wordt op dinsdag verzocht om twee uur aansluitend aan zijn dienst te blijven. Donderdag wordt de medewerker gevraagd om wegens ziekte van een collega ook op vrijdag vier uur te komen werken. De compensatie bedraagt voor de dinsdag overeenkomstig artikel 13 lid 4 één uur voor het eerste uur en twee uur voor het tweede uur = drie uur extra vrije tijd. Omdat medewerker een min-maxcontract heeft, maar de oproep niet ten minste vier dagen tevoren is gedaan, is de medewerker niet verplicht om vrijdag te komen werken. Als de medewerker desondanks instemt met het verzoek van de werkgever vindt compensatie in extra vrije tijd plaats.

Art. 13 Opnemen tijd-voor-tijd compensatie / flexibiliteitstoelage

1. Er kan sprake zijn van:
 - a. Aanspraak op compensatie in tijd voor door jou meer gewerkte uren (binnen een tijdvak van vier maanden op basis van artikel 10.1 lid 5 cao) en extra gewerkte uren boven de voor jou ingeroosterde uren (overwerk op basis van artikel 12 cao);
 - b. Aanspraak op 20% compensatie in tijd van de uren die door jou op verzoek van de leidinggevende gewerkt zijn op andere dagen of dagdelen dan de ingeroosterde werktijden (art. 11 cao);
 - c. Aanspraak op compensatie in tijd voor stand-by staan (art. 15.1 cao) en / of voor werken tijdens stand-by dienst (15.2 cao).
 - d. Aanspraak op compensatie in tijd voor het werken op feestdagen (art. 16 cao).
2. De compensatie in tijd wordt zo spoedig mogelijk door jou opgenomen. Als het belang van de zelfstandige kliniek zich tegen het opnemen van de tijd voor tijd compensatie keert of als je met de leidinggevende overeenkomt om de compensatie niet in tijd op te nemen, worden de uren tijd voor tijd compensatie beschouwd als 'extra gewerkte uren'.

Toelichting compensatie in tijd Als de medewerker in een periode meer uren is ingeroosterd dan in zijn arbeidsovereenkomst is afgesproken (art. 10.1 lid 5 cao) of boven de ingeroosterde uren meer heeft gewerkt (overwerk, art. 12 cao) of als de ingeroosterde werktijden in overleg met de medewerker een dagdeel of dag worden verschoven (art. 11 cao), als er stand-by wordt gestaan (art. 15.1 cao) of de medewerker moet werken tijdens stand-by dienst (art. 15.2 cao) of er wordt gewerkt tijdens feestdagen (art. 16 cao) is een compensatie in tijd-voor tijd van toepassing.

De tijd-voor tijd wordt in de regel zo snel mogelijk gecompenseerd, tenzij het belang van de dienst zich daartegen verzet of er andere afspraken tussen leidinggevende en medewerker worden gemaakt. In ieder geval wordt de compensatie in tijd die nog niet gecompenseerd is (met uitzondering van 10 uur) aan het einde van het kalenderjaar overeenkomstig het gestelde in artikel 13 lid 3 aan de medewerker uitbetaald.

Toelichting opnemen tijd-voor-tijd compensatie. Het advies is om de compensatie verschoven uren pragmatisch en zo mogelijk direct door de medewerker te laten opnemen. Bijvoorbeeld door de medewerker die dag of de volgende werkdag iets eerder naar huis te laten gaan of iets later te laten beginnen.

3. Zijn de aan het einde van het kalenderjaar opgebouwde extra gewerkte uren nog niet in vrije tijd gecompenseerd, dan geldt het volgende:

- a. De eerste tien nog niet in vrije tijd gecompenseerde extra gewerkte uren blijven staan en worden in het daaropvolgende kalenderjaar door jou in vrije tijd gecompenseerd.
 - b. De eventuele overige nog niet in vrije tijd gecompenseerde uren worden aan je uitbetaald. Je ontvangt over deze uren het voor jou op de uit betalingsdatum geldende uurloon, verhoogd met 5% flexibiliteitstoeslag. Deze uren tellen bovendien mee voor:
 - i. de opbouw van de vakantiebijslag;
 - ii. de opbouw van de vakantiedagen en PLB-uren;
 - iii. de opbouw van de eindejaarsuitkering;
 - iv. de pensioenopbouw.
4. In overleg tussen jou en je leidinggevende kunnen de meer gewerkte uren eerder dan aan het einde van het kalenderjaar worden uitbetaald. In dat geval wordt het geldende uurloon uitbetaald inclusief de toeslagen van lid 3 van dit artikel, maar zonder de flexibiliteitstoeslag.
5. Bij het naderend einde van de arbeidsovereenkomst worden de op basis van lid 2 van dit artikel vastgestelde extra gewerkte uren zoveel mogelijk gecorrigeerd binnen de opzegtermijn. Het resterende verschil wordt uitbetaald of verrekend met vakantie uren, dan wel ingehouden op je laatste salaris.

Toelichting verrekening tijd voor tijd als extra gewerkte uren:

- Voorbeeld 1 Medewerker heeft op basis van artikel 10.1 lid 5 cao in een periode van vier maanden op basis van zijn rooster acht uren meer gewerkt. Aan het eind van het tijdvak van vier maanden worden de acht meer gewerkte uren doorgeschoven naar het volgende tijdvak om in dat tijdvak te worden gecompenseerd. Als compensatie niet plaatsvindt worden deze uren beschouwd als extra gewerkte uren op basis van artikel 13 lid 2 cao. Als deze als extra gewerkte aangemerkte uren aan het einde van het kalenderjaar niet zijn gecompenseerd schuiven ze door naar het volgende kalenderjaar, aangezien de eerste tien extra gewerkte uren niet worden uitbetaald.
- Voorbeeld 2 Medewerker heeft dertien uren tijd voor tijd niet gecompenseerd. De uren worden beschouwd als extra gewerkt. De uren die aan het einde van het kalenderjaar nog niet in tijd gecompenseerd zijn worden behoudens de eerste tien uur uitbetaald. Aan het einde van het kalenderjaar worden er dus tien extra gewerkte uren doorgeschoven naar het volgende kalenderjaar. Drie uren worden op basis van artikel 13 lid 5 cao uitbetaald.

Art. 14 Werken op bijzondere tijdstippen

14.1 Vergoeding voor het werken op bijzondere tijdstippen

1. Je komt in aanmerking voor een vergoeding voor het werken op bijzondere tijdstippen als je op verzoek van de werkgever werkt op tijden waar volgens onderstaande tabel een vergoeding voor geldt. Onder werken wordt in dit artikel mede verstaan: werken op andere tijdstippen dan de ingeroosterde werktijden en extra uren werken.

Toelichting 'Op verzoek van de werkgever': Als de medewerker op basis van het rooster werkt op bijzondere tijdstippen is de toeslag van toepassing. In dat geval is er sprake van 'Op verzoek van je werkgever'. 'Op verzoek van de werkgever' is ingevoerd omdat medewerkers in staffuncties vaak deels thuis werken en daarmee zelf bepalen of ze in de avond of bijvoorbeeld in de weekenden werken. Het is niet de bedoeling dat er dan een vergoeding betaald wordt.

2. De hoogte van de vergoeding is een percentage van je uurloon. De vergoeding voor het werken op bijzondere tijdstippen wordt uitbetaald in de maand, volgend op de maand waarin op bijzondere tijdstippen is gewerkt.
3. Het percentage is afhankelijk van de dag en het tijdstip waarop je hebt gewerkt en bedraagt:

Dagtype	Tijdvak	Toeslag
Maandag t/m vrijdag	00.00–06.00	47%
	22.00–24.00	
	06.00–07.00	22%
	20.00–22.00	
Zaterdag	00.00–06.00	52%
	22.00–24.00	
	06.00–22.00	38%
Zon- & feestdagen	00.00–24.00	60%
Kerst- & oudejaarsavond	18.00–24.00	60%

Toelichting werken op zaterdagochtend. Met ingang van de cao 2025-2027 is afgesproken dat – naast de regel dat er op maandagen tot en met vrijdag wordt gewerkt, er in de regel ook op zaterdagen kan worden gewerkt. In dergelijke gevallen vindt daarover tevoren overleg plaats met de medewerker en wordt er bij de inroostering van de werktijden zoveel als mogelijk rekening gehouden met de persoonlijke omstandigheden van de medewerker. Voor het werken op zaterdag tussen 06.00 uur en 22.00 uur is met ingang van de cao 2025-2027 een toeslag van 38% van toepassing.

4. Wanneer je zwanger bent word je na de derde maand van de zwangerschap geen werk op bijzondere tijdstippen meer opgedragen, tenzij je er mee instemt om op die tijdstippen te werken.
5. Wanneer je 59 jaar en ouder bent wordt geen nachtdienst opgedragen, tenzij je hiertegen geen bezwaar maakt. Als je in dit geval afziet van het recht op vrijstelling van nachtdiensten ontvang je 44,44 uur per jaar. Deze uren worden in mindering gebracht op het aantal te werken uren (voor deeltijd naar rato).
6. De vergoeding voor het werken op bijzondere tijdstippen wordt ook over genoten verlofuren en gedurende de periode van zwangerschapsverlof uitbetaald als je in jouw functie structureel wordt ingeroosterd op bijzondere tijdstippen. De vergoeding voor werken op bijzondere tijdstippen over (zwangerschaps-)verlofuren wordt in dat geval eens per zes maanden, of bij uitdiensttreding, achteraf vastgesteld door het percentage vergoeding te berekenen over de gedurende die zes maanden genoten zwangerschapsverlof/vakantie-uren, als zou zijn gewerkt.

Toelichting artikel 14.1 lid 6 cao ZKN. Het komt bij niet alle zelfstandige klinieken voor dat er structureel op bijzondere tijdstippen wordt gewerkt. Er is daarom geen beleid over de uitvoering van dit artikel uitgewerkt, de werkgever heeft daarin enige beleidsvrijheid. Navolgende toepassing kan worden gehanteerd: Artikel 14.1 lid 6 cao ZKN is alleen van toepassing op de medewerker voor wie werken op bijzondere tijdstippen een wezenlijk aspect is van de uitvoering van de functie. Met andere woorden: de medewerker moet 'regelmatig op bijzondere (onregelmatige) tijdstippen werken'. Dat laatste zal in de praktijk vormgegeven worden door het inroosteren van de werktijden in een rooster. Op basis van dat rooster kan door toepassing van de matrix van lid 1 van dit cao-artikel maandelijks de vergoeding berekend worden.

Vervolgens kan – eens per zes maanden, achteraf – bezien worden welke dagen van dat rooster de medewerker niet gewerkt heeft wegens opgenomen vakantieverlof en vergoeding daardoor gemist is. De uitkomst van die berekening kan aan de medewerker worden uitgekeerd.

14.2 Afbouwregeling vergoeding voor het werken op bijzondere tijdstippen

1. Als het structureel werken op bijzonder tijdstippen door de werkgever wordt beëindigd of verminderd dan wel de beëindiging of vermindering plaatsvindt op medisch advies en niet is te wijten aan je eigen schuld of toedoen, heb je aanspraak op een tegemoetkoming op de voet van de volgende leden. Onder beëindiging of vermindering van op bijzondere tijdstippen door de werkgever wordt eveneens verstaan een bevordering van de werknemer.
2. Voorwaarden voor de in lid 1 genoemde tegemoetkoming zijn, dat:
 - a. je op het moment van de onder lid 1 bedoelde beëindiging dan wel vermindering tenminste drie jaren onafgebroken op bijzondere tijdstippen werk hebt verricht;
 - b. er geen sprake is van een tijdelijke beëindiging of vermindering van het werken op bijzondere tijdstippen;
 - c. het verschil tussen het salaris bedoeld onder lid 3 sub a en sub b meer bedraagt dan 2% van sub a;
 - d. 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 werken op bijzondere tijdstippen per maand. Dit salaris wordt gemeten over een periode van drie maanden na de in lid 1 bedoelde beëindiging of vermindering van het werken op bijzondere tijdstippen.
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.

Art. 15 Stand-by dienst

Toelichting Stand-by dienst. Stand-by dienst is de benaming van de bereikbaarheidsdienst, aanwezigheidsdienst en consignatie. De compensatie daarvoor heet: stand-by vergoeding. Er zijn diverse vormen van stand-by dienst in de cao opgenomen met verschillende vergoedingen.

15.1 Vergoeding voor stand-by dienst

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

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

15.2 Vergoeding en toeslag voor werken tijdens stand-by dienst

1. Soms moet je werken tijdens bovenstaande types van stand-by-dienst. Bijvoorbeeld als je tijdens de lichte stand-by dienst wordt gebeld of als je tijdens de andere vormen van stand-by dienst wordt opgeroepen om te werken.

Toelichting werken tijdens lichte stand-by-dienst. Voor de uren dat de medewerker stand-by dienst heeft ontvangt hij een vergoeding in vrije tijd op basis van artikel 15.1 cao. Soms moet de medewerker werken tijdens stand-by dienst. In de cao 2025-2027 is verduidelijkt dat er sprake is van 'werken tijdens stand-by dienst' als de medewerker tijdens de lichte stand-by-dienst wordt gebeld.

2. In die gevallen:

- a. wordt voor de berekening van de vergoeding uitgegaan van een periode van ten minste een half uur werk, te vermeerderen met de eventuele werkelijke reistijd.
- b. Indien je werkt gedurende een periode langer dan een half uur, wordt deze periode afgerond op een heel uur.

Indien je werkt gedurende een periode langer dan een uur, wordt deze periode naar boven afgerond op halve respectievelijk hele uren. De vergoeding voor het werken tijdens de stand-by-dienst wordt verstrekt in de vorm van vrije tijd gelijk aan het aantal uren dat je tijdens stand-by dienst hebt gewerkt én een toeslag van een percentage van het uurloon: Dagtype	Tijdvak	Toeslag
Maandag t/m vrijdag	00.00–06.00	50%
	06.00–22.00	25%*
	22.00–24.00	50%
Zaterdag	00.00–18.00	75%
	18.00–24.00	100%
Zon- & feestdagen	00.00–24.00	100%**
Vrije dagen	00.00–24.00	75%

* Met dien verstande dat in een periode van zeven dagen de toeslag voor het eerste aantal van vijf gewerkte uren 25% bedraagt en de meer dan vijf gewerkte uren 50%.

** kerstavond en oudejaarsavond tussen 18.00 uur en 24.00 uur 100%.

3. Wanneer je zwanger bent word je na de derde maand van de zwangerschap geen stand-by-dienst meer opgedragen, tenzij je daartegen geen bezwaar hebt.

15.3 Maaltijdverstrekking en telefoonkostenvergoeding tijdens stand-by dienst

1. Tijdens het verrichten van stand-by dienst met aanwezigheid worden de maaltijden door je werkgever gratis verstrekt.
2. De werkgever stelt aan jou een (mobiele) telefoon ter beschikking die in het kader van de stand-by dienst bereikbaar moet zijn.
3. Wanneer je gebruik moet maken van je privé-telefoon, worden afspraken gemaakt over de vergoeding van de abonnements- en zakelijke gesprekskosten.

Art. 16 Feestdagen

1. Feestdagen in de zin van deze cao zijn: Nieuwjaarsdag, Eerste en Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Eerste en Tweede Pinksterdag, Eerste en Tweede Kerstdag, Koningsdag en Bevrijdingsdag (deze laatste in lustrumjaren (2030, 2035 etc.).
2. Op feestdagen wordt in beginsel niet gewerkt.
3. Als je werkt volgens een vast rooster en normaalgesproken bent ingeroosterd op de dag waarop de feestdag valt hoeft je niet te werken en word je uurloon doorbetaald. Voor die dag worden geen vakantie-uren afgeboekt. Als je werk toch moet worden uitgevoerd op een feestdag en je leidinggevende dit met je afsprekt krijg je een compensatie in tijd, gelijk aan het aantal uren dat je op de feestdag werkt en kom je in aanmerking voor de vergoeding voor het werken op bijzondere tijdstippen (zie artikel 14 cao).
4. Als je werkt volgens een wisselend rooster krijg je jaarlijks op 1 januari het aantal erkende feestdagen in dat kalenderjaar toegekend als feestdagenverlof, per dag conform het aantal uren wat je normaal op de betreffende (feest-)dag werkt. Als je op een feestdag volgens jouw rooster niet hoeft te werken, wordt de betreffende feestdag als verlofdag in mindering gebracht op het saldo feestdagenverlof. Als je werk toch moet worden uitgevoerd op een feestdag en je leidinggevende dit met je afsprekt wordt die feestdag niet als verlofdag in mindering gebracht op het saldo feestdagenverlof. Daardoor ontstaat het recht op compensatie in tijd, gelijk aan het aantal uren dat je op de feestdag werkt, wordt je doorbetaald en kom je in aanmerking voor de vergoeding voor het werken op bijzondere tijdstippen (zie artikel 14 cao).
5. Je werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad een afwijkende regeling treffen.

Toelichting feestdagen. Met ingang van de cao 2025-2027 is de regeling feestdagen verduidelijkt.

Voor medewerkers die in vaste roosters geldt:

- Valt de feestdag op een dag dat je normaal gesproken zou werken volgens je rooster dan is de medewerker vrij en wordt hij doorbetaald. Bijvoorbeeld: de medewerker werkt in vaste roosters, altijd op maandag. Tweede Paasdag is de medewerker vrij en wordt hij doorbetaald.
- Valt de feestdag op een dag dat de medewerker normaal gesproken niet zou werken, dan was de medewerker al vrij op de feestdag en wordt hij dus ook niet doorbetaald. Er is ook geen recht op een extra vrije dag omdat de dag van de feestdag geen werkdag voor de medewerker is. Bijvoorbeeld: de medewerker werkt in vaste roosters, altijd op dinsdag, woensdag en donderdag. Tweede Paasdag is de medewerker vrij, echter hij wordt niet doorbetaald en hij krijgt ook geen compensatie in vrije tijd. Immers, de dag waarop de feestdag valt is voor hem geen reguliere werkdag.
- Valt de feestdag op een dag dat de medewerker normaal gesproken zou werken en moet de medewerker ook werken op de feestdag, dan ontvangt hij een dag compensatie aan vrije tijd, zijn salaris en de toeslag van artikel 14, werken op bijzondere tijdstippen. Bijvoorbeeld: de medewerker werkt in vaste roosters, altijd op maandag. Tweede Paasdag (maandag) is de medewerker ingeroosterd en werkt hij. Hij krijgt compensatie in tijd conform de gewerkte uren, hij wordt doorbetaald en hij ontvangt de vergoeding voor het werken op bijzondere tijdstippen op basis van artikel 14 cao.

Voor medewerkers die in wisselende roosters werken (zie ook de toelichting bij de aanhef van hoofdstuk 4) geldt:

- Per kalenderjaar wordt op 1 januari het aantal erkende feestdagen in dat kalenderjaar als feestdagenverlof toegekend aan de medewerker, per dag conform het aantal uren wat de medewerker normaal op de betreffende (feest-)dag werkt. Bijvoorbeeld, in enig jaar zijn er acht feestdagen. Die dagen worden aan de medewerker toegekend aan het begin van het jaar.

- Als de op een feestdag volgens het rooster op de feestdag niet hoeft te werken, wordt de betreffende feestdag als verlofdag in mindering gebracht op het saldo feestdagenverlof van de medewerker. Bijvoorbeeld: voor iedere feestdag waarop de medewerker niet is ingeroosterd en dus ook niet werkt wordt er een feestdag afgeschreven.
- Als de medewerker wel wordt ingeroosterd en werkt op een feestdag worden de gewerkte uren op die feestdag niet als verlof in mindering gebracht op het saldo feestdagenverlof en houdt de medewerker dat verlof als compensatie in tijd, gelijk aan het aantal uren dat er op de feestdag is gewerkt. De medewerker wordt doorbetaald en komt de medewerker in aanmerking voor de vergoeding voor het werken op bijzondere tijdstippen (zie artikel 14 cao).

Art. 17 Vakantie

17.1 Definities

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.

17.2 Omvang en opbouw vakantie-uren

1. Je hebt met behoud van het salaris recht op 160 vakantie-uren per kalenderjaar. Wanneer je een van de voltijdnorm afwijkende arbeidsduur hebt, wordt het naar rato-beginsel toegepast.
2. Een maand waarin het dienstverband voor de 16de is ingegaan of na de 15de is geëindigd, wordt voor de bepaling van de vakantieomvang als een volle kalendermaand beschouwd.
3. Indien het dienstverband na de 15de van de kalendermaand is ingegaan of voor de 16de van de maand is geëindigd, vindt de opbouw van vakantierechten naar rato plaats.

Toelichting omvang en opbouw vakantie-uren. Artikel 17.2 cao ZKN regelt het wettelijk vakantieverlof. Voor de voltijd-medewerker (40-urige werkweek) bedraagt het wettelijk vakantieverlof 160 vakantie-uren / 20 dagen per jaar. Indien betrokkene dat wenst kunnen PLB-uren worden omgezet in bovenwettelijk verlof (zie artikel 29.3 cao ZKN). Voor het opgebouwde wettelijke verlof geldt de wettelijke vervalttermijn van 1,5 jaar. Dus uren welke per januari in enig jaar zijn toegekend, komen per 1 juli in het volgende jaar te vervallen indien ze niet zijn opgenomen. Van uitbetaling van wettelijk verlof kan geen sprake zijn.

17.3 Aanwijzen vakantiedagen

1. Je werkgever kan bepalen dat je op maximaal twee door hem aan te wijzen werkdagen vakantieverlof geniet. Bedoeld verlof is begrepen in het aantal uren, genoemd in artikel 17.2.
2. Toepassing van dit artikel vindt plaats in overleg met de ondernemingsraad. Het besluit heeft betrekking op één of meer groepen werknemers en op het komende kalenderjaar en wordt uiterlijk aan het einde van het lopende kalenderjaar genomen.

17.4 Opnemen van vakantie-uren

1. Je werkgever is verplicht je ieder jaar in de gelegenheid te stellen de toegekende vakantie-uren op te nemen. Daarbij geldt het volgende:
 - a. Vakantieaanvragen voor de periode februari tot en met mei dien je in voor 1 september van het voorgaande jaar;

- b. Vakantieaanvragen voor de periode juni tot en met september dien je in voor 1 december van het voorgaande jaar;
 - c. Vakantieaanvragen voor de periode oktober tot en met januari dien je in voor 1 mei.
- Je werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad een afwijkende regeling treffen.
2. Je werkgever stelt de definitieve vakantieplanning vast binnen een maand na afloop van de in lid 1 genoemde periode. Het gestelde in artikel 17.6 cao ZKN blijft hierbij van toepassing.
 3. Je werkgever is verplicht je ieder jaar in de gelegenheid te stellen de toegekende vakantie-uren op te nemen.
 4. Je kunt aanspraak maken op een vakantie van ten minste drie weken aaneengesloten met inbegrip van de weekenden daaraan voorafgaand en daarop aansluitend.
 5. Indien vakantie-uren worden opgenomen op een dag waarop volgens het arbeids- en rusttijdenpatroon een bepaald aantal uren zou worden gewerkt, dan wordt dit aantal uren geregistreerd als vakantie.

17.5 Volgorde opnemen vakantie/verlof bij samenloop van bronnen van vrije tijd

1. Indien er in jouw situatie sprake is van een samenloop in verlofrechten, bijvoorbeeld bestaande uit tijd-voor-tijd compensatie, wettelijke vakantie-uren en PLB-uren die je in jouw PLB-plan omgezet hebt naar bovenwettelijk verlof, wordt dat in navolgende volgorde opgenomen en afgeschreven:
 - a. Toegekende aanspraak op vrije tijd bestaande uit tijd-voor-tijd compensatie voor:
 - i. Meer gewerkte uren (binnen een tijdvak van vier maanden op basis van artikel 10.1 lid 4) en extra gewerkte uren boven de voor jou ingeroosterde uren (overwerk op basis van artikel 12);
 - ii. De uren die door jou op verzoek van de leidinggevende gewerkt zijn op andere dagen of dagdelen dan de ingeroosterde werktijden (art. 11);
 - iii. Voor stand-by staan (art 15.1) en / of voor werken tijdens stand-by dienst (15.2);
 - iv. Voor het werken op feestdagen (art. 16);
 - b. wettelijke vakantie-uren;
 - c. PLB-uren die zijn omgezet naar bovenwettelijk verlof.
2. Bij onverhoopt optredende arbeidsongeschiktheid is artikel 17.7 cao ZKN ook van toepassing op opgenomen compensatie-uren en de naar bovenwettelijk verlof omgezette PLB-uren.

17.6 Wijziging vakantieperiode

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

17.7 Arbeidsongeschiktheid of zwangerschap/bevallingsverlof tijdens vakantie

1. Als je je tijdens je vakantie ziek meldt, overeenkomstig het in artikel 40 cao genoemde reglement ziekmelding, worden de ziekte-dagen vanaf het moment van ziekmelding niet aangemerkt als vakantiedagen.

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

Hoofdstuk 5. Beloningen

Art. 18 Aanpassing salarisgebouw en algemene aanpassing salarissen

1. Het salarisgebouw van de cao ZKN en de salarissen van de onder de cao vallende medewerkers worden tijdens de looptijd van de cao als volgt aangepast:
 - a. Met ingang van 1 oktober 2025 worden de bedragen van het salarisgebouw ZKN en de salarissen van de medewerkers verhoogd met 2%.
 - b. Met ingang van 1 mei 2026 worden de bedragen van het salarisgebouw ZKN en de salarissen van de medewerkers verhoogd met 3%.
 - c. Met ingang van 1 maart 2027 worden de bedragen van het salarisgebouw ZKN en de salarissen van de medewerkers verhoogd met 1.5%.
2. De salarisgebouwen met ingang van:
 - 1 juli 2025;
 - 1 oktober 2025;
 - 1 mei 2026;
 - 1 maart 2027;
 en de bijbehorende inpassingstabellen zijn opgenomen in bijlage 1 van deze cao.

18.1 Indeling in een salarisschaal

1. Je ontvangt overeenkomstig artikel 18.5 lid 4 een salaris op basis van één van de in bijlage 1 weergegeven salarisschalen behorende bij de functiegroepen 5 t/m 80.
2. De vermelde bedragen zijn gebaseerd op een voltijd arbeidsduur (gemiddeld 40 uur per week). Wanneer je een hiervan afwijkende arbeidsduur hebt, wordt het naar rato-beginsel toegepast.

18.2 Uitbetaling salaris

1. Je moet uiterlijk twee dagen, zon- en feestdagen niet meegerekend, voor het einde van de kalendermaand over je salaris over die maand kunnen beschikken.
2. De vergoeding voor werken op bijzondere tijdstippen, stand-by-dienst, woon-werkverkeer en reis- en verblijfkosten over een bepaalde maand wordt uiterlijk in de daaropvolgende kalendermaand uitbetaald.
3. Je ontvangt een schriftelijke specificatie van wijzigingen in het salaris en/of in de salarisberekening.

18.3 Werkwijze betreffende Functiewaardering Gezondheidszorg (FWG)

1. De werkgever kan:
 - a. een nieuwe functie instellen of
 - b. een bestaande functie (eventueel op verzoek van de werknemer) herschrijven of
 - c. een bestaande functie (eventueel op verzoek van de werknemer) opnieuw indelen.
2. Een nieuwe functie is een functie die qua inhoud en functie-eisen niet overeenkomt met een binnen de zelfstandige kliniek reeds beschreven en ingedeelde functie en waarvoor het niet mogelijk is een daadwerkelijk uitgeoefende functie als basis te nemen voor de beschrijving.

Toelichting functiewaardering. Functies in de zorg worden beschreven en gewaardeerd met het functiewaarderingssysteem FWG 3.0. In overleg met de systeemhouder FWG heeft ZKN een functieboek voor zelfstandige

klinieken ontwikkeld. Het functieboek bestaat uit een referentie set van functiebeschrijvingen voor zelfstandige klinieken, waarbij zoveel mogelijk rekening is gehouden met de aard van werkzaamheden zoals deze voorkomen binnen de klinieken. Met behulp van het functieboek kan meer inzicht worden gekregen in het waarderen van de functies en het op basis daarvan indelen van de functie in een salarisgroep. Het meest recente functieboek vindt u op de website van ZKN of van AVV.

Het functieboek bevat een aantal kernfuncties over de volle breedte van het loongebouw. Daarin zijn ook de onderscheidende elementen per functiegroep inzichtelijk gemaakt. Mochten er over het functieboek vragen ontstaan dan kunt u altijd contact opnemen met het servicepunt van systeemhouder FWG. Het servicepunt FWG is te bereiken via telefoonnummer 030 2669400 of via servicepunt@fwg.nl.

18.4 Procedure vaststellen functiebeschrijving

1. Indeling zoals bedoeld in artikel 18.5 cao ZKN of herindeling zoals bedoeld in artikel 18.6 cao ZKN vindt plaats op basis van een functiebeschrijving, die aan navolgende kwaliteitseisen voldoet:
 - a. De functiebeschrijving is actueel: een heldere weergave van de lokale IST-situatie;
 - b. De hoofdtaken/resultaten dienen helder, herkenbaar en informatief beschreven te zijn, waarbij het gaat om kenmerkende werkzaamheden die feitelijk worden verricht;
 - c. De functiebeschrijving bevat in ieder geval de volgende gegevens: de plaats in de organisatie, de kern van de functie, de taken/resultaten en een toelichting van relevante zaken per FWG-gezichtspunt.
2. De werkgever stelt in geval van het instellen van een nieuwe functie of het herschrijven van een bestaande functie een voorlopige functiebeschrijving op met inachtneming van bovenstaande kwaliteitseisen.
3. De voorlopige functiebeschrijving wordt schriftelijk aan jou aangeboden. Indien je akkoord bent met de voorlopige beschrijving van de functie wordt de functiebeschrijving door de werkgever vastgesteld.
4. Indien je niet akkoord bent met de voorlopige beschrijving van de functie bespreek je met je werkgever op welke onderdelen de voorlopige beschrijving van de functie volgens jou zou moeten worden aangepast. Indien daar overeenstemming over wordt bereikt wordt de aangepaste functiebeschrijving door de werkgever vastgesteld. Indien er geen overeenstemming wordt bereikt over de voorlopige beschrijving van de functie kun je gebruik maken van het klachtrecht overeenkomstig artikel 8 cao ZKN. Na verkregen advies van de klachtencommissie, wordt de functiebeschrijving door de werkgever definitief vastgesteld.

18.5 Waardering en indeling van functies, algemene salarisverhoging

1. Nadat de functiebeschrijving definitief is vastgesteld, bepaalt de werkgever met behulp van het FWG® functiewaarderingssysteem de FWG-waardering en -indeling van de functie. Dit systeem wordt periodiek geactualiseerd. Cao-partijen bepalen welke systeemversie van kracht is.
2. Het vaststellen van de FWG-waardering en -indeling van de functie door de werkgever vindt plaats met behulp van:
 - a. Het computerondersteunde FWG®-systeem of
 - b. Het ZKN FWG Functiehandboek of
 - c. Een consultant van de systeemhouder FWG.
3. Je krijgt op verzoek een toelichting op de werking van het systeem en de uitkomst van de functiewaardering. Noot: Voor informatie over het FWG®-systeem zie: www.fwg.nl.

4. Je werkgever deelt je functie met behulp van het FWG®-systeem in, in één van de functiegroepen 5 tot en met 80 van de geldende ZKN salaristabel (bijlage 1 cao ZKN).
5. Het nummer van de salarisschaal correspondeert met de functiegroep.
6. Inpassing in de salarisschaal vindt plaats op basis van al dan niet elders verkregen ervaring.

Toelichting vaststellen FWG-waardering en indeling van functies in een salarisschaal. De indeling van een functie bij een zelfstandige kliniek gebeurt (net als andere in de zorg werkzame organisaties) met Functie Waardering Gezondheidszorg (FWG). In de cao ZKN staan drie methodes genoemd om in te delen met FWG. De werkgever is verantwoordelijk voor een goed proces van functiewaardering en kiest de methode die hij/zij het meest passend vindt voor de organisatie.

Ten behoeve van de indeling van de functie van een medewerker in een salarisgroep is het opstellen van een functiebeschrijving noodzakelijk. Het proces van beschrijven en indelen van een functie volgens de cao ZKN verloopt in twee stappen. Eerst wordt de functie (het samenstel van opgedragen werkzaamheden) beschreven. De functiebeschrijving moet voldoen aan kwaliteitseisen die van belang zijn om een goede indeling te kunnen maken in FWG. De voorlopige functiebeschrijving wordt voor akkoord aan de medewerker aangeboden. Indien de medewerker akkoord gaat, wordt de functiebeschrijving definitief vastgesteld. Nadat de functie definitief is vastgesteld volgt de tweede stap en kan de functiebeschrijving worden ingedeeld met FWG.

Door het afronden van stap één vóórdat wordt begonnen met stap twee, wordt voorkomen dat tijdens het proces van indeling nog moet worden gediscussieerd over de inhoud van de functie.

Indien een medewerker en werkgever het niet eens kunnen worden over de functiebeschrijving of over de indeling van een functie kan een medewerker bezwaar maken.

- Bij discussie over de inhoud van de *functiebeschrijving* proberen medewerker en werkgever er eerst samen uit te komen door een gesprek. Lukt dit niet, dan stelt de naast-hogere leidinggevende de functiebeschrijving vast. Bij zelfstandige klinieken met meer dan 50 werknemers kan de medewerker een klacht indienen bij de klachtencommissie (zie artikel 8 cao ZKN). Na advies van de klachtencommissie wordt de functiebeschrijving definitief vastgesteld door de werkgever. Wanneer een medewerker het niet eens blijft met de vaststelling van de functiebeschrijving, dan kan de medewerker de gang naar de rechter inzetten.
- Wanneer een medewerker het niet eens is met een *indeling of herindeling (art. 18.6 cao ZKN) van een functie*, dan wordt in deze fase ook eerst getracht om er samen uit te komen. Bij een blijvend verschil van mening over de indeling kan een medewerker een deskundigenoordeel aanvragen bij de systeemhouder FWG (www.fwg.nl/deskundigenoordeel). Mocht een medewerker daarna nog in beroep willen gaan, dan kan hij/zij naar de rechter stappen.

18.6 Herindeling van een functie

1. De werkgever kan op eigen initiatief of op jouw verzoek een herindelingsprocedure starten indien de werkgever of jij van mening is/bent 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.
2. Wanneer besloten wordt een herindelings-procedure te starten wordt eerst de procedure Vaststellen functiebeschrijving overeenkomstig artikel 18.4 cao ZKN doorlopen.
3. Vervolgens bepaalt de werkgever de waardering en indeling van de functie met behulp van het FWG®-systeem overeenkomstig artikel 18.5 cao ZKN.

4. De uitkomst van de herindelingsprocedure werkt terug tot het moment waarop tussen werkgever en jou overeenstemming bestaat over de (herschreven) functiebeschrijving.
5. Indien ten gevolge van het herindelingsbesluit een lagere functiegroep voor jou van kracht wordt, kun je het maximum salaris zoals vastgelegd in de arbeidsovereenkomst bereiken voor zover dit het maximum salaris plus 10% behorend bij de lagere functiegroep niet overstijgt. Indien je salaris meer bedraagt dan het maximum salaris van de lagere functiegroep vermeerderd met 10%, dan wordt het salaris, zoals vastgelegd in de arbeidsovereenkomst, bevroren.
6. Het uiteindelijk te bereiken of bevroren salaris zoals bedoeld in lid 5 wordt aangepast met de algemene loonaanpassingen zoals van toepassing voor deze cao.
7. Indien ten gevolge van het herindelingsbesluit een hogere functiegroep voor jou van kracht wordt, worden de salarisschalen behorend bij de hogere functiegroep van toepassing. De uitkomst van een herindelingsprocedure werkt terug tot het moment waarop in de herindelingsprocedure tussen jou en je werkgever overeenstemming bestaat over de functiebeschrijving. Bij de inpassing in de nieuwe salarisschaal geldt ten minste het bedrag dat overeenkomt met je oude salaris. Wanneer dit bedrag niet in de nieuwe salarisschaal voorkomt, dan geldt het naast hogere bedrag van die salarisschaal.
8. Een herindeling in een hogere functiegroep is geen bevordering in de zin van artikel 19.3 cao ZKN.

18.7 Bezwaar tegen de indeling of herindeling van de functie

1. Ben je het niet eens met de uitkomst van de (her-)indeling van je functie, dan kun je daar bezwaar tegen maken.
2. In eerste instantie dien je je bezwaar in bij de werkgever. Gezamenlijk wordt overleg gevoerd over de uitkomst van de functiewaardering en -indeling.
3. Bij een blijvend verschil van mening met betrekking tot de waardering en indeling van de functie, kun je als medewerker een deskundigenoordeel bij systeemhouder FWG aanvragen (zie <https://www.fwg.nl/deskundigenoordeel>).

Art. 19 HR-cyclus en periodieke verhoging van het salaris

De HR-cyclus en 'Het Goede Gesprek'

De essentie van artikel 19.1 lid 1 cao ZKN is het periodiek samen voeren van 'Het Goede Gesprek' tussen leidinggevende en medewerker. Het gaat daarbij met name om het functioneren van de medewerker, om praktische afspraken rond het inzetten van de medewerker in de praktijk en om de ontwikkeling en groei van de medewerker in relatie tot de ontwikkeling van het team. Het voeren van deze gesprekken behoort tot de verantwoordelijkheid van zowel werkgever als werknemer. De werkgever draagt er zorg voor dat Het Goede Gesprek ten minste eenmaal per jaar tussen leidinggevende en medewerker gehouden wordt.

Tijdens Het Goede Gesprek staan leidinggevende en medewerker samen periodiek stil bij het functioneren van de medewerker en de in lid 1 van artikel 19.1 genoemde praktische onderwerpen. Bijzondere aandacht is er daarbij voor de ontwikkeling van de medewerker. Het werk in een zelfstandige kliniek vraagt voortdurende groei en ontwikkeling van medewerkers. Veel medewerkers willen dat zelf ook en vinden de mogelijkheid van groei en ontwikkeling een belangrijke secundaire arbeidsvoorwaarde. De werkgever faciliteert die groei en ontwikkeling.

In 'Het Goede Gesprek' is er daarom ook aandacht voor de ontwikkeling van de medewerker in relatie tot die van de collega's in zijn team. Daarbij kan ook feedback en feed forward worden gevraagd aan collega's of andere personen waarmee de medewerker samenwerkt.

Wat zijn de kenmerken van het goede gesprek?

Het goede gesprek gaat dus over het functioneren van de medewerker, over praktische afspraken rond het inzetten van de medewerker en over de ontwikkeling van de medewerker in relatie tot de ontwikkeling van het team waarin de medewerker werkzaam is. Persoonlijke aandacht is de sleutel tot succes voor Het Goede Gesprek.

Het goede gesprek hoeft niet lang te duren en wordt tenminste eenmaal maar het liever nog vaker per jaar gevoerd. Zo kunnen tijdig afspraken worden gemaakt voor de situaties waarin dat nodig is. Het Goede Gesprek gaat uit van veiligheid en vertrouwen en tweerichtingsverkeer, zowel vanuit de medewerker als vanuit de leidinggevende. De agenda wordt gezamenlijk bepaald. De beste resultaten worden behaald als medewerker en leidinggevende zich kwetsbaar op durven te stellen.

19.1 HR Cyclus en 'Het Goede Gesprek'

Ten minste eenmaal per jaar, maar liever vaker, ga je met je leidinggevende in gesprek: 'Het Goede Gesprek'. Tijdens dit gesprek wordt in ieder geval aandacht besteed aan:

- a. je functie en de beoordeling van jouw functioneren;
- b. de invulling van jouw werktijden over het komende kalenderjaar;
- c. de besteding van het persoonlijk levensfasebudget door middel van het PLB-plan;
- d. je wensen om gebruik te maken van het meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden voor het komende kalenderjaar;
- e. de inzetbaarheid in de nachtelijke uren als je vijftig jaar of ouder bent;
- f. de werkomstandigheden/klimaat (arbo);
- g. jouw ontwikkeling (inclusief functie-opleidingen en toekomst gerichte opleidingen) ;
- h. de balans tussen werk en privé.

Toelichting van de term HR-cyclus. De HR-cyclus wil eigenlijk niks anders zeggen dan dat de direct leidinggevende en de medewerker minimaal één keer maar bij voorkeur twee keer per jaar met elkaar in gesprek gaan over het functioneren, de werk-privé balans, de toekomstige inzetbaarheid, opleiding etc. van de medewerker. Onderdeel van de HR-cyclus is een jaarlijks beoordelingsgesprek waarin de leidinggevende aangeeft in welke mate het functioneren voldoet aan de eisen die gesteld worden. Deze beoordeling is weer maatgevend voor het al dan niet toekennen van een periodieke salarisverhoging. Een voorbeeldformulier aan de hand waarvan de beoordeling kan worden uitgevoerd is opgenomen aan het einde van deze Q&A versie van de cao.

19.2 Periodieke verhogingen van het salaris

1. Tenzij hierover in de arbeidsovereenkomst anders is bepaald, wordt één maal per jaar afhankelijk van de beoordeling van je functioneren een salarisverhoging binnen de functionele schaal toegekend.
2. De beoordeling maakt onderdeel uit van het HR cyclusgesprek.
3. De beoordeling kan zijn: functioneert op de norm, functioneert boven de norm of functioneert onder de norm.

4. Als de vastgestelde beoordeling op de norm is, wordt de periodieke verhoging volgens de op jouw functie van toepassing zijnde salarisschaal aan je toegekend voor zolang jij het maximum van de schaal nog niet hebt bereikt.
5. Als de vastgestelde beoordeling boven de norm is, wordt ten minste de periodieke verhoging volgens de op jouw functie van toepassing zijnde salarisschaal aan je toegekend voor zolang jij het maximum van de schaal nog niet hebt bereikt.
6. Als de vastgestelde beoordeling onder de norm is, stel je in overleg met je werkgever een actieplan op, waarbij het streven is om jouw functioneren binnen zes maanden op de norm te krijgen. Na zes maanden vindt een nieuwe beoordeling plaats; indien daarbij vastgesteld wordt dat je functioneren op de norm is, wordt met ingang van de daaropvolgende maand alsnog de periodieke verhoging volgens de van toepassing zijnde salarisschaal aan je toegekend.
7. Onderdeel van de beoordelingsregeling is een escalatiemogelijkheid, als jij en je direct leidinggevende en het samen oneens blijven over de beoordeling.
8. De beoordeling komt aan de orde tijdens 'Het Goede Gesprek' (zie artikel 19.1 cao ZKN). Als er een ondernemingsraad is, kan je werkgever een beoordelingssysteem vaststellen met instemming van de ondernemingsraad.
9. De datum van de periodieke salarisverhoging is, met uitzondering van het bepaalde in lid 10 en 11 de datum van indiensttreding.
10. Wanneer je in de loop van de kalendermaand in dienst treedt, geldt als periodiekdatum de eerste van de maand volgend op de maand van indiensttreding.
11. Iedere periodiekdatum wijzigt ten gevolge van een bevordering, bij bevordering wordt de bevorderingsdatum de nieuwe periodiekdatum.
12. De werkgever kan in afwijking van lid 9, 10 en 11 één vast moment per jaar vaststellen waarop de periodieke verhoging wordt toegekend. Eventuele nadelige effecten voor de werknemer als gevolg van deze wijziging worden, in overleg met de werknemer of indien aanwezig met de ondernemingsraad, gecompenseerd door de werkgever.

19.3 Bevordering

1. Wanneer je wordt bevorderd naar een functie die is ingedeeld in een hogere functiegroep wordt je nieuwe salaris gebaseerd op de salarisschaal behorende bij de hogere functiegroep. Je 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 salarisschaal verlengd met de benodigde inpassingstabelnummers, waarna inpassing in de hogere schaal plaatsvindt.
3. Je werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad een afwijkende regeling treffen.

Toelichting werken met de Inpassingstabel (bijlage 1). Ten behoeve van het inpassen van een medewerker in een hogere salarisschaal wordt de 'inpassingstabel' gebruikt. In het overzicht salarisschalen staat bijvoorbeeld achter schaal 25-11 een nummer. Dat is het inpassingsnummer, in dit geval is dat nummer 18. Bij een bevordering wordt het oude salaris met twee periodieken verhoogd. Het nieuwe salaris komt dus uit op inpassingsnummer 20. De nieuwe, hogere functie van de betrokken medewerker is ingedeeld in salarisschaal 30. Stap 30-11 kent zoals inpassingsnummer nummer 20. Betrokken medewerker wordt dus ingedeeld in salarisschaal 30-11.

Art. 20 Vakantiebijslag

1. De vakantiebijslag wordt opgebouwd en bedraagt 8,33% van het feitelijk genoten maandsalaris.

Toelichting feitelijk genoten maandsalaris De vakantiebijslag wordt per maand opgebouwd en bedraagt 8,33% van het feitelijk genoten maandsalaris zonder toeslagen of vergoedingen. Aan het einde van de opbouwperiode (juni – mei) worden de feitelijk genoten maandsalarissen x 8,33% bij elkaar opgeteld. Op deze wijze hoeft geen rekening te worden gehouden met tussentijdse wijziging van de contractduur in de individuele arbeidsovereenkomst.

2. Wanneer je 21 jaar of ouder bent, bedraagt de vakantiebijslag bij een vol jaar dienstverband met ingang van 1 juli 2025 minimaal € 2.495,33. Het minimumbedrag wordt in de maand mei van het uitkeringsjaar verhoogd met:
 - a. de eventuele algemene loonaanpassingen die in het kader van de cao ZKN hebben plaatsgevonden;
 - b. het effect van de eventuele verhoging in het afgelopen jaar van het vakantiebijslagpercentage.
3. Uitbetaling van je vakantiebijslag vindt plaats in de maand mei, met uitzondering van de in lid 4 en 5 genoemde situaties.
4. Wanneer je uit dienst treedt voor de uitkeringsdatum, wordt de opgebouwde vakantiebijslag bij het einde van je dienstverband uitgekeerd.
5. Je werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad een afwijkende regeling treffen wanneer je hebt aangegeven dat je je vakantiebijslag maandelijks wilt ontvangen. Indien de uitkering maandelijks geschiedt, bedraagt de hoogte van de vakantiebijslag 8,33% van het feitelijk genoten maandsalaris.

Art. 21 Eindejaarsuitkering

1. De eindejaarsuitkering wordt opgebouwd en bedraagt 8,33% van het feitelijk genoten maandsalaris.

Toelichting feitelijk genoten maandsalaris De eindejaarsuitkering wordt per maand opgebouwd en bedraagt 8,33% van het feitelijk genoten maandsalaris zonder toeslagen of vergoedingen. Aan het einde van het jaar worden alle feitelijk genoten maandsalarissen x 8,33% bij elkaar opgeteld. Op deze wijze hoeft geen rekening te worden gehouden met tussentijdse wijziging van de contractduur in de individuele arbeidsovereenkomst.

2. Uitbetaling van je eindejaarsuitkering vindt plaats in de maand december, met uitzondering van de in lid 3 genoemde situatie.
2. Wanneer je uit dienst treedt voor de uitkeringsdatum, wordt de opgebouwde eindejaarsuitkering bij het einde van je dienstverband uitgekeerd.

Art. 22 Gratificaties

22.1 Dienstjaren gratificatie

1. Wanneer je onafgebroken in dienst van je werkgever bent geweest, heb je recht op een éénmalige gratificatie van:
 - a. een kwart van je salaris bij een dienstverband van 12,5 jaar;
 - b. de helft van je salaris bij een dienstverband van 25 jaar en
 - c. 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.

Toelichting berekening gratificatie bij eerdere wijziging contractduur. Uitgangspunt voor de berekening is het geldende salaris per maand. Dat salaris is gebaseerd op de in de huidige individuele arbeidsovereenkomst overeengekomen arbeidsduur. Stel: Het actuele salaris bedraagt 2400 euro bij een 24-urige werkweek.

Voorbeeld 1. De werknemer heeft 12,5 jaar gemiddeld 24 uur per week gewerkt (geen wijziging arbeidsduur). De uitkering is dan 25% van het geldende maandsalaris = $25\% \times 2400 = 600,-$ gratificatie.

Voorbeeld 2. De werknemer heeft 7 jaar/84 maanden gemiddeld 40 uur gewerkt en de laatste 5,5 jaar/66 maanden 60 uur. De uitkering kan dan als volgt worden berekend:

84 x 4000 (het huidige salaris, herberekend naar voltijd) =	336.000
66 x 2400 (het huidige salaris, gebaseerd op 24 uur) =	158.400
Totaal	494.400
(494.400 : 150 maanden) = 3296,- x 25% = 824,- gratificatie.	

22.2 Gratificatie einde dienstverband

Wanneer je arbeidsovereenkomst eindigt ten gevolge van het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, heb je recht op een gratificatie ter hoogte van de helft van het salaris.

22.3 Algemene gratificatie of toeslag

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

Art. 23 Vergoeding reiskosten woon-werk en thuiswerkvergoeding

1. De bijdrage van je werkgever bedraagt € 0,23 per kilometer, ongeacht de wijze van vervoer, voor zowel de heen- als terugreis. De maximale vergoeding is gebaseerd op een enkele reisafstand van maximaal 50 kilometer, gebaseerd op 'snelste route'. In overleg met de OR kan de reisafstand op een andere wijze worden vastgesteld.
2. Je woon-werkverkeervergoeding bestaat tevens voor de kosten voortvloeiend uit:
 - a. het meer dan eenmaal per dag heen en weer reizen tussen woning en werk ten gevolge van een gebroken dienst met een onderbreking langer dan twee uur;
 - b. stand-by dienst op uren die niet aansluiten op de normale arbeidstijd.
3. Indien je reiskosten maakt die voortvloeien uit een oproep in het kader van een stand-by dienst of extra gewerkte uren, worden de werkelijk gemaakte reiskosten, dan wel indien gebruik wordt gemaakt van een eigen auto, € 0,23 per kilometer vergoed.
4. De stagiair ontvangt eveneens een reiskostenvergoeding woon-werkverkeer conform dit artikel behoudens de situatie dat de stagiair over een ov-jaarkaart beschikt waarmee de reiskosten reeds zijn gedekt. Voorwaarde is dat de stage tenminste 160 uur per studiejaar bedraagt.
5. Indien je werkgever een thuiswerkbeleid heeft vastgesteld en je als gevolg hiervan regelmatig zowel thuis werkt als op kantoor, ontvang je – indien je op die dag geen tegemoetkoming woon-werkverkeer ontvangt

- een tegemoetkoming in de kosten van thuiswerken overeenkomstig de fiscaal vrijgestelde vergoeding € 2,40 per thuisgewerkte dag. De vergoeding kan ook worden toegekend in de vorm van een vaste vergoeding per periode op basis van een vastgesteld gemiddeld aantal thuiswerkdagen.'

Art. 24 Vergoeding reiskosten dienstreizen

1. Je 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 je werkgever, in het kader van je werkzaamheden, incidenteel reizen en verblijven.
3. Indien je een dienstreis maakt die geheel of gedeeltelijk samenvalt met de route waarvoor je reiskostenvergoeding woon-werkverkeer ontvangt, dan worden de regelingen uit artikel 23 en 24 onafhankelijk van elkaar toegepast. Voor de berekening van de vergoeding wordt uitgegaan van de afstand standplaats - dienstreisadres.
4. 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 gebruik maakt, € 0,23 per kilometer.
5. Verblijfkosten worden vergoed op basis van de noodzakelijk gemaakte kosten. Op verzoek van je werkgever dien je de bescheiden te overleggen waaruit het bedrag van de vergoeding kan worden vastgesteld.

Art. 25 Vergoeding registratiekosten BIG- en kwaliteitsregister

1. Als je verplicht bent om je te registreren op grond van artikel 3 Wet BIG worden de kosten verbonden aan de initiële registratie aan jou vergoed, indien je de functie daadwerkelijk uitoefent. De kosten verbonden aan de herregistratie worden één maal in de vijf jaar vergoed.
2. Als je een opleiding hebt gevolgd en een beroep uitoefent als genoemd in artikel 3 van de Wet BIG, of een opleiding die bij AMvB valt onder artikel 34 van de Wet BIG, worden de registratiekosten die verbonden zijn aan de kwaliteitsregistratie eveneens vergoed.
3. Als je een opleiding hebt gevolgd en een beroep uitoefent als paramedicus (volgens het Kwaliteitsregister voor paramedici) of een opleiding hebt gevolgd en een beroep uitoefent dat voorkomt in het register Kwaliteitsregistratie en Accreditatie Beroepsbeoefenaren in de Zorg (KABIZ), worden de registratiekosten die verbonden zijn aan de kwaliteitsregistratie eveneens vergoed.
4. 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.

Art. 26 Vergoeding kosten voorgeschreven kleding

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

Art. 27 Vergoeding verhuiskosten

27.1 Vergoeding tegemoetkoming verhuiskosten

1. Ga je op het verzoek van je werkgever verhuizen naar het door hem aangewezen woongebied, dan ontvang je een tegemoetkoming in de kosten van de verhuizing.
2. De tegemoetkoming in de kosten van de verhuizing bestaat uit:
 - a. de transportkosten van je eigen inboedel, inclusief de kosten van in en uitpakken en

- b. vergoeding van de ten laste van jou 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 de overige uit de verhuizing werkelijk gemaakte voortvloeiende kosten:
 - i. bij het voeren van een eigen huishouding tot een maximum van 12% van jouw jaarsalaris;
 - ii. indien je geen eigen huishouding voert tot een maximum van 4% van je jaarsalaris.
 - d. Onder jaarsalaris wordt verstaan:
 - i. 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;
 - ii. 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;
 - iii. de vakantiebijslag over het hiervoor genoemde bedrag;
 - iv. wanneer je een deeltijd arbeidsduur hebt, wordt voor de vaststelling of voornoemd minimum of maximum van toepassing is, je salaris tot een salarisbedrag bij volledig dienstverband herleid.
 - e. vergoeding van € 45,38 per meeverhuizend kind.
3. Om in aanmerking te komen voor een tegemoetkoming in je verhuiskosten moet je binnen een jaar na je verplaatsing of indiensttreding, verhuizen.
 4. Het kan zijn dat over de tegemoetkoming loonheffing en sociale verzekeringspremies moeten worden betaald. In dat geval brengt je werkgever deze in mindering op de tegemoetkoming.

27.2 Terugbetaling verhuiskosten

1. De in dit artikel onder 27 lid 1 cao ZKN omschreven vergoeding zul je moeten terugbetalen indien je arbeidsovereenkomst op jouw verzoek of ten gevolge van dringende, door jou veroorzaakte en jou verwijtbare redenen binnen twee jaar na de verhuizing wordt beëindigd.
2. De terugbetaling vindt niet plaats in het geval de arbeidsovereenkomst op verzoek van jou op medische grond wordt beëindigd en deze beëindiging ook naar het oordeel van je werkgever op die grond geboden is.
3. De terugbetaling bedraagt het bedrag van de vergoeding als bedoeld in artikel 27.1 cao ZKN lid 2 onder c i of ii verminderd met 1/24 voor elke volle maand dat de arbeidsovereenkomst na de dag van de verhuizing heeft geduurd.

Art. 28 Waarnemingsvergoeding

1. Wanneer je, op verzoek van je werkgever, de functie van een werknemer die in een hogere functiegroep is ingedeeld, geheel of nagenoeg geheel waarneemt, ontvang je hiervoor een vergoeding.
2. Wanneer je voor tenminste de helft van de dagelijkse arbeidsduur waarneemt, wordt ten aanzien van de vergoeding, het naar rato-beginsel toegepast.
3. De hoogte van de waarnemingsvergoeding is gelijk aan het verschil tussen je 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. Je salaris inclusief de vergoeding kan niet meer bedragen dan het maximum van de schaal van de functie die je waarneemt.
6. Waarnemingen in verband met vakantie of korter dan één maand komen niet voor vergoeding in aanmerking.
7. Je 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.

Hoofdstuk 6. Fit naar je werk, nu en straks

Uitgangspunt gezamenlijke verantwoordelijkheid 'Fit naar je werk, nu en straks'

- *De maatschappij is volop in beweging, wij leven in een dynamische tijd. Veranderingen volgen elkaar in snel tempo op. Gedurende je loopbaan krijgt iedere medewerker te maken met veranderingen, zowel in je werk als privé. Het is jou eigen verantwoordelijkheid om gevolgen van veranderingen in jouw eigen omgeving in goede banen te leiden. Maar ook jouw werkgever heeft daar belang bij. Daarom kent deze cao een aantal keuzemogelijkheden die je tijdens je dienstverband in overleg met je werkgever kunt maken:*
 - a. *Keuzemogelijkheid aanpassing arbeidsduur op basis van de Wet flexibel werken (Inleiding hoofdstuk 4 cao);*
 - b. *Keuzemogelijkheid doorwerken na bereiken AOW-gerechtigde leeftijd (art. 9 cao);*
 - c. *Keuze uitbetalen extra gewerkte uren (art. 13 lid 9 cao);*
 - d. *Keuze maandelijks uitbetalen vakantiegeld (art. 20 lid 6 cao);*
 - e. *Keuze inzet PLB-budget (PLB-plan, art. 29.3 cao);*
 - f. *Uitbetaling van (een deel van de) PLB-uren (art. 29.2 lid 6 cao);*
 - g. *De opname van PLB-uren als vakantieverlof (art. 29.3 lid 3 onder a cao);*
 - h. *De inzet van PLB-uren ten behoeve van toekomstgerichte scholing (art. 29.3 lid 3 onder c en art. 37.2 cao);*
 - i. *De inzet van PLB-uren ten behoeve van mantelzorg (art. 29.3 lid 3 onder d cao);*
 - j. *Het sparen van PLB-uren ten behoeve van het opnemen van een aaneengesloten periode van verlof van maximaal 50 keer de arbeidsduur per week, direct voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd (art. 29.3 lid 3 onder e cao);*
 - k. *Overig, bv sparen voor een sabbatical (art. 29.3 lid 3 onder f cao);*
 - l. *Keuze participatie Vitaliteitsregeling (art. 29A cao);*
 - m. *Keuze uitruilen van tijd/geld aanspraken (art. 30 cao);*
 - n. *Keuze eens per vijf jaar loopbaanadvies (art. 37.1 lid 5 cao);*
 - o. *Keuze inzet Duurzaam inzetbaarheidsbudget voor het volgen van opleidingen (art. 37.2 cao).*
- *Ook de zorgsector blijft veranderen. Het is daarom belangrijk om maximaal inzetbaar te zijn binnen de sector en dat ook te blijven. Het is daarom belangrijk dat je je kennis bijhoudt en dat je weet wat je nog meer kunt betekenen in de zorgsector, eventueel ook in een baan elders. Je werkgever biedt jou opleidingsmogelijkheden, tijd en geld om je te blijven ontwikkelen, zowel voor de korte als de lange termijn.*
- *Jouw inzetbaarheid op de lange termijn (duurzame inzetbaarheid) is een gezamenlijke verantwoordelijkheid: jouw werkgever biedt de faciliteiten, jij kiest ervoor die in te zetten om je inzetbaarheid te vergroten of te behouden. De faciliteiten betreffende jouw opleiding, ontwikkeling en het DI-budget ondersteunen jouw permanente ontwikkeling. De grotere wendbaarheid en arbeidsmarktwaarde die daardoor voor jou ontstaat, stelt je in staat om optimaal zorg te dragen voor je eigen welzijn en welvaart, nu en in de toekomst.*

Art. 29 Het Persoonlijk Levensfase Budget (PLB-uren)

29.1 Budget PLB-uren

1. Je ontvangt – naast het wettelijk verlov overeenkomstig artikel 17.2 cao ZKN - jaarlijks een budget van 72 PLB-uren.
2. Bij indienst- en uitdiensttreding binnen een kalenderjaar worden de PLB-tijdsuren naar rato toegekend over het aantal maanden dat je in dienst bent.
3. Heb je een van de voltijdnorm afwijkende arbeidsduur, dan wordt het naar ratobeginsel toegepast.

29.2 Uitgangspunten PLB-uren

1. Je werkgever voert de administratie van je budget PLB -uren. Bij wijziging van het dienstverbandpercentage en bij het einde van je arbeidsovereenkomst ontvang je een nieuw overzicht van je opgebouwde budget PLB-uren.
2. Het budget PLB-uren wordt in beginsel aangewend voor bestedingsdoelen in tijd. Het doel van de regeling is om je de mogelijkheid te geven een gespaard budget te gebruiken wanneer je persoonlijke levensfase daartoe aanleiding vormt. Het gebruik van PLB-uren beoogt tevens je duurzame inzetbaarheid te bevorderen (zie artikel 37.2 cao ZKN). Opname van de PLB-uren kan naar je eigen inzicht en wensen, met inachtneming van de volgende bepalingen:
 - a. wanneer je substantieel verlov uit je PLB-tijdsuren wilt opnemen vraag dit ten minste vier maanden voor het tijdstip van ingang van het verlov schriftelijk, onder opgave van de duur en omvang van het verlov, bij je werkgever aan;
 - b. de periode van vier maanden is niet van toepassing als er geen sprake is van een substantiële verlofopname;
 - c. je werkgever willigt het verzoek om verlov in tenzij een zodanig bedrijfs- of dienstbelang zich tegen het opnemen van verlov verzet dat jouw belang daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken
 - d. In overleg met je werkgever kun je het aantal op te nemen PLB-uren verlengen met onbetaald verlov tot een maximum van een half jaar.
3. Je kunt voorafgaand aan de pensioengerechtigde leeftijd PLB-uren opnemen voor ten hoogste de helft van je arbeidsduur van het voorafgaande kalenderjaar, tenzij je de resterende PLB-uren wegens zwaarwegend bedrijfsbelang niet eerder hebt kunnen opnemen.
4. Wanneer je een van de voltijdnorm afwijkende arbeidsduur hebt en incidenteel overwerkt ontvang je in beginsel PLB-uren over de extra gewerkte uren in de vorm van een toeslag op je uurloon.
5. Het budget aan PLB-uren kent geen verjaringstermijn.

Toelichting geen verjaringstermijn PLB-uren. Er is geen verjaringstermijn voor PLB-uren; dat past ook niet in de geest van de regeling omdat deze juist voorziet in opname tijdens bepaalde levensfasen en die kunnen ver in de toekomst liggen. De uren worden daardoor ieder jaar meer waard waardoor er een voorziening moet worden opgenomen.

6. Aan het einde van het kalenderjaar kan op jouw verzoek vanuit jouw PLB-budget maximaal het aan jou voor dat jaar toegekende budget aan PLB-uren worden uitgeruild (uitbetaald) in het kader van artikel 30 cao. Dit verzoek dient uiterlijk 1 december bij de werkgever te zijn ingediend.

Toelichting afkopen PLB-uren. Afkoop van PLB-uren kan, maar alleen als de werknemer dat wil/ermee instemt. Dit geldt voor maximaal het aantal uren van het PLB-budget dat dat kalenderjaar aan de medewerkers is toegekend. Voor een voltijd medewerker is dat 72 uur (zie art. 29.1 lid 1 cao). De werkgever mag dat niet eenzijdig beslissen of opleggen.

7. Bij beëindiging van je arbeidsovereenkomst, bij overlijden en door uitruil overeenkomstig artikel 30 cao kan sprake zijn van een uitbetaling van opgebouwde rechten. De waarde van een opgebouwd uur bedraagt jouw uurloon op het moment van de afkoop.
8. Bij beëindiging van je arbeidsovereenkomst wordt het budget aan PLB-uren op jouw verzoek overgedragen aan een nieuwe werkgever die lid is van ZKN. De overdracht moet betrekking hebben op ten minste vijftig PLB-tijdsuren. Indien je niet beschikt over ten minste vijftig PLB-uren, wijst je werkgever je direct na ontvangst van de opzegging op de gevolgen van deze bepaling.

Toelichting bij overdragen PLB-uren: Artikel 29.2 leden 7 en 8 cao ZKN regelen de situatie dat een werknemer bij een zelfstandige kliniek die lid is van ZKN uit dienst treedt. Voor de situatie dat een ZKN-kliniek een medewerker aanneemt die nu werkzaam is bij een organisatie die niet onder de cao ZKN valt, zijn geen afspraken gemaakt. Dat betekent dat de werkgever beleidsvrijheid heeft om PLB uren die betrokken medewerker bij een andere organisatie heeft opgebouwd al dan niet over te nemen. Vanzelfsprekend moet de latende organisatie daaraan ook mee willen werken. Indien de nieuwe bij ZKN aangesloten werkgever PLB-uren overneemt betekent dat, dat de werkgever de nieuwe medewerker in de toekomst de PLB-uren zal moeten toekennen, hetgeen tot kosten leidt voor de betreffende kliniek. Om die reden worden de kosten van PLB-uren die de nieuwe werkgever van een andere organisatie overneemt door de nieuwe werkgever in rekening gebracht bij de latende organisatie. Met de overkomende medewerker kan de nieuwe werkgever daarom de afspraak maken dat de PLB-uren alleen kunnen worden overgenomen indien de latende werkgever de kosten die daarmee gemoeid zijn voor haar rekening neemt en de nieuwe werkgever de latende werkgever daar een factuur voor kan sturen. Betreffende het berekenen van de waarde/kosten van de PLB-uren kan het bruto uursalaris van de nieuwe medewerker als uitgangspunt worden genomen.

9. De opbouw van PLB-uren wordt in geval van ziekte/arbeidsongeschiktheid voortgezet over maximaal zes maanden. Ter bepaling van de zes maanden worden tijdvakken samengeteld als zij elkaar met onderbreking van minder dan vier weken opvolgen.
10. Eenmaal opgebouwde PLB-uren vervallen niet tijdens ziekte/arbeidsongeschiktheid

29.3 Het PLB-plan

1. Als medewerker stel je jaarlijks een plan op betreffende het benutten van jouw tegoed aan PLB-uren. Het concept-plan wordt besproken in het jaargesprek en vervolgens vastgesteld door jou en je leidinggevende. In het PLB-plan wordt aangegeven op welke wijze jouw duurzame inzetbaarheid met de inzet van PLB-uren wordt vergroot, passend bij je persoonlijke behoeften.
2. Het PLB-plan maakt onderdeel uit van de HR-cyclus.
3. Het PLB-plan kan de volgende elementen bevatten:
 - a. Uitbetaling van (een deel van de) PLB-uren. Van een verplichting tot uitbetaling door de werkgever kan geen sprake zijn.
 - b. De opname van PLB-uren als vakantieverlof (zie art. 29.2 lid 6 cao);
 - c. De inzet van PLB-uren ten behoeve van toekomst gerichte scholing.
 - d. De inzet van PLB-uren ten behoeve van mantelzorg.

- e. Het sparen van PLB-uren ten behoeve van het opnemen van een aaneengesloten periode van verlof van maximaal 50 keer de arbeidsduur per week, direct voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd.
- f. Overig, bv sparen voor een sabbatical.

Toelichting PLB-plan. Veel cao's in de Nederlandse zorgmarkt kennen het 'Persoonlijk Levensfase Budget' (PLB). Deze afspraken over extra vrije tijd zijn rond 2009 ontstaan als alternatief voor de rechten op extra vrije tijd die indertijd golden voor de ouder wordende werknemer, zoals de VUT/vroegpensioen regelingen, ouderendagen, extra compensatie voor werken in de nacht voor ouderen, enzovoorts. Ook in de cao ZKN kennen we naast het wettelijk verlof de PLB-uren. De medewerker kan die uren naar eigen keuze benutten, bijvoorbeeld als extra vakantiedagen of door ze op te sparen voor een sabbatical, om tijdelijk korter te kunnen werken of voor de oudedagsvoorziening. PLB-uren verjaren (anders dan bovenwettelijk verlof) niet. Om de medewerker en de direct leidinggevende meer bewust te maken van het belang van duurzame inzetbaarheid en het benutten van PLB-uren wordt met ingang van de cao 2019 - 2020 verwacht dat de medewerker een plan opstelt hoe hij de PLB-uren denkt te gaan benutten. Daarover wordt overleg gevoerd met de direct leidinggevende in het jaargesprek. Verwacht wordt dat hierdoor meer PLB-uren daadwerkelijk benut/bestemd gaan worden voor het doel waarvoor zij ooit ontstaan zijn: de medewerker ondersteunen bij het optimaliseren van zijn/haar inzetbaarheid tijdens de diverse levensfasen.

Art.29A Vitaliteitsregeling ouder wordende medewerker

Toelichting Vitaliteitsregeling ouder wordende werknemer

Met ingang van 1 juli 2022 kunnen medewerkers die daarvoor in aanmerking komen gebruik maken van de 'Vitaliteitsregeling ouder wordende medewerkers' van de cao ZKN. De strekking van de in de tekst van de regeling is:

- Bij deelname aan de regeling gaat de medewerker maximaal 20% van de in de individuele arbeidsovereenkomst overeengekomen arbeidsduur minder werken.
- De werkgever blijft de helft van de uren doorbetalen die door gebruik maken van de regeling niet meer door de medewerker worden gewerkt;
- De medewerker heeft de keuze om zijn pensioenopbouw tijdens het gebruik maken van de regeling al dan niet volledig voort te zetten. Als de medewerker de pensioenopbouw volledig wil voortzetten dan betaalt de werkgever het bijbehorende werkgeversdeel van de pensioenpremie.

Betreffende de vaststelling van de overige arbeidsvoorwaarden wordt het naar rato beginsel toegepast. Daarbij is relevant welke arbeidsvoorwaarde bedoeld wordt. De medewerker die gebruik gaat maken van de vitaliteitsregeling gaat structureel korter werken en wordt dus deeltijdwerker of krijgt een andere deeltijdbreuk als hij al deeltijdwerker was. Betreffende het salaris en de pensioenopbouw geldt vervolgens respectievelijk 90% en 100% van de oude situatie. Arbeidsvoorwaarden die afgeleid worden van het salaris (dus vakantiegeld en EJU) worden bij gebruikmaking van de vitaliteitsregeling over het nieuwe salaris (90%) berekend. Maar opbouw vakantiedagen en PLB over de nieuwe arbeidsduur (80%). Het zou immers vreemd zijn als je over 90% van je oude omvang uren PLB en vakantie-uren zou opbouwen, je hebt immers ook maar voor 80% opbouw nodig om de volledige week vrij te nemen.

1. Op voorwaarde dat je aan navolgende eisen voldoet, kun je gebruik maken van de 'Vitaliteitsregeling ouder wordende medewerker', hierna te noemen vitaliteitsregeling:
 - a. De vitaliteitsregeling staat voor jou open gedurende de periode van maximaal 36 maanden voorafgaande aan jouw AOW-gerechtigde leeftijd;
 - b. Na-gebruikmaking van de regeling dien je ten minste gemiddeld 20 uur per week te blijven werken;

Toelichting 'Tenminste gemiddeld 20 uur per week blijven werken' De voor deelname aan de Vitaliteitsregeling eerder gestelde ondergrens (een arbeidsovereenkomst van gemiddeld 25 uur per week) is met ingang van de cao ZKN 2025-2027

te vervallen. Lid 1 sub b. van dit artikel wordt als volgt aangepast: Na gebruikmaking van de regeling dien je ten minste gemiddeld 20 uur per week te blijven werken.

- c. De omvang van de in jouw individuele arbeidsovereenkomst overeengekomen arbeidsduur mag gedurende twaalf maanden vóór de ingangsdatum van de vitaliteitsregeling niet op jouw verzoek zijn verhoogd.
 - d. Je hebt vóór de voor jouw geldende ingangsdatum van de vitaliteitsregeling alle op dat moment openstaande PLB-uren opgenomen.
2. Je dient deelname aan de vitaliteitsregeling zes maanden voor de door jou gewenste startdatum schriftelijk aan te vragen bij je werkgever.
3. Bij deelname aan de regeling:
 - a. Ga je maximaal 20% van de in jouw individuele arbeidsovereenkomst overeengekomen gemiddelde arbeidsduur minder werken, maar blijf je ten minste gemiddeld 20 uur per week werken;
 - b. Betaalt je werkgever de helft van de uren door die door gebruik maken van de vitaliteitsregeling door jou niet meer worden gewerkt;
 - c. Heb je de keuze om je pensioenopbouw tijdens het gebruik maken van de vitaliteitsregeling wel of niet volledig voort te zetten. Als je jouw pensioenopbouw volledig wilt voortzetten betaalt jouw werkgever het bijbehorende werkgeversdeel van de pensioenpremie.

Toelichting betreffende het voortzetten van de pensioenopbouw: Betreffende het voortzetten van de pensioenopbouw geldt dat de medewerker de vrijwillige voortzetting zelf moet aanvragen binnen 9 maanden nadat de regeling is ingegaan. Zie: <https://www.pfzw.nl/werkgevers/pensioen-bij-ons/onze-diensten/pensioenvoorlichting/ouderenregeling.html#accordion-5c67accac8-item-f54d40a965>

- d. Wordt betreffende de vaststelling van de omvang van de overige arbeidsvoorwaarden het naar rato beginsel toegepast.

Art. 30 Uitrusten van tijd- en/of geldaanspraken.

1. Voor de door jou opgebouwde tijd- en/of geldaanspraken (zoals het maandsalaris, de eindejaarsuitkering, PLB-uren, compensatie voor extra gewerkte uren, de flexibiliteitstoeslag, de vergoeding werken op bijzondere tijdstippen, de vergoeding voor stand-by-dienst, gratificaties, toeslag arbeidsmarktknelpunt, toeslag bijzondere functievervulling, waarneming, vakantiebijslag, reiskosten woon-werkverkeer, reis- en verblijfkosten) is er de mogelijkheid deze onderling uit te ruilen, mits dat valt binnen de wettelijke grenzen en cao-bepalingen.
2. Als je hier gebruik van wilt maken, stel je dit aan de orde in het jaargesprek. Eventueel hierover gemaakte afspraken worden schriftelijk vastgelegd.
3. Mocht je werkgever jouw verzoek willen afwijzen, dan kan dit alleen met een schriftelijke motivatie.
4. Het eventueel optredende fiscale voordeel van het uitrusten van arbeidsvoorwaarden valt onder het algemene forfait van de Werkkostenregeling. Je werkgever heeft de mogelijkheid om het uitrusten van arbeidsvoorwaarden in te perken of te weigeren in het geval het budget overeenkomstig de Werkkostenregeling benut is.

Art. 31 Betaald en onbetaald verlof

31.1 Definities

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

31.2 Premies tijdens onbetaald verlof

1. De over de periode van onbetaald verlof verschuldigde premies ten laste van je werkgever kunnen op jou worden verhaald.
2. Onder de voorwaarden zoals opgenomen in het pensioenreglement, kun je tijdens de periode van de verlenging van het bevallingsverlof en tijdens het ouderschapsverlof de pensioenverzekering vrijwillig voortzetten. Je ontvangt, in afwijking van lid 1, de vastgestelde werkgeversbijdrage in de pensioenpremie op basis van het gekozen niveau van de voortzetting.
3. Lid 2 is uitsluitend van toepassing indien je, na het onbetaalde verlof, je arbeidsovereenkomst gedurende ten minste zes maanden voortzet. Bij het beëindigen van je arbeidsovereenkomst binnen deze termijn wordt het voor rekening van je werkgever komende deel van de premies in de periode van onbetaald verlof door jou terugbetaald.

31.3 Betaald verlof in verband met bijzondere gebeurtenissen

1. Je leidinggevende stelt je in de gelegenheid om aan de hierna vermelde gebeurtenissen gedurende de bij die gebeurtenissen vermelde periode deel te nemen. Je leidinggevende verleent jou, indien de bijzondere gebeurtenis op een dag valt die volgens jouw afgesproken ingeroosterde werktijden een werkdag voor je is, je daartoe betaald verlof.

Toelichting betaald verlof: 'De essentie van lid 1 van artikel 31.3 'Betaald verlof in verband met bijzondere gebeurtenissen' is dat de medewerker in de gelegenheid wordt gesteld om daadwerkelijk aan de planbare bijzondere gebeurtenis deel te nemen op de dag dat deze plaatsvindt of gevierd wordt. De medewerker maakt daarvoor aanspraak op betaald verlof, als hij is of zou zijn ingeroosterd op de dag dat de bijzondere gebeurtenis plaatsvindt of gevierd wordt. Het is hierbij niet de bedoeling dat de ingeroosterde werktijden in een dergelijk geval aangepast worden, dan wel dat de werktijden voor de medewerker bewust om de bijzondere gebeurtenis heen gepland worden. Het is ook niet de bedoeling dat de medewerker een werkdag moet inhalen vanwege genoten betaald verlof in verband met de bijzondere gebeurtenis'.

Gebeurtenis	Dag/dagen
je verhuizing in opdracht van de werkgever	2
huwelijk of registratie van partnerschap van één van de leden van je gezin, je bloedverwanten in de eerste en tweede graad, van je echtgeno(o)t(e) of partner	1
jouw 25- en 40-jarig huwelijk	1
het 25-, 40-, 50-, 60-jarig huwelijk van jouw ouders of pleegouders of die van je echtgeno(o)t(e) of partner	1
jouw 25- en 40-jarig dienstjubileum	1
bestuurlijke en ministeriële commissies op het gebied van de gezondheidszorg en medische tuchtcolleges	1

2. Voor de gebeurtenissen genoemd in lid 1 geldt dat je veertien dagen voor de gebeurtenis aan je leidinggevende moet melden dat je de gebeurtenis wenst bij te wonen en wordt het naar rato-beginsel niet toegepast.
3. Indien je in het huwelijk treedt of op andere wijze een samenlevingsverband aangaat, bij notariële akte of gemeentelijke of kerkelijke registratie, wordt 16 uren betaald verlof toegekend. (Je werkgever behoeft slechts éénmaal de verlofuren toe te kennen zolang het hetzelfde samenlevingsverband betreft).
4. In die gevallen waarin je, in verband met het bezoek aan een (tand)arts, redelijkerwijs niet een afspraak buiten de vastgestelde werktijden hebt kunnen maken, verleent je leidinggevende aan jou betaald verlof.

Toelichting bezoek (tand)arts: De regels omtrent buitengewoon verlof zijn niet wettelijk geregeld, maar worden bepaald door de cao. De cao ZKN verwacht dat doktersbezoeken, zoals een incidenteel bezoek aan de huisarts, tandarts of het ziekenhuis, in de vrije tijd wordt gepland. Is dit onmogelijk, bijvoorbeeld omdat de medewerker fulltime werkt, of omdat de arts in kwestie niet beschikbaar is op de tijden dat de medewerker vrij is, dan wordt er op basis van de cao ZKN betaald verlof verleend.

Officieel is een psycholoog geen dokter, de cao ZKN noemt de psycholoog ook niet als arts. Een psychiater is dat wel.

Is de medewerker in therapie bij een psycholoog, dan zal hij, in tegenstelling tot een huisarts- ziekenhuis- of tandartsbezoek, mogelijk herhaaldelijk werktijd moeten missen. Het is aan de werkgever om te bepalen of voor herhaaldelijke therapie betaald verlof wordt verleend aan de medewerker. Volgens de cao ZKN valt dat niet onder artikel 31.3, maar er kunnen natuurlijk specifieke redenen zijn om dat toch te doen. In dat geval kan in positieve zin van de cao ZKN worden afgeweken, zie artikel 4.

Art. 31.4 Betaald verlof in verband met overlijden en rouw

1. Bij het overlijden van iemand in de familiekring stelt je werkgever je in de gelegenheid om de uitvaartplechtigheid bij te wonen. Als dit in werktijd valt, verleent je werkgever je die dag betaald verlof zonder dat je daarvoor vakantie-uren hoeft op te nemen.
2. Indien het een overlijden betreft van je kind, (relatie-)partner, (adoptie)ouders en broer en zus heb je recht op betaald verlof op de dag van overlijden tot en met de dag van de uitvaart van betrokkene, voor zover je was ingeroosterd op deze dagen.
3. Het goed omgaan met rouw is van groot belang om (langdurige) uitval te voorkomen. Daarom kun je met je werkgever maatwerkafspraken maken of en zo ja, hoeveel extra tijd en/of betaald verlof je nodig hebt om na het overlijden van betrokkene met het verlies van een dierbare persoon om te gaan.
4. Het recht op verlof uit lid 1, 2 en 3 bedraagt bij elkaar opgeteld niet meer dan 10 werk dagen.

Aanvullend op de verlofvormen die de leden 1, 2 en 3 genoemd worden, kun je in dergelijke gevallen in overleg met je werkgever ook gebruik maken van andere verlofvormen. Bijvoorbeeld vakantieverlof, opname uit het Persoonlijk levensfasebudget, inzetten van meer gewerkte uren, of onbetaald verlof.

Art. 31.5 Overig betaald of onbetaald verlof

Je werkgever stelt je in de gelegenheid om deel te nemen aan vergaderingen en zittingen van publiekrechtelijke colleges waarin je bent verkozen en benoemd.

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

Art. 32 Zwangerschaps- en bevallingsverlof

1. In aanvulling op de Wet arbeid en zorg zijn de volgende bepalingen van toepassing:
 - a. Gedurende de periode van zwangerschaps- en bevallingsverlof heb je recht op een uitkering van het UWV. Je werkgever vult de uitkering aan tot het voor jou naar tijdsruimte vastgestelde loon.
 - b. Aansluitend aan het bevallingsverlof verleent je werkgever je maximaal vier weken onbetaald verlof, als je daarom verzoekt. Hierover wordt uiterlijk drie maanden voor de vermoedelijke datum van de bevalling een afspraak gemaakt.

Toelichting: ouderschapsverlof: De cao ZKN voorziet niet in een regeling ouderschapsverlof. De wettelijke regeling is dus van toepassing. Zie <https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/ouderschapsverlof>.

Art. 33 Geboorteverlof en aanvullend geboorteverlof

1. Je hebt recht op eenmaal het aantal werkuren per week aan betaald geboorteverlof na de bevalling van je echtgenote of relatiepartner. Je kunt het verlof naar eigen inzicht opnemen, binnen vier weken na de geboorte van het kind.
2. Maak je aanspraak op aanvullend geboorteverlof van maximaal 5 weken, volgens de Wet Invoering Extra Geboorteverlof (WIEG), dan ontvang je van het UWV een uitkering van 70% van het (maximum) dagloon. Deze uitkering wordt door jouw werkgever aangevuld tot 90% van je feitelijke salaris. Je werkgever vraagt de uitkering aan bij het UWV en betaalt de uitkering, aangevuld tot 90% van jouw salaris, aan jou uit.

Art. 34 Calamiteitenverlof/regelverlof

1. Je hebt recht op calamiteitenverlof/regelverlof voor spoedeisende, onvoorziene of bijzondere persoonlijke omstandigheden. Dit verlof kan van een paar uren tot een paar dagen duren, afhankelijk van de situatie.
2. Onder bijzondere persoonlijke omstandigheden wordt onder meer verstaan: ziekte van een kind, het regelen van zaken die op tijdstippen gebeuren waarop de medewerker weinig of geen invloed heeft, zoals, bezoek aan consultatiebureau, het begeleiden van een kind tijdens een voor-schooldag, mantelzorg, crisissituatie thuis of in de familie (eerste graad) of bij overlijden van de echtgenoot/relatiepartner of een eerste of tweedegraads familielid. Je werkgever kent dit verlof in overleg met je toe op basis van de omstandigheden.
3. Het totaal aan calamiteitenverlof/regelverlof op jaarbasis bedraagt in totaal maximaal 5 dagen bij een voltijd dienstverband, bij een deeltijd dienstverband naar rato.

4. Je werkgever betaalt het salaris door tijdens het verlof.

Art. 35 Kortdurend zorgverlof

1. Je hebt recht op kortdurend zorgverlof voor mensen uit je omgeving die ziek of hulpbehoevend zijn. Voorwaarde is wel dat jij de enige bent die de zieke zorg kan geven.
2. Het recht op kortdurend zorgverlof bedraagt volgens de wet maximaal twee keer het aantal in de arbeidsovereenkomst afgesproken uren dat je per week werkt. Dit geldt voor een periode van 12 maanden. De periode van twaalf maanden begint op de 1e dag van het verlof.
3. In afwijking op de wettelijke regels wordt je salaris gedurende het kortdurend zorgverlof bij een voltijd dienstverband binnen de periode van 12 maanden gedurende maximaal vijf dagen 100% doorbetaald. Daarna bedraagt de doorbetaling van je salaris tijdens kortdurend zorgverlof 70% van je inkomen. Voor deeltijdmedewerkers wordt de periode van 100% en 70% doorbetaling van het salaris tijdens kortdurend zorgverlof naar rato van het dienstverband vastgesteld.

Art. 36 Langdurend zorgverlof

1. Volgens de wet heb je in een periode van 12 maanden recht op onbetaald langdurend zorgverlof gedurende maximaal zes keer het aantal uren dat je per week werkt.
2. In aanvulling op de wet heb je recht op betaald langdurend zorgverlof als je noodzakelijke thuisverpleging of thuisverzorging moet verlenen in geval van terminale of palliatieve zorg van:
 - a. je echtgenoot of relatiepartner;
 - b. een inwonend kind, inwonend kind van je echtgenoot of relatiepartner, adoptiekind of pleegkind waarbij laatstgenoemde op grond van verklaringen uit de GBA op hetzelfde adres woont en door jou in je gezin duurzaam wordt verzorgd en opgevoed;
 - c. een inwonende ouder van jou.
3. Het betaald langdurend zorgverlof bedraagt een aaneengesloten periode van maximaal elf weken. De in deze periode door jou opgebouwde vakantierechten worden geacht te zijn opgenomen binnen deze periode.

Art. 37 Opleiding en ontwikkeling

37.1 Scholing en loopbaanadvies

1. Je werkgever stelt een strategisch meerjaren opleidingsplan vast ten behoeve van de planmatige ontwikkeling van de medewerkers van de kliniek. Mede op basis van het strategisch meerjaren opleidingsplan wordt jaarlijks het scholingsplan vastgesteld en het daarvoor benodigde budget. Het strategisch opleidingsplan en het jaarlijkse scholingsplan worden vastgesteld in overleg met de ondernemingsraad.
2. Het scholingsplan bevat functiegerichte, beroepsgerichte en toekomstgerichte scholing en een faciliteitenregeling.
3. Je hebt recht op en plicht tot het volgen van scholingsactiviteiten.
4. Je verzoek om een opleiding te volgen wordt sowieso ingewilligd, als dit past binnen het scholingsplan. Je wensen met betrekking tot functiegerichte, beroepsgerichte, toekomstgerichte scholing en loopbaanwensen worden in de HR cyclus (artikel 19.1 cao ZKN) besproken.

5. Je hebt eens in de vijf jaar recht op een individueel loopbaanadvies. Bij het toekennen van je scholingsactiviteiten als bedoeld in lid 3 houdt je werkgever rekening met de uitkomsten van het loopbaanadvies.
6. De faciliteitenregeling als bedoeld in lid 2 bevat een regeling studiekosten en studieverlof. In deze regeling wordt tenminste aandacht besteed aan:
 - a. studies die in opdracht van je werkgever worden gevolgd;
 - b. de kosten die voor vergoeding in aanmerking komen. Bij deeltijdwerkers wordt het naar rato-beginsel voor wat betreft de (gedeeltelijke) kostenvergoeding niet toegepast;
 - c. de tijd waarvoor studieverlof wordt verleend;
 - d. de terugbetaling van reeds verstrekte vergoedingen.
7. In de faciliteitenregeling wordt opgenomen dat de kosten van de functiegerichte of beroepsgerichte opleiding die je in opdracht van je werkgever volgt, volledig worden vergoed.
8. De tijd voor functiegerichte of beroepsgerichte opleidingen die je in opdracht van je werkgever volgt, wordt als werktijd aangemerkt. De tijd voor het volgen van toekomstgerichte opleidingen of andere acties betreffende jouw duurzame inzetbaarheid, is in beginsel eigen tijd. Over de tijd voor deze laatst genoemde opleidingen of acties kun je in overleg met je werkgever eventueel andere afspraken maken.

37.2 Het individuele Duurzaam Inzetbaarheids-budget (DI-budget)

1. In het jaargesprek kunnen werkgever en medewerker individuele afspraken maken over het volgen van toekomstgerichte opleidingen of andere acties die gericht zijn op het duurzaam inzetbaar blijven van jou als medewerker.
2. Afspraken over het volgen van toekomstgerichte opleidingen of andere acties betreffende jouw duurzame inzetbaarheid worden uitgevoerd in het daaropvolgende jaar ('het komende jaar').
3. Het voor het komende jaar voor toekomst gerichte opleidingen/acties beschikbare individuele financiële duurzame inzetbaarheid budget wordt vastgesteld op basis van de tijdens het HR cyclusgesprek te maken individuele afspraken over de te volgen opleiding/activiteit en is mede afhankelijk van het aantal uren dat jij daarvoor inzet uit jouw PLB-uren (zie art. 29.1 cao ZKN.):
 - a. Het DI budget bedraagt € 500,- per kalenderjaar bij de inzet van 4 PLB-uren per kalenderjaar
 - b. Het DI budget bedraagt € 1.000,- per kalenderjaar bij een inzet van 8 PLB-uren per kalenderjaar
 - c. Het DI budget bedraagt € 1.500,- per kalenderjaar bij de inzet van 12 PLB-uren per kalenderjaar
 - d. Het DI-budget bedraagt € 2.000,- per kalenderjaar bij de inzet van 16 PLB-uren per kalenderjaar
4. Het DI-budget wordt in beginsel in het komende jaar besteed. In overleg met je werkgever is het mogelijk om het bedrag van twee jaren te gebruiken door ofwel een voorschot te nemen op het volgende jaar, dan wel het bedrag van enig jaar te sparen en bij het budget voor het volgende jaar te voegen.
5. Voor beide keuzes vermeld in het vorige lid geldt dat vooraf over de te volgen opleiding/activiteiten tijdens het HR cyclus gesprek(ken) concrete afspraken zijn gemaakt. Je kan in het lopende jaar nog de besteding van je budget concretiseren. Is dat niet gebeurd dan vervalt het niet gebruikte (deel van het) DI-budget.
6. Het niet gebruikte (deel van het) DI-budget vervalt aan het einde van het afgesproken jaar, tenzij dit komt door omstandigheden waar jij geen invloed op hebt gehad. Bij beëindiging van het dienstverband vervalt het niet gebruikte deel van het budget ook. Betreffende de situatie zoals hierboven in artikel 37.2 lid 3 cao ZKN genoemd, kan worden afgesproken dat een terugbetalingsverplichting geldt van genoten budget bij eventueel voortijdig vrijwillig vertrek van de werknemer.

7. Het niet verlengen van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt in dit kader als onvrijwillig ontslag gezien, eventueel genoten DI-budget behoeft in dat geval niet terugbetaald te worden.

Toelichting DI-budget en deeltijdwerk. De medewerker bouwt naar rato van zijn dienstverband PLB-uren op. Zie artikel 29 lid 1 sub 3. Eenmaal opgebouwde PLB-uren kunnen door de medewerker worden ingezet met inachtneming van de uitgangspunten van artikel 29.2 cao ZKN. Eén van de bestemmingen van het budget opgebouwde PLB-uren is besteding aan tijd of kosten van toekomstgerichte scholing. Zie artikel 29.3 lid 3 onder c. cao. Betreffende de bekostiging van toekomstgerichte scholing met de inzet van PLB-uren geldt artikel 37.2 lid 3 cao ZKN. Omdat er bij de opbouw van PLB-uren al rekening wordt gehouden met de deeltijdfactor, is betreffende dit artikel geen onderscheid tussen voltijd of deeltijd meer aan de orde.

Toelichting PLB-budget en soorten opleidingen. Het PLB-budget kan volgens artikel 37.2 worden ingezet voor (alleen) toekomstgerichte opleidingen of andere acties die gericht zijn op het duurzaam inzetbaar blijven van de medewerker. Die inzetbaarheid betreft inzetbaarheid op de arbeidsmarkt. De belastingdienst stelt daarover: *‘De werkgever moet zoveel mogelijk met gezond verstand en vanuit realistisch oogpunt beoordelen of de werknemer de opleiding of studie volgt om hiermee in de toekomst inkomen te kunnen verwerven. Er moet een objectieve verwachting bestaan dat de werknemer na het volgen van de studie of opleiding in redelijkheid deze kennis kan inzetten in het economische verkeer.’* Het is aan de werknemer om dat aannemelijk te maken bij het verzoek een toekomst gerichte opleiding te volgen met toepassing van art. 37.2 cao ZKN.

Art. 38 Werknemers die een opleiding volgen

38.1 Tweede opleidingen in de zorg en vervolgoedingen

1. De werkgever stelt in overleg met de ondernemingsraad een beloningsbeleid vast voor de leerling-werknemer die reeds in het bezit is van een diploma uit de zorg en voor de leerling-werknemer die een vervolgoeding volgt. Uitgangspunt hierbij is dat de leerling-werknemer er niet in inkomen op achteruit gaat.
2. Bij het ontbreken van werkgeversbeleid behoudt de leerling het ip-nummer en doorloopt de schaal waarin hij voor aanvang van de opleiding was ingedeeld tot het diploma van de opleiding is behaald.

38.2 Overige opleidingen

1. Voor opleidingen, waarvoor de leerling praktisch werkzaam moet zijn en je werkgever niet eindverantwoordelijk is, zijn de artikelen in hoofdstuk 5 cao ZKN van toepassing op de vaststelling van het salaris.
2. Voor de vaststelling van je salaris worden de uren in aanmerking genomen, waarop daadwerkelijk arbeid wordt verricht.
3. Je werkgever en jij kunnen overeenkomen dat lesuren geheel of gedeeltelijk als werktijd worden aangemerkt.

38.3 Stage

1. De leerling voor wie in de opleiding een stage als verplicht onderdeel van de studie is opgenomen, heeft recht op een stagevergoeding. Voorwaarde is dat de stage tenminste 160 uur per studiejaar bedraagt.
2. Onder leerlingen in de zin van dit artikel worden verstaan MBO- en HBO-leerlingen.

3. Betreffende het vaststellen van de hoogte van de stagevergoeding wordt het advies van de betreffende onderwijsinstelling gevolgd, indien dat eenduidig op de situatie van toepassing is. Indien een dergelijk advies achterwege blijft bedraagt de stagevergoeding per maand bij een voltijdstage per 1 juli 2025 € 650,00.
4. Voor een deeltijd stagiair wordt het naar rato-beginsel toegepast.
5. De stagevergoeding is inclusief de gemaakte kosten van de stagiair, met uitzondering van de vergoeding als bedoeld in artikel 23 lid 4 cao ZKN.
6. De kosten voor noodzakelijke inentingen worden door de overheid of de werkgever vergoed.

Toelichting stagevergoeding. Onder voltijd stage wordt in de cao bedoeld een stage waarbij gemiddeld 40 uur per week (voltijd) wordt gewerkt. Als er korter dan gemiddeld 40 uur per week stage wordt gelopen kan de stagevergoeding naar rato berekend worden.

Toelichting stagebedrijf & Hepatitis B vaccinaties. Lid 6 van artikel 38.3 cao stelt dat de kosten voor noodzakelijke inentingen worden vergoed door de overheid of door de werkgever. De achtergrond van deze bepaling is dat deelnemers aan zorgopleidingen tijdens stages gevaccineerd dienen te zijn tegen hepatitis B. De werkgevers in de zorg zijn hiervoor verantwoordelijk. Er is echter een subsidieregeling voor werkgevers in de zorg. Zie daarvoor <http://wetten.overheid.nl/BWBR0024188/2017-07-01>.

Hoofdstuk 7. Sociale voorzieningen en pensioen

Art. 39 Arbeidsongeschiktheid

39.1 Werkingssfeer

1. Dit artikel is van toepassing als je arbeidsongeschikt bent in de zin van artikel 7:629 BW. Voor zover in dit hoofdstuk niet anders is bepaald, gelden de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek.
2. Onder arbeidsongeschiktheid wordt niet verstaan zwangerschap en bevalling (zie art. 31.1 cao ZKN).

39.2 Loondoorbetaling

1. Wanneer je wegens arbeidsongeschiktheid verhinderd bent werkzaamheden te verrichten en je werkgever hiervan direct op de hoogte hebt gesteld, heb je op grond van het BW gedurende een termijn van maximaal 104 weken recht op 70% van het naar tijdsruimte vastgestelde loon.
2. Onder het naar tijdsruimte vastgestelde loon wordt verstaan je salaris vermeerderd met structurele looncomponenten zoals de toeslag voor het werken op bijzondere tijdstippen en voor stand-by dienst. De structurele looncomponenten worden gemeten op maandbasis over een periode van zes maanden voorafgaand aan de maand waarin je arbeidsongeschiktheid is ontstaan.
3. Je loon op grond van lid 1, wordt gedurende de eerste 52 weken van arbeidsongeschiktheid aangevuld tot 100%. De daaropvolgende 52 weken ontvang je 70% van het naar tijdsruimte vastgestelde loon, maar ten minste het voor jou geldende wettelijk minimumloon.
4. Over de uren waarin je volgens je re-integratieplan, passende arbeid of werkzaamheden zonder loonwaarde verricht, ontvang je 100% van het naar tijdsruimte vastgestelde loon. Onder werkzaamheden zonder loonwaarde worden verstaan het verrichten van werkzaamheden op arbeid-therapeutische basis, het volgen van scholing en het lopen van stage.
5. Het op grond van lid 1 vastgestelde loon wordt aangepast aan:
 - a. de generieke loonsverhogingen die gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid worden afgesproken;
 - b. 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;
 - c. de jaarlijkse periodieke salarisverhoging, echter alleen in de situatie indien je gedeeltelijk arbeidsgeschikt bent en gedeeltelijk werkt. De periodieke verhoging wordt in dat geval toegekend op basis van de beoordeling, opgemaakt over de uren waarop je arbeidsgeschikt bent.
6. Het loon wordt verminderd met het bedrag van de uitkering dat je ontvangt op grond van enige bij of krachtens de wet geldende regeling of een daarmee gelijk te stellen regeling.
7. In geval je werkgever van mening is dat er sprake is van een beroeps- of chronische ziekte en/of een levensbedreigende aandoening, kan deze je een naar hoogte en duur te bepalen loonaanvulling verstrekken.

39.3 Arbeidsongeschiktheid veroorzaakt door derden

Wanneer je werkgever verhaalsrechten tegenover derden kan doen gelden, zal je werkgever -indien je dat wenst- eventuele verhaalsrechten die jij kan doen gelden tegelijk met zijn eigen vordering geldend maken.

39.4 Verlagen of vervallen van loondoorbetaling

Je werkgever kan het recht op aanvulling als bedoeld in artikel 39.2 lid en lid 3 cao ZKN geheel of gedeeltelijk laten vervallen indien:

- a. blijkt dat je de verplichtingen ingevolge artikel 40 cao ZKN niet bent nagekomen;
- b. je de aanspraak op een uitkering ingevolge de ZW, WAO/WIA, Wet REA of WW geheel of gedeeltelijk verliest, tenzij dit aan je werkgever te wijten is.

39.5 Re-integratie

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

39.6 Wet WIA

1. Als je werkgever volgens de bevoegde instantie tekort is geschoten in de re-integratieverplichting en je daardoor geen recht hebt op een uitkering krachtens WAO/WIA wordt het dienstverband in beginsel gehandhaafd en zal de arbeidsongeschiktheid op zich geen reden zijn voor ontslag. Je werkgever betaalt in dat geval 70% van het naar tijdsruimte vastgestelde loon.
2. Je werkgever heeft de plicht zich maximaal in te spannen om je bij gedeeltelijke arbeidsgeschiktheid (WGA) na de loongerelateerde fase zoveel mogelijk je restverdiencapaciteit te laten benutten.
3. Wanneer je minder dan 35% arbeidsongeschikt bent wordt het dienstverband in beginsel gehandhaafd en zal de arbeidsongeschiktheid op zich geen reden zijn voor ontslag.
4. Het uitgangspunt bij de door je werkgever aangeboden passende dan wel aangepaste functie zal zijn dat deze functie wordt beloond op ten minste 70% van de beloning van de functie die je deed voordat er sprake was van arbeidsongeschiktheid.
5. Wanneer je minder dan 50% van je restverdiencapaciteit bij je werkgever met arbeid verdient en een WGA-vervolguitkering op grond van de WIA ontvangt, heb je recht op een aanvulling op je loon, indien je inkomen lager is dan het sociaal minimum dat op jou van toepassing is. Deze aanvulling strekt ertoe te voorkomen dat je 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 jouw inkomen en het sociaal

minimum, maar niet meer dan het verschil tussen je inkomen en het loon dat je bij je werkgever verdiende voor aanvang van je WGA-uitkering.

Art. 40 Verzuimbeleid

1. Je werkgever voert een actief beleid gericht op het terugdringen van het ziekteverzuim.
2. Je werkgever stelt, in overleg met de ondernemingsraad, een reglement ziekmelding vast, waarin tenminste wordt bepaald:
 - a. wanneer je in geval van ziekte, ook tijdens vakantie, dat uiterlijk bij de werkgever moet melden;
 - b. aan welke voorschriften je je bij ziekte/arbeidsongeschiktheid moet houden;
 - c. mogelijke controle- en begeleidingsactiviteiten die je werkgever kan uitvoeren.

Art. 41 Pensioen

41.1 Pensioenpremie

1. De pensioenpremie wordt voor 50% op je verhaald via een inhouding op je salaris.
2. In aanvulling op het eerste lid kun je in het Verplichtstellingsbesluit PFZW, de statuten en het pensioenreglement van PFZW meer lezen over je pensioenregeling, indien die pensioenregeling op jouw kliniek van toepassing is.

41.2 Pensioen tijdens arbeidsongeschiktheid

Vanaf het tweede ziektejaar kan je door vrijwillige voortzetting pensioen opbouwen tot een maximum van het salarisoniveau, geldend op de laatste dag van je eerste ziektejaar. Je ontvangt de vastgestelde werkgeversbijdrage in de pensioenpremie op basis van het gekozen niveau van de voortzetting. Je behoudt het recht van de voortzetting pensioenopbouw totdat je arbeidsovereenkomst is geëindigd.

Art. 42 Overlijdensuitkering

1. Wanneer je overlijdt verstrekt je werkgever een overlijdensuitkering aan:
 - a. je echtgeno(o)t(e) of partner, en bij het ontbreken van deze aan
 - b. je minderjarige kinderen, of als deze er eveneens niet zijn
 - c. degene voor wie je in de kosten van het bestaan voorzag.
2. De overlijdensuitkering wordt uitgekeerd op basis van je laatstgenoten salaris over de periode vanaf de dag na het overlijden tot en met de laatste dag van de derde maand na de maand waarin je overleed.
3. 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.

Hoofdstuk 8. Sociale begeleiding bij organisatieveranderingen

Art. 43 Organizeveranderingen

43.1 Algemeen uitgangspunt

1. Dit hoofdstuk biedt een kader waarbinnen partijen zich ten opzichte van elkaar dienen te gedragen.
2. Bij de toepassing van dit hoofdstuk zal je werkgever, uitgaande van de continuïteit van de zorgverlening, de sociale, organisatorische en economische factoren voortdurend tegen elkaar afwegen. Daarbij zal zoveel mogelijk worden gestreefd naar behoud van werkgelegenheid.

43.2 Definities

1. Onder een organisatieverandering wordt verstaan een wijziging in de organisatie (bij voorkeur op basis van een samenhangend plan), met sociale gevolgen voor werknemers. Onder organisatieverandering wordt mede begrepen reorganisatie, fusie, samenwerking, overgang van onderneming en/of gehele of gedeeltelijke sluiting.
2. Onder een formatieplaatsenplan wordt verstaan, een ten behoeve van de nieuwe organisatorische situatie op te stellen indicatief overzicht van functies met een omschrijving van functie-eisen, het verwachte niveau en inhoud van die functies.

43.3 Informatie en overleg

1. Indien je werkgever het voornemen heeft een organisatieverandering door te voeren die sociale gevolgen heeft voor twintig of meer werknemers, stelt zij het Alternatief voor Vakbond hiervan zo spoedig mogelijk schriftelijk in kennis en nodigt deze tijdig uit voor overleg over een sociaal plan (art. 44 cao ZKN).
2. Indien zich in een tijdvak van drie maanden meerdere met elkaar samenhangende organisatieveranderingen voordoen die gezamenlijk sociale gevolgen hebben voor twintig of meer werknemers, worden zij geacht een organisatieverandering te zijn zoals bedoeld in lid 1.
3. Het overleg wordt gevoerd met het Alternatief voor Vakbond.
4. Je werkgever verstrekt ten minste informatie over:
 - a. de achtergronden en motieven die tot de voorgenomen organisatieverandering hebben geleid;
 - b. de te verwachten economische en sociale gevolgen;
 - c. de bestaande organisatiestructuur en de bestaande personeelsbezetting (formatieplaatsenoverzicht);
 - d. de organisatiestructuur van de nieuw te vormen organisatie, alsmede het daarbij behorende formatieplaatsenplan en de toepassing daarvan;
 - e. de aard en de inhoud van de contacten met het College Sanering Zorginstellingen (indien relevant).

Art. 44 Sociaal plan

1. Je werkgever stelt in overleg met Alternatief Voor Vakbond een sociaal plan op. Alternatief Voor Vakbond zal daarbij medewerkers betrekken. Het sociaal plan heeft tot doel de nadelige sociale gevolgen voor werknemers door een organisatieverandering zoveel mogelijk te beperken.
2. In het sociaal plan wordt o.a. aandacht besteed aan:
 - a. herplaatsing, eventueel in combinatie met tijdelijke plaatsing of detachering;

- b. het voorkomen van gedwongen ontslag door herplaatsing en natuurlijk verloop;
- c. om-, her- en bijscholing, zowel gericht op het verruimen van de mogelijkheden voor herplaatsing als op het vergroten van de kansen op de arbeidsmarkt;
- d. outplacement en andere vormen van ondersteuning om de kansen op de arbeidsmarkt te vergroten;
- e. materiële ondersteuning in gevallen waarin gedwongen ontslag onvermijdelijk is;
- f. een salarisgarantieregeling overeenkomstig het gestelde in art. 45 cao ZKN;
- g. een hardheidsclausule ingeval het sociaal plan leidt tot een onredelijke of onbillijke situatie voor de individuele werknemer;
- h. de termijn waarover deze maatregelen zich uitstrekken;
- i. de positie van de oproepmedewerker;
- j. de positie van de (mogelijk toekomstige) zelfstandige zonder personeel (ZZP-er).

Art. 45 Aanvulling van de WW-uitkering bij ontslag om bedrijfseconomische redenen

1. Als je werkgever jouw arbeidsplaats wegens bedrijfseconomische redenen moet schrappen en je arbeidsovereenkomst als gevolg van die bedrijfseconomische redenen beëindigt, zal je werkgever jouw WW-uitkering als volgt aanvullen. Gedurende:
 - a. de eerste twee maanden WW: tot 100% van het laatstverdiende bruto salaris;
 - b. de daaropvolgende twee maanden WW: tot 90% van het laatstverdiende bruto salaris;
 - c. de daaropvolgende twee maanden WW: tot 80% van het laatstverdiende bruto salaris.
2. Als je aanspraak maakt op minder dan zes maanden WW wordt de WW conform bovenstaande staffel aangevuld tot de einddatum van de WW.
3. Deze aanvulling is een bruto bedrag en wordt berekend als het verschil tussen jouw maandelijkse bruto WW uitkering en (100%, 90% respectievelijk 80%) van het door jou genoten bruto salaris gedurende de laatste volle maand van jouw dienstverband.
4. Deze aanvulling is niet bedoeld als (gelijkwaardige) voorziening in de zin van artikel 7:673b lid 1 Burgerlijk Wetboek.

Art. 46 Adviescommissie sociale begeleiding

1. De werkgever waarbij in de regel meer dan ten minste 50 personen werkzaam zijn stelt in overleg met de ondernemingsraad een adviescommissie sociale begeleiding in.
2. De adviescommissie wordt paritair samengesteld. De leden worden benoemd door je werkgever en door de ondernemingsraad.
3. De adviescommissie stelt een reglement op dat haar samenstelling en werkwijze regelt. Na vaststelling van het reglement ontvangen je werkgever en ondernemingsraad een exemplaar.
4. De adviescommissie adviseert uitsluitend op verzoek van je werkgever of jou over de toepassing van de in dit hoofdstuk opgenomen bepalingen, respectievelijk het sociaal plan.
5. Je werkgever vraagt advies aan de adviescommissie wanneer jij en je werkgever het oneens zijn over de volgende voorgenomen maatregelen:
 - a. je bent op non-actief gesteld;
 - b. je bent ontslagen;
 - c. je werkgever neemt een besluit met betrekking tot functiewijziging;

d. je beroep op de hardheidsclausule is door je werkgever niet gehonoreerd.

Het advies van de adviescommissie is een zwaarwegend advies.

6. De adviescommissie brengt over de verrichte werkzaamheden periodiek geanonimiseerd verslag uit aan je werkgever en de ondernemingsraad. Indien een sociaal plan van toepassing is, wordt dit verslag ook aan het Alternatief voor Vakbond verstrekt.

7. De kosten van de adviescommissie komen ten laste van je werkgever.

Art. 47 Informatie en overleg bij overgang en/of wijziging rechtspositie

1. Indien je werkgever het voornemen heeft een nieuwe rechtspersoon op te richten, of indien je werkgever het voornemen heeft een deel van de organisatie over te dragen aan een bestaande rechtspersoon, waarbij sprake is van een overgang van twintig of meer werknemers naar deze rechtspersoon, dan stelt je werkgever Alternatief Voor Vakbond hiervan zo spoedig mogelijk schriftelijk in kennis en nodigt deze tijdig uit voor overleg. De intentie van het overleg is te komen tot een sociaal overdrachtsprotocol.
2. Indien een werkgever als bedoeld in artikel 1 een rechtspersoon beheert die niet valt onder de werkingssfeer van de cao ZKN, maar die de cao ZKN wel (gedeeltelijk) toepast, het voornemen heeft tot wijziging van de rechtspositie van werknemers, nodigt de werkgever Alternatief Voor Vakbond uit voor overleg. De intentie van het overleg is het maken van afspraken teneinde de sociale gevolgen van de wijziging van rechtspositie voor de werknemers zoveel mogelijk te beperken.

Hoofdstuk 9. Bevoegdheden OR, faciliteiten voor de bij deze cao betrokken vakbond

Art. 48 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.

Toelichting: Wat is wettelijk vereist als er geen ondernemingsraad is? Een ondernemingsraad (OR) is verplicht in organisaties vanaf 50 werknemers. Kleinere organisaties kunnen kiezen voor een ondernemingsraad, personeelsvertegenwoordiging (PVT) of personeelsvergadering (PV). Zie ook: <http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/ondernemingsraad/regels-ondernemingsraad>

Art. 49 Extra bevoegdheden ondernemingsraad

1. Naast de bevoegdheden op grond van de WOR heeft de ondernemingsraad de volgende rechten:
 - a. adviesrecht over een voorgenomen besluit tot benoeming van een lid van het bestuur respectievelijk de Raad van Toezicht (procedure conform artikel 30 WOR);
 - b. 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);
 - c. recht op bespreking van de conceptbegroting van de werkgever, 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:
 - d. een organisatieschema;
 - e. een overzicht van de personeelsbezetting, uitgesplitst naar organisatie-eenheden;
 - f. personeelsaantallen;
 - g. gegevens over de tijdelijkheid en de omvang van het dienstverband;
 - h. een inhoudelijke omschrijving op hoofdlijnen van de functies;
 - i. 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.
2. De ondernemingsraad heeft recht op ambtelijke ondersteuning. De omvang daarvan wordt, na overleg met de werkgever, door de OR vastgesteld en bedraagt maximaal tien uur per OR-vergadering
3. De ondernemingsraad ontvangt op verzoek informatie over het totaal aantal extra gewerkte uren per tijdvak van zes maanden (zie art. 13 cao).

Art. 50 Faciliteiten voor de bij deze cao betrokken vakbond

50.1 Algemeen

1. Aan kaderleden en vakbondsconsulenten van de bij deze cao betrokken vakbond worden binnen je werkgever faciliteiten geboden ten behoeve van het uitvoeren van hun werkzaamheden. Onder

kaderleden en vakbondsconsulenten worden de leden verstaan, die door de bij deze cao betrokken vakbond zijn aangewezen en aan de directie van je werkgever bekend zijn gemaakt.

2. Deze faciliteiten zijn tenminste:
 - a. het gebruik van publicatieborden ten behoeve van informatie en aankondigingen van de bij deze cao betrokken vakbond;
 - b. het gebruik van ruimten van de kliniek voor bijeenkomsten van de bij deze cao betrokken vakbond;
 - c. 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 je werkgever werkzame leden.

Toelichting: Wie is namens de werknemers de cao-partij met de zelfstandige klinieken? Dat is de vakbond AVV, Alternatief voor Vakbond. Voor nadere informatie en contactgegevens zie: www.avv.nu.

50.2 Werkgeversbijdrage

Aan Alternatief Voor Vakbond wordt een werkgeversbijdrage verstrekt. De hoogte hiervan wordt tussen cao-partijen vastgesteld.

Toelichting werkgeversbijdrage. De cao is een dynamisch instrument voor werkgevers en werknemers. Gedurende de looptijd bouwen ZKN en vakbond AVV verder aan de ontwikkeling en modernisering van de cao ZKN. Om dit mogelijk te maken aan werknemerskant is (gebruikelijk in cao-land) een werkgeversbijdrage afgesproken met AVV per medewerker per maand. Hierin wordt geen onderscheid gemaakt tussen een fulltimer of parttimer. Het bedrag wordt volgens afspraak jaarlijks via ZKN geïncasseerd.

50.3 Betaald verlof in verband met lidmaatschap van de bij deze cao betrokken vakbond of beroepsvereniging

1. De werkgever stelt je in beginsel in de gelegenheid deel te nemen aan activiteiten van de bij deze cao betrokken vakbond of van een beroepsvereniging wanneer je daarvan lid bent.
2. Je krijgt betaald verlof tot een totaal van maximaal 114 uur per jaar, indien deze activiteiten plaatsvinden op uren waarop je volgens je arbeidsovereenkomst inzetbaar bent. Wanneer je een deeltijd arbeidsduur hebt wordt het naar rato-beginsel niet toegepast.
3. In overleg met je werkgever kun je meer verlofuren gebruiken tot maximaal 228 uren. In dat geval zal een evenredig deel van je eigen verlofuren worden afgeschreven (50%/50%-regeling).

50.4 Vakbondscontributie uit bruto salaris

Je hebt het recht om je werkgever te verzoeken om de vakbondscontributie voor de vakbond die partij is bij de cao ZKN te voldoen uit jouw bruto salaris.

Hoofdstuk 10. Afspraken van de bij de cao betrokken partijen

Art. 51. Studie impact voorgenomen wetgeving 'Maatschappelijk verlof'

In de cao ZKN worden verschillende vormen van wettelijk verlof uitgewerkt. In 2024 heeft de SER het kabinet geadviseerd om de huidige verlofregelingen te bundelen en onder te brengen in een nieuwe Wet maatschappelijk verlof met drie pijlers: zorg voor kinderen, zorg voor naasten en persoonlijk verlof. Ook stelt de SER in het advies 'Balans in maatschappelijk verlof' voor om de huidige regelingen te vereenvoudigen en meer balans in de financiering te brengen.

ZKN en AVV spreken af om gedurende de looptijd van de cao te onderzoeken hoe de inhoud van de eventuele nieuwe Wet maatschappelijk verlof zich verhoudt met de inhoud van de huidige artikelen rond wettelijk verlof in de cao ZKN. De uitkomst van dat onderzoek zal worden besproken tijdens de besprekingen over de volgende cao.

ZKN: vereniging Zelfstandige Klinieken Nederland

Zilverstraat 69
2718 RP Zoetermeer
070 31 77 980

www.zkn.nl

info@zkn.nl

Alternatief voor Vakbond

Bezoekadres (op afspraak): Veursestraatweg 88-90
2265 CE Leidschendam

www.avv.nu

info@avv.nu

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.

Bijlage 1 Salaristabellen cao ZKN en inpassingstabellen

Salarisschalen per 1 februari 2025 (+ 2,5%)

Geldig tot 1 oktober 2025

Functiegroep 5 Salarisschaal 5		
8	9	€ 2.656
9	10	€ 2.728
10	11	€ 2.810

Functiegroep 10 Salarisschaal 10		
7	9	€ 2.656
8	10	€ 2.728
9	11	€ 2.810
10	12	€ 2.900
11	13	€ 2.997

Functiegroep 15 Salarisschaal 15		
6	9	€ 2.656
7	10	€ 2.728
8	11	€ 2.810
9	12	€ 2.900
10	13	€ 2.997
11	14	€ 3.095
12	15	€ 3.188

Functiegroep 20 Salarisschaal 20		
4	9	€ 2.656
5	10	€ 2.728
6	11	€ 2.810
7	12	€ 2.900
8	13	€ 2.997
9	14	€ 3.095
10	15	€ 3.188
11	16	€ 3.289
12	17	€ 3.374

Functiegroep 25 Salarisschaal 25		
2	9	€ 2.656
3	10	€ 2.728
4	11	€ 2.810
5	12	€ 2.900
6	13	€ 2.997
7	14	€ 3.095
8	15	€ 3.188
9	16	€ 3.289
10	17	€ 3.374
11	18	€ 3.474
12	19	€ 3.562

Functiegroep 30 Salarisschaal 30		
2	10	€ 2.728
3	12	€ 2.900
4	13	€ 2.997
5	14	€ 3.095
6	15	€ 3.188
7	16	€ 3.289
8	17	€ 3.374
9	18	€ 3.474
10	19	€ 3.562
11	20	€ 3.660
12	21	€ 3.755

Functiegroep 35 Salarisschaal 35		
1	10	€ 2.728
2	12	€ 2.900
3	14	€ 3.095
4	15	€ 3.188
5	16	€ 3.289
6	17	€ 3.374
7	18	€ 3.474
8	19	€ 3.562
9	20	€ 3.660
10	21	€ 3.755
11	22	€ 3.848
12	23	€ 3.943

Functiegroep 40 Salarisschaal 40		
0	10	€ 2.728
1	12	€ 2.900
2	14	€ 3.095
3	16	€ 3.289
4	17	€ 3.374
5	18	€ 3.474
6	19	€ 3.562
7	20	€ 3.660
8	21	€ 3.755
9	22	€ 3.848
10	23	€ 3.943
11	24	€ 4.039
12	25	€ 4.136

Functiegroep 45 Salarisschaal 45		
0	14	€ 3.095
1	16	€ 3.289
2	18	€ 3.474
3	19	€ 3.562
4	20	€ 3.660
5	21	€ 3.755
6	22	€ 3.848
7	23	€ 3.943
8	24	€ 4.039
9	25	€ 4.136
10	26	€ 4.241
11	27	€ 4.343
12	28	€ 4.436
13	29	€ 4.540

Functiegroep 50 Salarisschaal 50		
0	17	€ 3.374
1	19	€ 3.562
2	21	€ 3.755
3	23	€ 3.943
4	25	€ 4.136
5	27	€ 4.343
6	28	€ 4.436
7	29	€ 4.540
8	30	€ 4.642
9	31	€ 4.738
10	32	€ 4.837
11	33	€ 4.938
12	34	€ 5.039
13	35	€ 5.134

Functiegroep 55 Salarisschaal 55		
0	22	€ 3.848
1	24	€ 4.039
2	26	€ 4.241
3	28	€ 4.436
4	30	€ 4.642
5	32	€ 4.837
6	34	€ 5.039
7	35	€ 5.134
8	36	€ 5.230
9	37	€ 5.339
10	38	€ 5.449
11	39	€ 5.560
12	40	€ 5.658
13	41	€ 5.765

Functiegroep 60 Salarisschaal 60		
0	28	€ 4.436
1	30	€ 4.642
2	32	€ 4.837
3	34	€ 5.039
4	36	€ 5.230
5	38	€ 5.449
6	40	€ 5.658
7	42	€ 5.817
8	44	€ 6.018
9	45	€ 6.110
10	46	€ 6.202
11	47	€ 6.298
12	48	€ 6.389

Functiegroep 65 Salarisschaal 65		
0	34	€ 5.039
1	36	€ 5.230
2	38	€ 5.449
3	40	€ 5.658
4	42	€ 5.817
5	44	€ 6.018
6	46	€ 6.202
7	48	€ 6.389
8	50	€ 6.580
9	52	€ 6.768
10	54	€ 6.955
11	56	€ 7.144
12	57	€ 7.236
13	58	€ 7.328
14	59	€ 7.428
15	60	€ 7.519

Functiegroep 70 Salarisschaal 70		
0	44	€ 6.018
1	46	€ 6.202
2	48	€ 6.389
3	50	€ 6.580
4	53	€ 6.865
5	56	€ 7.144
6	59	€ 7.428
7	62	€ 7.637
8	64	€ 7.825
9	66	€ 8.056
10	68	€ 8.289
11	70	€ 8.522
12	71	€ 8.638
13	72	€ 8.758
14	73	€ 8.874
15	74	€ 8.991

ip-nr	1-2-2025		
1	vervallen	51	€ 6.674
2	vervallen	52	€ 6.768
3	vervallen	53	€ 6.865
4	vervallen	54	€ 6.955
5	vervallen	55	€ 7.049
6	vervallen	56	€ 7.144
7	vervallen	57	€ 7.236
8	vervallen	58	€ 7.328
9	€ 2.656	59	€ 7.428
10	€ 2.728	60	€ 7.519
11	€ 2.810	61	€ 7.540
12	€ 2.900	62	€ 7.637
13	€ 2.997	63	€ 7.728
14	€ 3.095	64	€ 7.825
15	€ 3.188	65	€ 7.939
16	€ 3.289	66	€ 8.056
17	€ 3.374	67	€ 8.173
18	€ 3.474	68	€ 8.289
19	€ 3.562	69	€ 8.407
20	€ 3.660	70	€ 8.522
21	€ 3.755	71	€ 8.638
22	€ 3.848	72	€ 8.758
23	€ 3.943	73	€ 8.874
24	€ 4.039	74	€ 8.991
25	€ 4.136	75	€ 9.107
26	€ 4.241	76	€ 9.226
27	€ 4.343	77	€ 9.342
28	€ 4.436	78	€ 9.472
29	€ 4.540	79	€ 9.604
30	€ 4.642	80	€ 9.733
31	€ 4.738	81	€ 9.863
32	€ 4.837	82	€ 9.994
33	€ 4.938	83	€ 10.123
34	€ 5.039	84	€ 10.255
35	€ 5.134	85	€ 10.405
36	€ 5.230	86	€ 10.563
37	€ 5.339	87	€ 10.711
38	€ 5.449	88	€ 10.867
39	€ 5.560	89	€ 11.016
40	€ 5.658	90	€ 11.172
41	€ 5.765	91	€ 11.323
42	€ 5.817	92	€ 11.477
43	€ 5.922	93	€ 11.632
44	€ 6.018	94	€ 11.784
45	€ 6.110	95	€ 11.939
46	€ 6.202	96	€ 12.090
47	€ 6.298	97	€ 12.247
48	€ 6.389	98	€ 12.398
49	€ 6.485	99	€ 12.555
50	€ 6.580	100	€ 12.707

Salarisschalen per 1 oktober 2025 (+ 2%)

Functiegroep 5 Salarisschaal 5		
8	9	€ 2.710
9	10	€ 2.783
10	11	€ 2.867

Functiegroep 10 Salarisschaal 10		
7	9	€ 2.710
8	10	€ 2.783
9	11	€ 2.867
10	12	€ 2.958
11	13	€ 3.057

Functiegroep 15 Salarisschaal 15		
6	9	€ 2.710
7	10	€ 2.783
8	11	€ 2.867
9	12	€ 2.958
10	13	€ 3.057
11	14	€ 3.157
12	15	€ 3.252

Functiegroep 20 Salarisschaal 20		
4	9	€ 2.710
5	10	€ 2.783
6	11	€ 2.867
7	12	€ 2.958
8	13	€ 3.057
9	14	€ 3.157
10	15	€ 3.252
11	16	€ 3.355
12	17	€ 3.442

Functiegroep 25 Salarisschaal 25		
2	9	€ 2.710
3	10	€ 2.783
4	11	€ 2.867
5	12	€ 2.958
6	13	€ 3.057
7	14	€ 3.157
8	15	€ 3.252
9	16	€ 3.355
10	17	€ 3.442
11	18	€ 3.544
12	19	€ 3.634

Functiegroep 30 Salarisschaal 30		
2	10	€ 2.783
3	12	€ 2.958
4	13	€ 3.057
5	14	€ 3.157
6	15	€ 3.252
7	16	€ 3.355
8	17	€ 3.442
9	18	€ 3.544
10	19	€ 3.634
11	20	€ 3.734
12	21	€ 3.831

Functiegroep 35 Salarisschaal 35		
1	10	€ 2.783
2	12	€ 2.958
3	14	€ 3.157
4	15	€ 3.252
5	16	€ 3.355
6	17	€ 3.442
7	18	€ 3.544
8	19	€ 3.634
9	20	€ 3.734
10	21	€ 3.831
11	22	€ 3.925
12	23	€ 4.022

Functiegroep 40 Salarisschaal 40		
0	10	€ 2.783
1	12	€ 2.958
2	14	€ 3.157
3	16	€ 3.355
4	17	€ 3.442
5	18	€ 3.544
6	19	€ 3.634
7	20	€ 3.734
8	21	€ 3.831
9	22	€ 3.925
10	23	€ 4.022
11	24	€ 4.120
12	25	€ 4.219

Functiegroep 45 Salarisschaal 45		
0	14	€ 3.157
1	16	€ 3.355
2	18	€ 3.544
3	19	€ 3.634
4	20	€ 3.734
5	21	€ 3.831
6	22	€ 3.925
7	23	€ 4.022
8	24	€ 4.120
9	25	€ 4.219
10	26	€ 4.326
11	27	€ 4.430
12	28	€ 4.525
13	29	€ 4.631

Functiegroep 50 Salarisschaal 50		
0	17	€ 3.442
1	19	€ 3.634
2	21	€ 3.831
3	23	€ 4.022
4	25	€ 4.219
5	27	€ 4.430
6	28	€ 4.525
7	29	€ 4.631
8	30	€ 4.735
9	31	€ 4.833
10	32	€ 4.934
11	33	€ 5.037
12	34	€ 5.140
13	35	€ 5.237

Functiegroep 55 Salarisschaal 55		
0	22	€ 3.925
1	24	€ 4.120
2	26	€ 4.326
3	28	€ 4.525
4	30	€ 4.735
5	32	€ 4.934
6	34	€ 5.140
7	35	€ 5.237
8	36	€ 5.335
9	37	€ 5.446
10	38	€ 5.558
11	39	€ 5.672
12	40	€ 5.772
13	41	€ 5.881

Functiegroep 60 Salarisschaal 60		
0	28	€ 4.525
1	30	€ 4.735
2	32	€ 4.934
3	34	€ 5.140
4	36	€ 5.335
5	38	€ 5.558
6	40	€ 5.772
7	42	€ 5.934
8	44	€ 6.139
9	45	€ 6.233
10	46	€ 6.327
11	47	€ 6.424
12	48	€ 6.517

Functiegroep 65 Salarisschaal 65		
0	34	€ 5.140
1	36	€ 5.335
2	38	€ 5.558
3	40	€ 5.772
4	42	€ 5.934
5	44	€ 6.139
6	46	€ 6.327
7	48	€ 6.517
8	50	€ 6.712
9	52	€ 6.904
10	54	€ 7.095
11	56	€ 7.287
12	57	€ 7.381
13	58	€ 7.475
14	59	€ 7.577
15	60	€ 7.670

Functiegroep 70 Salarisschaal 70		
0	44	€ 6.139
1	46	€ 6.327
2	48	€ 6.517
3	50	€ 6.712
4	53	€ 7.003
5	56	€ 7.287
6	59	€ 7.577
7	62	€ 7.790
8	64	€ 7.982
9	66	€ 8.218
10	68	€ 8.455
11	70	€ 8.693
12	71	€ 8.811
13	72	€ 8.934
14	73	€ 9.052
15	74	€ 9.171

Functiegroep 75 Salarisschaal 75		
0	56	€ 7.287
1	58	€ 7.475
2	60	€ 7.670
3	62	€ 7.790
4	65	€ 8.098
5	68	€ 8.455
6	71	€ 8.811
7	74	€ 9.171
8	76	€ 9.411
9	78	€ 9.662
10	80	€ 9.928
11	82	€ 10.194
12	83	€ 10.326
13	84	€ 10.461
14	85	€ 10.614
15	86	€ 10.775
16	87	€ 10.926
17	88	€ 11.085

Functiegroep 80 Salarisschaal 80		
0	68	€ 8.455
1	70	€ 8.693
2	72	€ 8.934
3	74	€ 9.171
4	77	€ 9.529
5	80	€ 9.928
6	83	€ 10.326
7	86	€ 10.775
8	88	€ 11.085
9	90	€ 11.396
10	92	€ 11.707
11	94	€ 12.020
12	95	€ 12.178
13	96	€ 12.332
14	97	€ 12.492
15	98	€ 12.646
16	99	€ 12.807
17	100	€ 12.962

ip-nr	1-10-2025		
1	2,0%	51	€ 6.808
2	vervallen	52	€ 6.904
3	vervallen	53	€ 7.003
4	vervallen	54	€ 7.095
5	vervallen	55	€ 7.190
6	vervallen	56	€ 7.287
7	vervallen	57	€ 7.381
8	vervallen	58	€ 7.475
9	€ 2.710	59	€ 7.577
10	€ 2.783	60	€ 7.670
11	€ 2.867	61	€ 7.691
12	€ 2.958	62	€ 7.790
13	€ 3.057	63	€ 7.883
14	€ 3.157	64	€ 7.982
15	€ 3.252	65	€ 8.098
16	€ 3.355	66	€ 8.218
17	€ 3.442	67	€ 8.337
18	€ 3.544	68	€ 8.455
19	€ 3.634	69	€ 8.576
20	€ 3.734	70	€ 8.693
21	€ 3.831	71	€ 8.811
22	€ 3.925	72	€ 8.934
23	€ 4.022	73	€ 9.052
24	€ 4.120	74	€ 9.171
25	€ 4.219	75	€ 9.290
26	€ 4.326	76	€ 9.411
27	€ 4.430	77	€ 9.529
28	€ 4.525	78	€ 9.662
29	€ 4.631	79	€ 9.797
30	€ 4.735	80	€ 9.928
31	€ 4.833	81	€ 10.061
32	€ 4.934	82	€ 10.194
33	€ 5.037	83	€ 10.326
34	€ 5.140	84	€ 10.461
35	€ 5.237	85	€ 10.614
36	€ 5.335	86	€ 10.775
37	€ 5.446	87	€ 10.926
38	€ 5.558	88	€ 11.085
39	€ 5.672	89	€ 11.237
40	€ 5.772	90	€ 11.396
41	€ 5.881	91	€ 11.550
42	€ 5.934	92	€ 11.707
43	€ 6.041	93	€ 11.865
44	€ 6.139	94	€ 12.020
45	€ 6.233	95	€ 12.178
46	€ 6.327	96	€ 12.332
47	€ 6.424	97	€ 12.492
48	€ 6.517	98	€ 12.646
49	€ 6.615	99	€ 12.807
50	€ 6.712	100	€ 12.962

Salarisschalen per 1 mei 2026 (+ 3%)

Functiegroep 5 Salarisschaal 5		
8	9	€ 2.792
9	10	€ 2.867
10	11	€ 2.954

Functiegroep 10 Salarisschaal 10		
7	9	€ 2.792
8	10	€ 2.867
9	11	€ 2.954
10	12	€ 3.047
11	13	€ 3.149

Functiegroep 15 Salarisschaal 15		
6	9	€ 2.792
7	10	€ 2.867
8	11	€ 2.954
9	12	€ 3.047
10	13	€ 3.149
11	14	€ 3.252
12	15	€ 3.350

Functiegroep 20 Salarisschaal 20		
4	9	€ 2.792
5	10	€ 2.867
6	11	€ 2.954
7	12	€ 3.047
8	13	€ 3.149
9	14	€ 3.252
10	15	€ 3.350
11	16	€ 3.456
12	17	€ 3.546

Functiegroep 25 Salarisschaal 25		
2	9	€ 2.792
3	10	€ 2.867
4	11	€ 2.954
5	12	€ 3.047
6	13	€ 3.149
7	14	€ 3.252
8	15	€ 3.350
9	16	€ 3.456
10	17	€ 3.546
11	18	€ 3.651
12	19	€ 3.744

Functiegroep 30 Salarisschaal 30		
2	10	€ 2.867
3	12	€ 3.047
4	13	€ 3.149
5	14	€ 3.252
6	15	€ 3.350
7	16	€ 3.456
8	17	€ 3.546
9	18	€ 3.651
10	19	€ 3.744
11	20	€ 3.847
12	21	€ 3.946

Functiegroep 35 Salarisschaal 35		
1	10	€ 2.867
2	12	€ 3.047
3	14	€ 3.252
4	15	€ 3.350
5	16	€ 3.456
6	17	€ 3.546
7	18	€ 3.651
8	19	€ 3.744
9	20	€ 3.847
10	21	€ 3.946
11	22	€ 4.043
12	23	€ 4.143

Functiegroep 40 Salarisschaal 40		
0	10	€ 2.867
1	12	€ 3.047
2	14	€ 3.252
3	16	€ 3.456
4	17	€ 3.546
5	18	€ 3.651
6	19	€ 3.744
7	20	€ 3.847
8	21	€ 3.946
9	22	€ 4.043
10	23	€ 4.143
11	24	€ 4.244
12	25	€ 4.346

Functiegroep 45 Salarisschaal 45		
0	14	€ 3.252
1	16	€ 3.456
2	18	€ 3.651
3	19	€ 3.744
4	20	€ 3.847
5	21	€ 3.946
6	22	€ 4.043
7	23	€ 4.143
8	24	€ 4.244
9	25	€ 4.346
10	26	€ 4.456
11	27	€ 4.563
12	28	€ 4.661
13	29	€ 4.770

Functiegroep 50 Salarisschaal 50		
0	17	€ 3.546
1	19	€ 3.744
2	21	€ 3.946
3	23	€ 4.143
4	25	€ 4.346
5	27	€ 4.563
6	28	€ 4.661
7	29	€ 4.770
8	30	€ 4.878
9	31	€ 4.978
10	32	€ 5.083
11	33	€ 5.189
12	34	€ 5.295
13	35	€ 5.395

Functiegroep 55 Salarisschaal 55		
0	22	€ 4.043
1	24	€ 4.244
2	26	€ 4.456
3	28	€ 4.661
4	30	€ 4.878
5	32	€ 5.083
6	34	€ 5.295
7	35	€ 5.395
8	36	€ 5.496
9	37	€ 5.610
10	38	€ 5.725
11	39	€ 5.843
12	40	€ 5.946
13	41	€ 6.058

Functiegroep 60 Salarisschaal 60		
0	28	€ 4.661
1	30	€ 4.878
2	32	€ 5.083
3	34	€ 5.295
4	36	€ 5.496
5	38	€ 5.725
6	40	€ 5.946
7	42	€ 6.113
8	44	€ 6.324
9	45	€ 6.420
10	46	€ 6.517
11	47	€ 6.617
12	48	€ 6.713

Functiegroep 65 Salarisschaal 65		
0	34	€ 5.295
1	36	€ 5.496
2	38	€ 5.725
3	40	€ 5.946
4	42	€ 6.113
5	44	€ 6.324
6	46	€ 6.517
7	48	€ 6.713
8	50	€ 6.914
9	52	€ 7.112
10	54	€ 7.308
11	56	€ 7.506
12	57	€ 7.603
13	58	€ 7.700
14	59	€ 7.805
15	60	€ 7.901

Functiegroep 70 Salarisschaal 70		
0	44	€ 6.324
1	46	€ 6.517
2	48	€ 6.713
3	50	€ 6.914
4	53	€ 7.214
5	56	€ 7.506
6	59	€ 7.805
7	62	€ 8.024
8	64	€ 8.222
9	66	€ 8.465
10	68	€ 8.709
11	70	€ 8.954
12	71	€ 9.076
13	72	€ 9.203
14	73	€ 9.324
15	74	€ 9.447

Functiegroep 75 Salarisschaal 75		
0	56	€ 7.506
1	58	€ 7.700
2	60	€ 7.901
3	62	€ 8.024
4	65	€ 8.341
5	68	€ 8.709
6	71	€ 9.076
7	74	€ 9.447
8	76	€ 9.694
9	78	€ 9.952
10	80	€ 10.226
11	82	€ 10.500
12	83	€ 10.636
13	84	€ 10.775
14	85	€ 10.933
15	86	€ 11.099
16	87	€ 11.254
17	88	€ 11.418

Functiegroep 80 Salarisschaal 80		
0	68	€ 8.709
1	70	€ 8.954
2	72	€ 9.203
3	74	€ 9.447
4	77	€ 9.815
5	80	€ 10.226
6	83	€ 10.636
7	86	€ 11.099
8	88	€ 11.418
9	90	€ 11.738
10	92	€ 12.059
11	94	€ 12.381
12	95	€ 12.544
13	96	€ 12.702
14	97	€ 12.867
15	98	€ 13.026
16	99	€ 13.192
17	100	€ 13.351

ip-nr	1-5-2026		
1	3,0%	51	€ 7.013
2	vervallen	52	€ 7.112
3	vervallen	53	€ 7.214
4	vervallen	54	€ 7.308
5	vervallen	55	€ 7.406
6	vervallen	56	€ 7.506
7	vervallen	57	€ 7.603
8	vervallen	58	€ 7.700
9	€ 2.792	59	€ 7.805
10	€ 2.867	60	€ 7.901
11	€ 2.954	61	€ 7.922
12	€ 3.047	62	€ 8.024
13	€ 3.149	63	€ 8.120
14	€ 3.252	64	€ 8.222
15	€ 3.350	65	€ 8.341
16	€ 3.456	66	€ 8.465
17	€ 3.546	67	€ 8.588
18	€ 3.651	68	€ 8.709
19	€ 3.744	69	€ 8.834
20	€ 3.847	70	€ 8.954
21	€ 3.946	71	€ 9.076
22	€ 4.043	72	€ 9.203
23	€ 4.143	73	€ 9.324
24	€ 4.244	74	€ 9.447
25	€ 4.346	75	€ 9.569
26	€ 4.456	76	€ 9.694
27	€ 4.563	77	€ 9.815
28	€ 4.661	78	€ 9.952
29	€ 4.770	79	€ 10.091
30	€ 4.878	80	€ 10.226
31	€ 4.978	81	€ 10.363
32	€ 5.083	82	€ 10.500
33	€ 5.189	83	€ 10.636
34	€ 5.295	84	€ 10.775
35	€ 5.395	85	€ 10.933
36	€ 5.496	86	€ 11.099
37	€ 5.610	87	€ 11.254
38	€ 5.725	88	€ 11.418
39	€ 5.843	89	€ 11.575
40	€ 5.946	90	€ 11.738
41	€ 6.058	91	€ 11.897
42	€ 6.113	92	€ 12.059
43	€ 6.223	93	€ 12.221
44	€ 6.324	94	€ 12.381
45	€ 6.420	95	€ 12.544
46	€ 6.517	96	€ 12.702
47	€ 6.617	97	€ 12.867
48	€ 6.713	98	€ 13.026
49	€ 6.814	99	€ 13.192
50	€ 6.914	100	€ 13.351

Salarisschalen per 1 maart 2027 (+ 1.5%)

Functiegroep 5 Salarisschaal 5 8 9 € 2.834 9 10 € 2.911 10 11 € 2.999	Functiegroep 30 Salarisschaal 30 2 10 € 2.911 3 12 € 3.093 4 13 € 3.197 5 14 € 3.301 6 15 € 3.401 7 16 € 3.508 8 17 € 3.600 9 18 € 3.706 10 19 € 3.801 11 20 € 3.905 12 21 € 4.006	Functiegroep 45 Salarisschaal 45 0 14 € 3.301 1 16 € 3.508 2 18 € 3.706 3 19 € 3.801 4 20 € 3.905 5 21 € 4.006 6 22 € 4.104 7 23 € 4.206 8 24 € 4.308 9 25 € 4.412 10 26 € 4.523 11 27 € 4.632 12 28 € 4.731 13 29 € 4.842	Functiegroep 60 Salarisschaal 60 0 28 € 4.731 1 30 € 4.952 2 32 € 5.160 3 34 € 5.375 4 36 € 5.579 5 38 € 5.811 6 40 € 6.036 7 42 € 6.205 8 44 € 6.419 9 45 € 6.517 10 46 € 6.615 11 47 € 6.717 12 48 € 6.814	Functiegroep 75 Salarisschaal 75 0 56 € 7.619 1 58 € 7.816 2 60 € 8.020 3 62 € 8.145 4 65 € 8.467 5 68 € 8.840 6 71 € 9.213 7 74 € 9.589 8 76 € 9.840 9 78 € 10.102 10 80 € 10.380 11 82 € 10.658 12 83 € 10.796 13 84 € 10.937 14 85 € 11.097 15 86 € 11.266 16 87 € 11.423 17 88 € 11.590
Functiegroep 10 Salarisschaal 10 7 9 € 2.834 8 10 € 2.911 9 11 € 2.999 10 12 € 3.093 11 13 € 3.197	Functiegroep 35 Salarisschaal 35 1 10 € 2.911 2 12 € 3.093 3 14 € 3.301 4 15 € 3.401 5 16 € 3.508 6 17 € 3.600 7 18 € 3.706 8 19 € 3.801 9 20 € 3.905 10 21 € 4.006 11 22 € 4.104 12 23 € 4.206	Functiegroep 50 Salarisschaal 50 0 17 € 3.600 1 19 € 3.801 2 21 € 4.006 3 23 € 4.206 4 25 € 4.412 5 27 € 4.632 6 28 € 4.731 7 29 € 4.842 8 30 € 4.952 9 31 € 5.053 10 32 € 5.160 11 33 € 5.267 12 34 € 5.375 13 35 € 5.476	Functiegroep 65 Salarisschaal 65 0 34 € 5.375 1 36 € 5.579 2 38 € 5.811 3 40 € 6.036 4 42 € 6.205 5 44 € 6.419 6 46 € 6.615 7 48 € 6.814 8 50 € 7.018 9 52 € 7.219 10 54 € 7.418 11 56 € 7.619 12 57 € 7.718 13 58 € 7.816 14 59 € 7.923 15 60 € 8.020	Functiegroep 80 Salarisschaal 80 0 68 € 8.840 1 70 € 9.089 2 72 € 9.342 3 74 € 9.589 4 77 € 9.963 5 80 € 10.380 6 83 € 10.796 7 86 € 11.266 8 88 € 11.590 9 90 € 11.915 10 92 € 12.240 11 94 € 12.567 12 95 € 12.733 13 96 € 12.893 14 97 € 13.061 15 98 € 13.222 16 99 € 13.390 17 100 € 13.552
Functiegroep 15 Salarisschaal 15 6 9 € 2.834 7 10 € 2.911 8 11 € 2.999 9 12 € 3.093 10 13 € 3.197 11 14 € 3.301 12 15 € 3.401	Functiegroep 40 Salarisschaal 40 0 10 € 2.911 1 12 € 3.093 2 14 € 3.301 3 16 € 3.508 4 17 € 3.600 5 18 € 3.706 6 19 € 3.801 7 20 € 3.905 8 21 € 4.006 9 22 € 4.104 10 23 € 4.206 11 24 € 4.308 12 25 € 4.412	Functiegroep 55 Salarisschaal 55 0 22 € 4.104 1 24 € 4.308 2 26 € 4.523 3 28 € 4.731 4 30 € 4.952 5 32 € 5.160 6 34 € 5.375 7 35 € 5.476 8 36 € 5.579 9 37 € 5.695 10 38 € 5.811 11 39 € 5.931 12 40 € 6.036 13 41 € 6.149	Functiegroep 70 Salarisschaal 70 0 44 € 6.419 1 46 € 6.615 2 48 € 6.814 3 50 € 7.018 4 53 € 7.323 5 56 € 7.619 6 59 € 7.923 7 62 € 8.145 8 64 € 8.346 9 66 € 8.592 10 68 € 8.840 11 70 € 9.089 12 71 € 9.213 13 72 € 9.342 14 73 € 9.464 15 74 € 9.589	
Functiegroep 20 Salarisschaal 20 4 9 € 2.834 5 10 € 2.911 6 11 € 2.999 7 12 € 3.093 8 13 € 3.197 9 14 € 3.301 10 15 € 3.401 11 16 € 3.508 12 17 € 3.600				
Functiegroep 25 Salarisschaal 25 2 9 € 2.834 3 10 € 2.911 4 11 € 2.999 5 12 € 3.093 6 13 € 3.197 7 14 € 3.301 8 15 € 3.401 9 16 € 3.508 10 17 € 3.600 11 18 € 3.706 12 19 € 3.801				

ip-nr	1-3-2027		
1	1,5%	51	€ 7.119
2	vervallen	52	€ 7.219
3	vervallen	53	€ 7.323
4	vervallen	54	€ 7.418
5	vervallen	55	€ 7.518
6	vervallen	56	€ 7.619
7	vervallen	57	€ 7.718
8	vervallen	58	€ 7.816
9	€ 2.834	59	€ 7.923
10	€ 2.911	60	€ 8.020
11	€ 2.999	61	€ 8.041
12	€ 3.093	62	€ 8.145
13	€ 3.197	63	€ 8.242
14	€ 3.301	64	€ 8.346
15	€ 3.401	65	€ 8.467
16	€ 3.508	66	€ 8.592
17	€ 3.600	67	€ 8.717
18	€ 3.706	68	€ 8.840
19	€ 3.801	69	€ 8.967
20	€ 3.905	70	€ 9.089
21	€ 4.006	71	€ 9.213
22	€ 4.104	72	€ 9.342
23	€ 4.206	73	€ 9.464
24	€ 4.308	74	€ 9.589
25	€ 4.412	75	€ 9.713
26	€ 4.523	76	€ 9.840
27	€ 4.632	77	€ 9.963
28	€ 4.731	78	€ 10.102
29	€ 4.842	79	€ 10.243
30	€ 4.952	80	€ 10.380
31	€ 5.053	81	€ 10.519
32	€ 5.160	82	€ 10.658
33	€ 5.267	83	€ 10.796
34	€ 5.375	84	€ 10.937
35	€ 5.476	85	€ 11.097
36	€ 5.579	86	€ 11.266
37	€ 5.695	87	€ 11.423
38	€ 5.811	88	€ 11.590
39	€ 5.931	89	€ 11.749
40	€ 6.036	90	€ 11.915
41	€ 6.149	91	€ 12.076
42	€ 6.205	92	€ 12.240
43	€ 6.317	93	€ 12.405
44	€ 6.419	94	€ 12.567
45	€ 6.517	95	€ 12.733
46	€ 6.615	96	€ 12.893
47	€ 6.717	97	€ 13.061
48	€ 6.814	98	€ 13.222
49	€ 6.917	99	€ 13.390
50	€ 7.018	100	€ 13.552

Bijlage 2 Overgangsprotocol

Salarisschalen per 1 februari 2025 (+ 2,5%)

Geldig tot 1 oktober 2025

Functiegroep 5 Salarisschaal 5		
8	9	€ 2.656
9	10	€ 2.728
10	11	€ 2.810

Functiegroep 10 Salarisschaal 10		
7	9	€ 2.656
8	10	€ 2.728
9	11	€ 2.810
10	12	€ 2.900
11	13	€ 2.997

Functiegroep 15 Salarisschaal 15		
6	9	€ 2.656
7	10	€ 2.728
8	11	€ 2.810
9	12	€ 2.900
10	13	€ 2.997
11	14	€ 3.095
12	15	€ 3.188

Functiegroep 20 Salarisschaal 20		
4	9	€ 2.656
5	10	€ 2.728
6	11	€ 2.810
7	12	€ 2.900
8	13	€ 2.997
9	14	€ 3.095
10	15	€ 3.188
11	16	€ 3.289
12	17	€ 3.374

Functiegroep 25 Salarisschaal 25		
2	9	€ 2.656
3	10	€ 2.728
4	11	€ 2.810
5	12	€ 2.900
6	13	€ 2.997
7	14	€ 3.095
8	15	€ 3.188
9	16	€ 3.289
10	17	€ 3.374
11	18	€ 3.474
12	19	€ 3.562

Functiegroep 30 Salarisschaal 30		
2	10	€ 2.728
3	12	€ 2.900
4	13	€ 2.997
5	14	€ 3.095
6	15	€ 3.188
7	16	€ 3.289
8	17	€ 3.374
9	18	€ 3.474
10	19	€ 3.562
11	20	€ 3.660
12	21	€ 3.755

Functiegroep 35 Salarisschaal 35		
1	10	€ 2.728
2	12	€ 2.900
3	14	€ 3.095
4	15	€ 3.188
5	16	€ 3.289
6	17	€ 3.374
7	18	€ 3.474
8	19	€ 3.562
9	20	€ 3.660
10	21	€ 3.755
11	22	€ 3.848
12	23	€ 3.943

Functiegroep 40 Salarisschaal 40		
0	10	€ 2.728
1	12	€ 2.900
2	14	€ 3.095
3	16	€ 3.289
4	17	€ 3.374
5	18	€ 3.474
6	19	€ 3.562
7	20	€ 3.660
8	21	€ 3.755
9	22	€ 3.848
10	23	€ 3.943
11	24	€ 4.039
12	25	€ 4.136

Functiegroep 45 Salarisschaal 45		
0	14	€ 3.095
1	16	€ 3.289
2	18	€ 3.474
3	19	€ 3.562
4	20	€ 3.660
5	21	€ 3.755
6	22	€ 3.848
7	23	€ 3.943
8	24	€ 4.039
9	25	€ 4.136
10	26	€ 4.241
11	27	€ 4.343
12	28	€ 4.436
13	29	€ 4.540

Functiegroep 50 Salarisschaal 50		
0	17	€ 3.374
1	19	€ 3.562
2	21	€ 3.755
3	23	€ 3.943
4	25	€ 4.136
5	27	€ 4.343
6	28	€ 4.436
7	29	€ 4.540
8	30	€ 4.642
9	31	€ 4.738
10	32	€ 4.837
11	33	€ 4.938
12	34	€ 5.039
13	35	€ 5.134

Functiegroep 55 Salarisschaal 55		
0	22	€ 3.848
1	24	€ 4.039
2	26	€ 4.241
3	28	€ 4.436
4	30	€ 4.642
5	32	€ 4.837
6	34	€ 5.039
7	35	€ 5.134
8	36	€ 5.230
9	37	€ 5.339
10	38	€ 5.449
11	39	€ 5.560
12	40	€ 5.658
13	41	€ 5.765

Functiegroep 60 Salarisschaal 60		
0	28	€ 4.436
1	30	€ 4.642
2	32	€ 4.837
3	34	€ 5.039
4	36	€ 5.230
5	38	€ 5.449
6	40	€ 5.658
7	42	€ 5.817
8	44	€ 6.018
9	45	€ 6.110
10	46	€ 6.202
11	47	€ 6.298
12	48	€ 6.389

Functiegroep 65 Salarisschaal 65		
0	34	€ 5.039
1	36	€ 5.230
2	38	€ 5.449
3	40	€ 5.658
4	42	€ 5.817
5	44	€ 6.018
6	46	€ 6.202
7	48	€ 6.389
8	50	€ 6.580
9	52	€ 6.768
10	54	€ 6.955
11	56	€ 7.144
12	57	€ 7.236
13	58	€ 7.328
14	59	€ 7.428
15	60	€ 7.519

Functiegroep 70 Salarisschaal 70		
0	44	€ 6.018
1	46	€ 6.202
2	48	€ 6.389
3	50	€ 6.580
4	53	€ 6.865
5	56	€ 7.144
6	59	€ 7.428
7	62	€ 7.637
8	64	€ 7.825
9	66	€ 8.056
10	68	€ 8.289
11	70	€ 8.522
12	71	€ 8.638
13	72	€ 8.758
14	73	€ 8.874
15	74	€ 8.991

Salarisschalen per 1 oktober 2025 (+ 2%)

Functiegroep 5 Salarisschaal 5 8 9 € 2.710 9 10 € 2.783 10 11 € 2.867	Functiegroep 30 Salarisschaal 30 2 10 € 2.783 3 12 € 2.958 4 13 € 3.057 5 14 € 3.157 6 15 € 3.252 7 16 € 3.355 8 17 € 3.442 9 18 € 3.544 10 19 € 3.634 11 20 € 3.734 12 21 € 3.831	Functiegroep 45 Salarisschaal 45 0 14 € 3.157 1 16 € 3.355 2 18 € 3.544 3 19 € 3.634 4 20 € 3.734 5 21 € 3.831 6 22 € 3.925 7 23 € 4.022 8 24 € 4.120 9 25 € 4.219 10 26 € 4.326 11 27 € 4.430 12 28 € 4.525 13 29 € 4.631	Functiegroep 60 Salarisschaal 60 0 28 € 4.525 1 30 € 4.735 2 32 € 4.934 3 34 € 5.140 4 36 € 5.335 5 38 € 5.558 6 40 € 5.772 7 42 € 5.934 8 44 € 6.139 9 45 € 6.233 10 46 € 6.327 11 47 € 6.424 12 48 € 6.517	Functiegroep 75 Salarisschaal 75 0 56 € 7.287 1 58 € 7.475 2 60 € 7.670 3 62 € 7.790 4 65 € 8.098 5 68 € 8.455 6 71 € 8.811 7 74 € 9.171 8 76 € 9.411 9 78 € 9.662 10 80 € 9.928 11 82 € 10.194 12 83 € 10.326 13 84 € 10.461 14 85 € 10.614 15 86 € 10.775 16 87 € 10.926 17 88 € 11.085
Functiegroep 10 Salarisschaal 10 7 9 € 2.710 8 10 € 2.783 9 11 € 2.867 10 12 € 2.958 11 13 € 3.057	Functiegroep 35 Salarisschaal 35 1 10 € 2.783 2 12 € 2.958 3 14 € 3.157 4 15 € 3.252 5 16 € 3.355 6 17 € 3.442 7 18 € 3.544 8 19 € 3.634 9 20 € 3.734 10 21 € 3.831 11 22 € 3.925 12 23 € 4.022	Functiegroep 50 Salarisschaal 50 0 17 € 3.442 1 19 € 3.634 2 21 € 3.831 3 23 € 4.022 4 25 € 4.219 5 27 € 4.430 6 28 € 4.525 7 29 € 4.631 8 30 € 4.735 9 31 € 4.833 10 32 € 4.934 11 33 € 5.037 12 34 € 5.140 13 35 € 5.237	Functiegroep 65 Salarisschaal 65 0 34 € 5.140 1 36 € 5.335 2 38 € 5.558 3 40 € 5.772 4 42 € 5.934 5 44 € 6.139 6 46 € 6.327 7 48 € 6.517 8 50 € 6.712 9 52 € 6.904 10 54 € 7.095 11 56 € 7.287 12 57 € 7.381 13 58 € 7.475 14 59 € 7.577 15 60 € 7.670	Functiegroep 80 Salarisschaal 80 0 68 € 8.455 1 70 € 8.693 2 72 € 8.934 3 74 € 9.171 4 77 € 9.529 5 80 € 9.928 6 83 € 10.326 7 86 € 10.775 8 88 € 11.085 9 90 € 11.396 10 92 € 11.707 11 94 € 12.020 12 95 € 12.178 13 96 € 12.332 14 97 € 12.492 15 98 € 12.646 16 99 € 12.807 17 100 € 12.962
Functiegroep 15 Salarisschaal 15 6 9 € 2.710 7 10 € 2.783 8 11 € 2.867 9 12 € 2.958 10 13 € 3.057 11 14 € 3.157 12 15 € 3.252	Functiegroep 40 Salarisschaal 40 0 10 € 2.783 1 12 € 2.958 2 14 € 3.157 3 16 € 3.355 4 17 € 3.442 5 18 € 3.544 6 19 € 3.634 7 20 € 3.734 8 21 € 3.831 9 22 € 3.925 10 23 € 4.022 11 24 € 4.120 12 25 € 4.219	Functiegroep 55 Salarisschaal 55 0 22 € 3.925 1 24 € 4.120 2 26 € 4.326 3 28 € 4.525 4 30 € 4.735 5 32 € 4.934 6 34 € 5.140 7 35 € 5.237 8 36 € 5.335 9 37 € 5.446 10 38 € 5.558 11 39 € 5.672 12 40 € 5.772 13 41 € 5.881	Functiegroep 70 Salarisschaal 70 0 44 € 6.139 1 46 € 6.327 2 48 € 6.517 3 50 € 6.712 4 53 € 7.003 5 56 € 7.287 6 59 € 7.577 7 62 € 7.790 8 64 € 7.982 9 66 € 8.218 10 68 € 8.455 11 70 € 8.693 12 71 € 8.811 13 72 € 8.934 14 73 € 9.052 15 74 € 9.171	
Functiegroep 20 Salarisschaal 20 4 9 € 2.710 5 10 € 2.783 6 11 € 2.867 7 12 € 2.958 8 13 € 3.057 9 14 € 3.157 10 15 € 3.252 11 16 € 3.355 12 17 € 3.442				
Functiegroep 25 Salarisschaal 25 2 9 € 2.710 3 10 € 2.783 4 11 € 2.867 5 12 € 2.958 6 13 € 3.057 7 14 € 3.157 8 15 € 3.252 9 16 € 3.355 10 17 € 3.442 11 18 € 3.544 12 19 € 3.634				

Salarisschalen per 1 mei 2026 (+ 3%)

Functiegroep 5 Salarisschaal 5		
8	9	€ 2.792
9	10	€ 2.867
10	11	€ 2.954

Functiegroep 10 Salarisschaal 10		
7	9	€ 2.792
8	10	€ 2.867
9	11	€ 2.954
10	12	€ 3.047
11	13	€ 3.149

Functiegroep 15 Salarisschaal 15		
6	9	€ 2.792
7	10	€ 2.867
8	11	€ 2.954
9	12	€ 3.047
10	13	€ 3.149
11	14	€ 3.252
12	15	€ 3.350

Functiegroep 20 Salarisschaal 20		
4	9	€ 2.792
5	10	€ 2.867
6	11	€ 2.954
7	12	€ 3.047
8	13	€ 3.149
9	14	€ 3.252
10	15	€ 3.350
11	16	€ 3.456
12	17	€ 3.546

Functiegroep 25 Salarisschaal 25		
2	9	€ 2.792
3	10	€ 2.867
4	11	€ 2.954
5	12	€ 3.047
6	13	€ 3.149
7	14	€ 3.252
8	15	€ 3.350
9	16	€ 3.456
10	17	€ 3.546
11	18	€ 3.651
12	19	€ 3.744

Functiegroep 30 Salarisschaal 30		
2	10	€ 2.867
3	12	€ 3.047
4	13	€ 3.149
5	14	€ 3.252
6	15	€ 3.350
7	16	€ 3.456
8	17	€ 3.546
9	18	€ 3.651
10	19	€ 3.744
11	20	€ 3.847
12	21	€ 3.946

Functiegroep 35 Salarisschaal 35		
1	10	€ 2.867
2	12	€ 3.047
3	14	€ 3.252
4	15	€ 3.350
5	16	€ 3.456
6	17	€ 3.546
7	18	€ 3.651
8	19	€ 3.744
9	20	€ 3.847
10	21	€ 3.946
11	22	€ 4.043
12	23	€ 4.143

Functiegroep 40 Salarisschaal 40		
0	10	€ 2.867
1	12	€ 3.047
2	14	€ 3.252
3	16	€ 3.456
4	17	€ 3.546
5	18	€ 3.651
6	19	€ 3.744
7	20	€ 3.847
8	21	€ 3.946
9	22	€ 4.043
10	23	€ 4.143
11	24	€ 4.244
12	25	€ 4.346

Functiegroep 45 Salarisschaal 45		
0	14	€ 3.252
1	16	€ 3.456
2	18	€ 3.651
3	19	€ 3.744
4	20	€ 3.847
5	21	€ 3.946
6	22	€ 4.043
7	23	€ 4.143
8	24	€ 4.244
9	25	€ 4.346
10	26	€ 4.456
11	27	€ 4.563
12	28	€ 4.661
13	29	€ 4.770

Functiegroep 50 Salarisschaal 50		
0	17	€ 3.546
1	19	€ 3.744
2	21	€ 3.946
3	23	€ 4.143
4	25	€ 4.346
5	27	€ 4.563
6	28	€ 4.661
7	29	€ 4.770
8	30	€ 4.878
9	31	€ 4.978
10	32	€ 5.083
11	33	€ 5.189
12	34	€ 5.295
13	35	€ 5.395

Functiegroep 55 Salarisschaal 55		
0	22	€ 4.043
1	24	€ 4.244
2	26	€ 4.456
3	28	€ 4.661
4	30	€ 4.878
5	32	€ 5.083
6	34	€ 5.295
7	35	€ 5.395
8	36	€ 5.496
9	37	€ 5.610
10	38	€ 5.725
11	39	€ 5.843
12	40	€ 5.946
13	41	€ 6.058

Functiegroep 60 Salarisschaal 60		
0	28	€ 4.661
1	30	€ 4.878
2	32	€ 5.083
3	34	€ 5.295
4	36	€ 5.496
5	38	€ 5.725
6	40	€ 5.946
7	42	€ 6.113
8	44	€ 6.324
9	45	€ 6.420
10	46	€ 6.517
11	47	€ 6.617
12	48	€ 6.713

Functiegroep 65 Salarisschaal 65		
0	34	€ 5.295
1	36	€ 5.496
2	38	€ 5.725
3	40	€ 5.946
4	42	€ 6.113
5	44	€ 6.324
6	46	€ 6.517
7	48	€ 6.713
8	50	€ 6.914
9	52	€ 7.112
10	54	€ 7.308
11	56	€ 7.506
12	57	€ 7.603
13	58	€ 7.700
14	59	€ 7.805
15	60	€ 7.901

Functiegroep 70 Salarisschaal 70		
0	44	€ 6.324
1	46	€ 6.517
2	48	€ 6.713
3	50	€ 6.914
4	53	€ 7.214
5	56	€ 7.506
6	59	€ 7.805
7	62	€ 8.024
8	64	€ 8.222
9	66	€ 8.465
10	68	€ 8.709
11	70	€ 8.954
12	71	€ 9.076
13	72	€ 9.203
14	73	€ 9.324
15	74	€ 9.447

Functiegroep 75 Salarisschaal 75		
0	56	€ 7.506
1	58	€ 7.700
2	60	€ 7.901
3	62	€ 8.024
4	65	€ 8.341
5	68	€ 8.709
6	71	€ 9.076
7	74	€ 9.447
8	76	€ 9.694
9	78	€ 9.952
10	80	€ 10.226
11	82	€ 10.500
12	83	€ 10.636
13	84	€ 10.775
14	85	€ 10.933
15	86	€ 11.099
16	87	€ 11.254
17	88	€ 11.418

Functiegroep 80 Salarisschaal 80		
0	68	€ 8.709
1	70	€ 8.954
2	72	€ 9.203
3	74	€ 9.447
4	77	€ 9.815
5	80	€ 10.226
6	83	€ 10.636
7	86	€ 11.099
8	88	€ 11.418
9	90	€ 11.738
10	92	€ 12.059
11	94	€ 12.381
12	95	€ 12.544
13	96	€ 12.702
14	97	€ 12.867
15	98	€ 13.026
16	99	€ 13.192
17	100	€ 13.351

Salarisschalen per 1 maart 2027 (+ 1.5%)

Functiegroep 5 Salarisschaal 5		
8	9	€ 2.834
9	10	€ 2.911
10	11	€ 2.999

Functiegroep 10 Salarisschaal 10		
7	9	€ 2.834
8	10	€ 2.911
9	11	€ 2.999
10	12	€ 3.093
11	13	€ 3.197

Functiegroep 15 Salarisschaal 15		
6	9	€ 2.834
7	10	€ 2.911
8	11	€ 2.999
9	12	€ 3.093
10	13	€ 3.197
11	14	€ 3.301
12	15	€ 3.401

Functiegroep 20 Salarisschaal 20		
4	9	€ 2.834
5	10	€ 2.911
6	11	€ 2.999
7	12	€ 3.093
8	13	€ 3.197
9	14	€ 3.301
10	15	€ 3.401
11	16	€ 3.508
12	17	€ 3.600

Functiegroep 25 Salarisschaal 25		
2	9	€ 2.834
3	10	€ 2.911
4	11	€ 2.999
5	12	€ 3.093
6	13	€ 3.197
7	14	€ 3.301
8	15	€ 3.401
9	16	€ 3.508
10	17	€ 3.600
11	18	€ 3.706
12	19	€ 3.801

Functiegroep 30 Salarisschaal 30		
2	10	€ 2.911
3	12	€ 3.093
4	13	€ 3.197
5	14	€ 3.301
6	15	€ 3.401
7	16	€ 3.508
8	17	€ 3.600
9	18	€ 3.706
10	19	€ 3.801
11	20	€ 3.905
12	21	€ 4.006

Functiegroep 35 Salarisschaal 35		
1	10	€ 2.911
2	12	€ 3.093
3	14	€ 3.301
4	15	€ 3.401
5	16	€ 3.508
6	17	€ 3.600
7	18	€ 3.706
8	19	€ 3.801
9	20	€ 3.905
10	21	€ 4.006
11	22	€ 4.104
12	23	€ 4.206

Functiegroep 40 Salarisschaal 40		
0	10	€ 2.911
1	12	€ 3.093
2	14	€ 3.301
3	16	€ 3.508
4	17	€ 3.600
5	18	€ 3.706
6	19	€ 3.801
7	20	€ 3.905
8	21	€ 4.006
9	22	€ 4.104
10	23	€ 4.206
11	24	€ 4.308
12	25	€ 4.412

Functiegroep 45 Salarisschaal 45		
0	14	€ 3.301
1	16	€ 3.508
2	18	€ 3.706
3	19	€ 3.801
4	20	€ 3.905
5	21	€ 4.006
6	22	€ 4.104
7	23	€ 4.206
8	24	€ 4.308
9	25	€ 4.412
10	26	€ 4.523
11	27	€ 4.632
12	28	€ 4.731
13	29	€ 4.842

Functiegroep 50 Salarisschaal 50		
0	17	€ 3.600
1	19	€ 3.801
2	21	€ 4.006
3	23	€ 4.206
4	25	€ 4.412
5	27	€ 4.632
6	28	€ 4.731
7	29	€ 4.842
8	30	€ 4.952
9	31	€ 5.053
10	32	€ 5.160
11	33	€ 5.267
12	34	€ 5.375
13	35	€ 5.476

Functiegroep 55 Salarisschaal 55		
0	22	€ 4.104
1	24	€ 4.308
2	26	€ 4.523
3	28	€ 4.731
4	30	€ 4.952
5	32	€ 5.160
6	34	€ 5.375
7	35	€ 5.476
8	36	€ 5.579
9	37	€ 5.695
10	38	€ 5.811
11	39	€ 5.931
12	40	€ 6.036
13	41	€ 6.149

Functiegroep 60 Salarisschaal 60		
0	28	€ 4.731
1	30	€ 4.952
2	32	€ 5.160
3	34	€ 5.375
4	36	€ 5.579
5	38	€ 5.811
6	40	€ 6.036
7	42	€ 6.205
8	44	€ 6.419
9	45	€ 6.517
10	46	€ 6.615
11	47	€ 6.717
12	48	€ 6.814

Functiegroep 65 Salarisschaal 65		
0	34	€ 5.375
1	36	€ 5.579
2	38	€ 5.811
3	40	€ 6.036
4	42	€ 6.205
5	44	€ 6.419
6	46	€ 6.615
7	48	€ 6.814
8	50	€ 7.018
9	52	€ 7.219
10	54	€ 7.418
11	56	€ 7.619
12	57	€ 7.718
13	58	€ 7.816
14	59	€ 7.923
15	60	€ 8.020

Functiegroep 70 Salarisschaal 70		
0	44	€ 6.419
1	46	€ 6.615
2	48	€ 6.814
3	50	€ 7.018
4	53	€ 7.323
5	56	€ 7.619
6	59	€ 7.923
7	62	€ 8.145
8	64	€ 8.346
9	66	€ 8.592
10	68	€ 8.840
11	70	€ 9.089
12	71	€ 9.213
13	72	€ 9.342
14	73	€ 9.464
15	74	€ 9.589

Functiegroep 75 Salarisschaal 75		
0	56	€ 7.619
1	58	€ 7.816
2	60	€ 8.020
3	62	€ 8.145
4	65	€ 8.467
5	68	€ 8.840
6	71	€ 9.213
7	74	€ 9.589
8	76	€ 9.840
9	78	€ 10.102
10	80	€ 10.380
11	82	€ 10.658
12	83	€ 10.796
13	84	€ 10.937
14	85	€ 11.097
15	86	€ 11.266
16	87	€ 11.423
17	88	€ 11.590

Functiegroep 80 Salarisschaal 80		
0	68	€ 8.840
1	70	€ 9.089
2	72	€ 9.342
3	74	€ 9.589
4	77	€ 9.963
5	80	€ 10.380
6	83	€ 10.796
7	86	€ 11.266
8	88	€ 11.590
9	90	€ 11.915
10	92	€ 12.240
11	94	€ 12.567
12	95	€ 12.733
13	96	€ 12.893
14	97	€ 13.061
15	98	€ 13.222
16	99	€ 13.390
17	100	€ 13.552

Bijlage 2 Overgangsprotocol PLB

De aanleiding voor het Overgangsprotocol

1. In het onderhandelaarsakkoord cao Ziekenhuizen 2009 – 2011 d.d. 24 april 2009 hebben de betrokken partijen afgesproken om per 1 januari 2010 een persoonlijk levensfasebudget (PLB) in tijd te realiseren voor alle werknemers vallend onder de Cao Ziekenhuizen.
2. Het PLB werd als alternatief voor het systeem van leeftijdsgebonden rechten gezien en kwam tegemoet aan de uitgangspunten van een gelijke behandeling van werknemers, ongeacht hun leeftijd.
3. Met de invoering van het PLB kwamen alle leeftijdsafhankelijke verlofregelingen en de ontziebepalingen in de cao Ziekenhuizen te vervallen.
4. Om de betrokken medewerkers daarvoor te compenseren werd een overgangsregeling afgesproken in de Cao Ziekenhuizen 2011 – 2014.
5. Deze cao Ziekenhuizen is in de periode van 1 mei 2012 tot en met 31 maart 2014 algemeen verbindend verklaard geweest voor de zelfstandige klinieken die meer dan 50% van hun omzet realiseerden met het leveren van verzekerde zorg.
6. Als gevolg daarvan bestaat de mogelijkheid dat ZKN-medewerkers die aan bepaalde voorwaarden voldoen in aanmerking komen voor het overangsrecht.

Voor welke ZKN-medewerkers is het Overgangsprotocol van toepassing?

- Het overangsrecht geldt voor de werknemer die op 1 januari 2009 in dienst was bij een werkgever die valt onder de Cao Ziekenhuizen.
- De datum voor de leeftijdsbepaling, ten behoeve van de overgangsregeling, is indertijd vastgesteld op 31 december 2009.
- Het overangsrecht uit de cao Ziekenhuizen is op 1 mei 2012 (publicatie Staatscourant) als onderdeel van de algemeen verbind verklaring van de cao Ziekenhuizen van toepassing geworden voor de zelfstandige klinieken die meer dan 50% van hun omzet realiseerden met verzekerde zorg.
- Om feitelijk in aanmerking te komen voor de rechten van de overgangsregeling moet de individuele medewerker van een zelfstandige kliniek aan de basisvoorwaarde voor dat overangsrecht voldoen.
- Die voorwaarde is dat betrokken medewerker *op 1 januari 2009 in dienst was bij een werkgever die onder de werkingssfeer viel van de Cao Ziekenhuizen* (dus niet bij een zelfstandige kliniek.) Deze medewerker werd op 1 januari 2009 immers geconfronteerd met het afschaffen van het systeem van leeftijdsgebonden rechten bij de ziekenhuizen en kwam – als compensatie daarvoor – in aanmerking voor het overangsrecht.
- Daarnaast hebben ZKN en AVV in de cao ZKN afgesproken dat medewerkers voor 31 december 2016 in dienst moeten zijn getreden van hun werkgever/de zelfstandige kliniek om voor deze overgangsregeling in aanmerking te kunnen komen.

Op basis van het bovenstaande geldt dit Overgangsprotocol alleen:

1. voor de medewerker die voor 31 december 2016 in dienst was van de zelfstandige kliniek én
2. vooraf, aansluitend aan zijn dienstverband met de zelfstandige kliniek op 1 januari 2009 in dienst was van een werkgever die viel onder de werkingssfeer van de cao Ziekenhuizen.

Voor deze medewerker geldt:

Indien zijn/haar leeftijd was:	Het overgangsrecht uit de cao Ziekenhuizen:
60 of ouder op 31-12-2009	ontvangt jaarlijks een PLB van 224,4 uur
55-59 op 31-12-2009	ontvangt jaarlijks een PLB van 207,8 uur
54 jaar op 31-12-2009	Ontvangt vanaf de eerste van de maand waarin hij 55 jaar wordt jaarlijks een PLB van 191,1 uur
53 jaar op 31-12-2009	vanaf de eerste van de maand waarin hij 55 jaar wordt jaarlijks een PLB van 174,4 uur
52 jaar op 31-12-2009	vanaf de eerste van de maand waarin hij 55 jaar wordt jaarlijks een PLB van 157,8 uur
51 jaar op 31-12-2009	vanaf de eerste van de maand waarin hij 55 jaar wordt jaarlijks een PLB van 135,6 uur
50 jaar op 31-12-2009	vanaf de eerste van de maand waarin hij 55 jaar wordt jaarlijks een PLB van 113,3 uur
45 – 49 jaar op 31-12-2009	Iedere werknemer die op 31 december 2009 45 jaar maar nog geen 50 jaar was, ontvangt in de maand waarin hij 55 jaar wordt een eenmalige extra storting in het PLB van 222,2 uur. Aanvullende voorwaarde voor de toekenning van de eenmalige storting is dat de werknemer op 31 december 2009, 10 jaar in dienst was binnen de zorgsector (werkingssfeer PFZW).

Bijlage 3 Klokkenluidersregeling

Voor de zorgsectoren is een model voor een Klokkenluidersregeling opgesteld. Deze regeling draagt eraan bij dat zorgorganisaties zorgvuldig omgaan met een (vermoeden van een) misstand. In deze regeling komt tot uitdrukking dat melders van een (vermoeden van een) misstand die te goeder trouw handelen, bescherming genieten.

Voor een zorgorganisatie is een voorziening voor het intern melden van een vermoeden van een misstand een belangrijk instrument om zo nodig haar maatschappelijke verantwoordelijkheid te nemen. Een goede regeling draagt ook bij aan een open en veilige organisatiecultuur waarin de medewerkers zich betrokken voelen bij en verantwoordelijk voelen voor hun organisatie.

Het betreft hier een modelregeling, die naar eigen inzicht van de zorgorganisatie kan worden aangepast. Hierbij dienen wel de regels van de Wet op de ondernemingsraden (WOR) in acht te worden genomen. Op basis van de Wet op de ondernemingsraden geldt een instemmingsrecht van de ondernemingsraad voor invoering van een modelregeling of een aangepaste versie daarvan.

Zie voor een model Klokkenluidersregeling:

<https://www.governancecodezorg.nl/kenniscentrum/modelregelingen/>