



ARBEIDSVOORWAARDEN ADVIESREGELING VAN DE ASSOCIATIE NEDERLANDSE TANDARTSEN

2007



INHOUDSOPGAVE

	bladzijde
1. ALGEMEEN GEDEELTE	
HOOFDSTUK I Algemene bepalingen	2
HOOFDSTUK II De arbeidsovereenkomst	3
HOOFDSTUK III Verplichtingen van de werknemer	4
HOOFDSTUK IV Verplichtingen van de werkgever	6
HOOFDSTUK V Salariëring	7
HOOFDSTUK VI Arbeidsongeschiktheid	8
HOOFDSTUK VII Arbeidsduur en werktijden	10
HOOFDSTUK VIII Vakantie en verlof	11
HOOFDSTUK IX Vergoedingsregelingen	15
HOOFDSTUK X Aanstellingskeuring en arbeidsomstandigheden	16
HOOFDSTUK XI Op non-actiefstelling en schorsing	17
HOOFDSTUK XII Einde van de arbeidsovereenkomst	18
2. UITVOERINGSREGELING	
UITVOERINGSREGELING A Salariëring	19

ANT-ONLINE

Kijk op www.ant-online.nl voor de volgende modellen:

- individuele arbeidsovereenkomst
- wijziging individuele arbeidsovereenkomst
- nulurenovereenkomst (oproepcontract)
- beoordelingsregeling
- studiefaciliteiten

Daar vindt u tevens de volgende informatie:

- inhoud functies tandartsassistent en tandartsassistent-plus
- inhoud functies mondhygiënist en mondhygiënist-plus
- tekst van de wettelijke bepalingen waarnaar in deze regeling wordt verwezen
- informatie Arbeidstijdenwet

GEBRUIKTE AFKORTINGEN

BW	Burgerlijk Wetboek
CWI	Centrum voor Werk en Inkomen
UWV	Uitvoeringsinstituut WerknemersVerzekeringen
WIA	Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen



HOOFDSTUK I

ALGEMENE BEPALINGEN

In deze regeling gelden alle begrippen die op personen betrekking hebben en in de mannelijke vorm zijn gesteld, ook voor vrouwen.

Artikel 1 **REGELING 2007**

Deze Arbeidsvoorwaarden Adviesregeling (AVAR) is vastgesteld door het bestuur van de ANT op 20 april 2007 en geldt als niet bindend advies voor de arbeidsovereenkomsten met werknemers in tandheelkundige praktijken. Deze AVAR is niet van toepassing op de werknemer die het beroep van tandarts uitoefent.

Artikel 2 **AFWIJKEN**

In de individuele arbeidsovereenkomst kunnen werkgever en werknemer desgewenst – voor zover wettelijk toegestaan – afwijken van één of meerdere bepalingen uit deze AVAR. Afwijkingen van deze AVAR dienen schriftelijk te worden overeengekomen en te worden gevoegd als één geheel bij de AVAR.

Artikel 3 **DEFINITIES**

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. arbeidsovereenkomst: de overeenkomst als bedoeld in artikel 7:610 BW;
- b. werkgever: de tandarts of tandarts-specialist die, al dan niet in de vorm van een rechtspersoon, tandheelkundige zorg verleent;
- c. werknemer: degene die een arbeidsovereenkomst met de werkgever heeft gesloten;
- d. salaris: het tussen werkgever en werknemer overeengekomen bruto maandloon, exclusief de vergoedingen en/of toeslagen waarop de werknemer op grond van deze regeling dan wel anderszins aanspraak heeft;
- e. uurloon: het 164e deel van het salaris dat de werknemer bij een 38-urige werkweek per maand zou ontvangen;
- f. maximum premieloon: het maximum dagloon zoals omschreven in artikel 17 lid 1 van de Wet financiering sociale verzekeringen. Per 1 juli 2007 bedraagt het maximum dagloon € 174,64 bruto per dag;
- g. arbeidsduur: de tussen werkgever en werknemer overeengekomen tijd waarin arbeid wordt verricht, met inbegrip van door de werkgever als werktijd aangemerkte reis- en wachttijden;
- h. plaats van tewerkstelling: de plaats(en) of het werkgebied waar de werknemer zijn werkzaamheden verricht;
- i. dag: de kalenderdag, tenzij uitdrukkelijk werkdag is bedoeld; maand: de kalendermaand; jaar: het kalenderjaar;
- j. feestdagen: Nieuwjaarsdag, Eerste en Tweede Paasdag, Koninginnedag, Hemelvaartsdag, Eerste en Tweede Pinksterdag en Eerste en Tweede Kerstdag.

Artikel 4 **RELATIEPARTNER**

De bepalingen van deze regeling en de uitvoeringsregeling die van toepassing zijn op de gehuwde werknemer, zijn zoveel als mogelijk van overeenkomstige toepassing op de werknemer met een relatiepartner, waarbij onder bloed- of aanverwanten van de werknemer ook de bloed- of aanverwanten van de relatiepartner van de werknemer worden begrepen.

Artikel 5 **UITVOERINGSREGELING**

De bij deze regeling gevoegde uitvoeringsregeling vormt met haar één geheel.



HOOFDSTUK II

DE ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 6 VASTLEGGING EN INHOUD ARBEIDSOVEREENKOMST

1. De werkgever is verplicht de arbeidsovereenkomst schriftelijk aan te gaan en te wijzigen.
2. De werkgever draagt er zorg voor dat de werknemer binnen twee weken na het sluiten of wijzigen van de arbeidsovereenkomst een door werkgever en werknemer ondertekend exemplaar ontvangt van de arbeidsovereenkomst of de wijziging daarvan.

Artikel 7 DUUR ARBEIDSOVEREENKOMST

1. Een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor bepaalde of onbepaalde tijd. De hoofdregel is dat eerst een arbeidsovereenkomst voor de bepaalde tijd van maximaal één jaar wordt aangegaan. Indien de arbeidsovereenkomst wordt voortgezet, wordt deze geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd, behoudens in de gevallen zoals bedoeld in het tweede lid en in het derde lid sub b en c.
2. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan éénmaal voor bepaalde tijd worden voortgezet, op voorwaarde dat de werknemer in zijn functioneren is beoordeeld.
3. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt voor maximaal één jaar aangegaan, tenzij:
 - a. vóór het aangaan van de arbeidsovereenkomst aantoonbaar vaststaat dat de financiering of de aard van de te verrichten werkzaamheden tijdelijk is, in welk geval de duur van de arbeidsovereenkomst ten hoogste twee jaar is;
 - b. de arbeidsovereenkomst wordt aangegaan in geval van tijdelijke vervanging wegens ziekte, zwangerschaps- en bevallingsverlof, ouderschapsverlof, zorgverlof of studieverlof, in welk geval de gezamenlijke duur van maximaal drie arbeidsovereenkomsten ten hoogste twee jaar is.

Artikel 8 PROEFTIJD

1. Bij een eerste arbeidsovereenkomst die tussen dezelfde werkgever en werknemer wordt aangegaan, geldt een proeftijd, tenzij partijen anders overeenkomen.
2. De proeftijd bedraagt bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ten hoogste twee maanden.
3. De proeftijd bedraagt bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd:
 - a. ten hoogste twee maanden indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor een periode van twee jaar of langer;
 - b. ten hoogste één maand indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor een periode korter dan twee jaren;
 - c. ten hoogste één maand indien de overeenkomst niet eindigt op een in arbeidsovereenkomst met name bepaalde datum.



HOOFDSTUK III

VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER

Artikel 9 **ALGEMEEN**

1. De werknemer is verplicht al datgene te doen en na te laten wat een goed werknemer in gelijke omstandigheden behoort te doen en na te laten.
2. De werknemer is verplicht de overeengekomen werkzaamheden naar zijn beste vermogen te verrichten en zich daarbij te gedragen naar de aanwijzingen door of vanwege de werkgever gegeven, een en ander met inachtneming van de eisen en/of gedragsregels van het beroep.
3. Binnen redelijke grenzen en voorzover zulks uit het belang van het werk in de praktijk voortvloeit, is de werknemer - na overleg met de werkgever - verplicht in te stemmen met:
 - a. het gedurende redelijke tijd verrichten van andere werkzaamheden die in redelijke mate aansluiten bij zijn functie;
 - b. het accepteren van tijdelijke wijzigingen in de regeling van zijn arbeidsduur en werktijden;
 - c. het accepteren van tijdelijke wijzigingen in de plaats van tewerkstelling.
4. Op de werknemer rust de plicht bij de arbeid de nodige voorzichtigheid en zorgvuldigheid in acht te nemen met het oog op de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van hemzelf en van anderen.
5. De werknemer draagt verantwoordelijkheid voor het gebruik en de toepassing van beschermende en preventieve maatregelen die door de werkgever aan hem beschikbaar zijn gesteld.
6. De werknemer zal zich op verzoek van de werkgever laten vaccineren tegen Hepatitis B, tenzij de werknemer daar op grond van zijn maatschappelijke of levensbeschouwelijke opvattingen bezwaren tegen heeft. Het weigeren van het ondergaan van een vaccinatie tegen Hepatitis B dient schriftelijk te worden meegedeeld aan de werkgever.

Artikel 10 **GEHEIMHOUDING**

1. De werknemer is verplicht tot geheimhouding van hetgeen hem uit hoofde van zijn functie en beroep ter kennis is gekomen voorzover die verplichting uit de aard der zaak volgt dan wel hem uitdrukkelijk is opgelegd. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van het dienstverband.
2. De in het eerste lid bedoelde verplichting geldt behoudens voorzover enig wettelijk voorschrift de werknemer tot mededeling verplicht.

Artikel 11 **NEVENFUNCTIES**

1. Het is de werknemer niet toegestaan – al dan niet gehonoreerde – nevenfuncties te verrichten, behoudens schriftelijke toestemming van de werkgever.
2. De werknemer is verplicht de werkgever schriftelijk in kennis te stellen van het voornemen – al dan niet gehonoreerde – nevenfuncties te gaan verrichten en van uitbreiding van bestaande – al dan niet gehonoreerde – nevenfuncties.
3. De werkgever kan zijn toestemming onthouden indien de nevenfunctie of uitbreiding daarvan als strijdig met of schadelijk voor de vervulling van de functie van de werknemer kan worden beschouwd. De werkgever dient binnen één maand na verzending van de in het tweede lid bedoelde kennisgeving de werknemer schriftelijk en gemotiveerd mee te delen dat de verrichting van deze werkzaamheden of uitbreiding daarvan niet geoorloofd is. De werkgever is verplicht de werknemer eerst hierover te horen.
4. Indien door de werkgever binnen één maand geen reactie wordt gegeven op de in het tweede lid bedoelde kennisgeving, wordt dit geacht te zijn goedgekeurd.

Artikel 12 **ZORGPLICHT EN AANSPRAKELIJKHEID**

1. De werknemer is verplicht de zaken welke door de werkgever aan zijn zorgen zijn toevertrouwd, zorgvuldig te beheren.
2. De werknemer die bij de uitoefening van zijn functie schade toebrengt aan de werkgever of aan een derde jegens wie de werkgever tot vergoeding van die schade is gehouden, is jegens de werkgever aansprakelijk, indien de schade een gevolg is van zijn opzet, bewuste roekeloosheid of ernstige nalatigheid (ex artikel 7: 661 lid 1 BW en artikel 6:170 lid 3 BW). De werknemer kan in dat geval worden verplicht tot gehele of gedeeltelijke vergoeding van door de werkgever of door een derde geleden schade.
3. De verplichting bedoeld in het tweede lid kan pas worden opgelegd nadat de werknemer terzake is gehoord, waarbij hij zich kan laten bijstaan door een raadsman.



Artikel 13 BIJSCHOLINGSPLICHT

1. De werknemer is verplicht bijscholingsactiviteiten te volgen, die door de werkgever noodzakelijk worden geacht voor de uitoefening van de functie. Deze bijscholingsactiviteiten worden beschouwd als opgedragen werkzaamheden en de hieraan verbonden kosten komen voor rekening van de werkgever.
2. Voorzover de in het eerste lid bedoelde bijscholingsactiviteiten niet tijdens de overeengekomen werktijden kunnen worden gevolgd, kan in onderling overleg tussen werkgever en werknemer worden overeengekomen dat er sprake is van overwerk dan wel een tijdelijke uitbreiding van de arbeidsduur voor de duur van de bijscholing.
3. Aan de werknemer die bij- en nascholingsactiviteiten volgt of anderszins een opleiding volgt, kunnen studiefaciliteiten worden toegekend in de vorm van studieverlof en/of een financiële tegemoetkoming in de studiekosten. In dit kader kunnen werkgever en werknemer een aparte studiekostenregeling overeenkomen.



HOOFDSTUK IV

VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

Artikel 14 **ALGEMEEN**

De werkgever is verplicht de werknemer in staat te stellen de overeengekomen werkzaamheden naar diens beste vermogen te verrichten en daarbij aanwijzingen te geven met inachtneming van de eisen van het beroep en het doel van de praktijk en al datgene te doen en na te laten wat een goed werkgever in gelijke omstandigheden behoort te doen en na te laten.

Artikel 15 **GEHEIMHOUDING**

1. De werkgever is verplicht tot geheimhouding van hetgeen hem met betrekking tot de persoon van de werknemer uit hoofde van zijn functie als werkgever bekend is, tenzij de werknemer tot het verstrekken van op zijn persoon betrekking hebbende gegevens toestemming geeft. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van het dienstverband.
2. De in het eerste lid bedoelde verplichting geldt behoudens voorzover enig wettelijk voorschrift de werkgever tot mededeling verplicht.

Artikel 16 **AANSPRAKELIJKHEID VOOR SCHADE**

1. De werkgever is verplicht zich genoegzaam te verzekeren voor de wettelijke aansprakelijkheid voor schade veroorzaakt door de werknemer als gevolg van de uitoefening van zijn functie.
2. De werknemer die in de uitoefening van zijn functie schade lijdt, aan het ontstaan waarvan hij geen schuld heeft en waarvoor de werkgever wettelijk aansprakelijk is, heeft jegens de werkgever aanspraak op vergoeding van deze schade, mits hij zijn eventuele aanspraken terzake jegens derden aan de werkgever cedeert.
3. Het in dit artikel bepaalde is niet van toepassing ten aanzien van geldelijke schade wegens loonderving terzake waarvan de werknemer aanspraak heeft op een loondoorbetaling dan wel een uitkering krachtens een arbeidsongeschiktheidsverzekering.

Artikel 17 **WERKOVERLEG**

1. De werkgever en de werknemer voeren geregeld, doch in elk geval zo vaak als dat door werkgever of werknemer nodig wordt geacht, werkoverleg.
2. Het werkoverleg bestaat uit een open en integraal gesprek van de werkgever met de werknemer(s).
3. Van het overleg wordt een verslag gemaakt, tenzij werkgever en werknemer daar in onderling overleg van afzien.



HOOFDSTUK V

SALARIËRING

Artikel 18 **ALGEMEEN**

1. Het salaris van de werknemer wordt vastgesteld volgens Uitvoeringsregeling A.
2. Het salaris wordt vóór de 25e dag van elke maand overgemaakt op de bank- of girorekening van de werknemer onder aftrek van de inhoudingen waartoe de werkgever wettelijk verplicht is, alsmede van eventuele inhoudingen waartoe de werknemer hem heeft gemachtigd.
3. Vergoedingen en toelagen worden gelijk met het salaris van de maand volgend op die waarop de vergoedingen of toelagen betrekking hebben, uitbetaald.
4. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst geschiedt de laatste betaling van het salaris aan het einde van de arbeidsovereenkomst.
5. De werknemer ontvangt maandelijks een gespecificeerde opgave van het salaris. Zo spoedig mogelijk na afloop van het kalenderjaar wordt aan de werknemer een opgave verstrekt over het in het voorgaande jaar verdiende inkomen, de ingehouden loonbelasting en de sociale verzekeringspremies, alsmede eventuele andere inhoudingen en vergoedingen.
6. Periodieke verhoging en andere aanpassingen van het salaris geschieden volgens het bepaalde in Uitvoeringsregeling A.
7. Geen salaris is verschuldigd over de tijd gedurende welke de werknemer in strijd met zijn verplichtingen opzettelijk nalaat zijn werkzaamheden te verrichten. Dit wordt de werknemer schriftelijk en gemotiveerd medegedeeld.

Artikel 19 **ZWANGERSCHAP**

De werknemer behoudt gedurende de periode van zwangerschaps- en bevallingsverlof recht op 100% van het maximum premieloon, zoals vastgesteld op basis van de Wet financiering sociale verzekeringen.

Artikel 20 **VAKANTIETOESLAG**

1. De werknemer heeft recht op een vakantietoeslag over iedere maand of ieder deel van een maand waarin hij salaris heeft genoten.
2. De vakantietoeslag per kalendermaand bedraagt ten minste 8% van het bedrag dat de werknemer in die maand aan salaris heeft genoten.
3. De vakantietoeslag wordt éénmaal per jaar in de maand mei uitgekeerd en wordt berekend over een tijdvak van twaalf maanden, aanvangende met de maand juni van het voorafgaande kalenderjaar.
4. Indien de arbeidsovereenkomst eindigt, vindt er tegelijk met de laatste betaling van het salaris betaling van de tot dan toe opgebouwde rechten van de vakantietoeslag plaats.

Artikel 21 **PENSIOEN**

1. Voor de werknemer die voldoet aan de voorwaarden voor deelneming in de Stichting Pensioenfonds voor de Gezondheid, Geestelijke en Maatschappelijke Belangen (PGGM), geldt, vanaf het moment dat deelneming in PGGM voor tandartsassistenten verplicht is gesteld, een pensioenvoorziening overeenkomstig de statuten en het pensioenreglement van genoemd pensioenfonds.
2. In het in het eerste lid bedoelde geval kan de werkgever een deel van de verschuldigde pensioenpremie, het zogenaamde werknemersdeel, op het salaris van de werknemer verhalen.
3. Onder salaris moet hierbij worden verstaan het salaris van de werknemer als bedoeld in artikel 5 van het PGGM-Pensioenreglement, nadat dit salaris eerst is verminderd met de AOW-franchise dan wel de AP-franchise zoals PGGM die in aanmerking neemt. In geval van een deeltijdverband geldt deze aftrek van de AOW-franchise naar evenredigheid.
Werkgever en werknemer kunnen overeenkomen dat in geval van verminderd salaris op grond van artikel 23 AVAR ten behoeve van de pensioenopbouw geacht wordt recht te bestaan op onverminderde loondoorbetaling.
4. Zowel de werknemer als de werkgever neemt 50% van de totaal verschuldigde pensioenpremie voor zijn rekening.

Artikel 22 **PENSIOEN OVERIG PERSONEEL**

1. Voor de werknemer die een andere functie vervult dan die van tandartsassistent of tandartsassistent plus geldt geen verplichte collectieve pensioenvoorziening.
2. In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld of de werkgever al dan niet een pensioenvoorziening aanbiedt en zo ja, bij welke uitvoerder en wat de hoogte van de werknemersbijdrage in de pensioenpremie bedraagt.



3. Zowel de werknemer als de werkgever neemt 50% van de totaal verschuldigde pensioenpremie voor zijn rekening.

HOOFDSTUK VI

ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Artikel 23 SALARIS

1. De werknemer behoudt bij arbeidsongeschiktheid gedurende de eerste zes weken recht op 100% van zijn laatstgenoten netto-inkomen en gedurende de zevende tot en met de 104e week recht op tenminste 70% van zijn laatstgenoten netto-inkomen.
2. Indien de werknemer zijn werkzaamheden heeft hervat en binnen een termijn van één maand na deze hervatting opnieuw arbeidsongeschikt wordt, wordt de arbeidsongeschiktheid als ononderbroken beschouwd voor de bepaling van de duur waarover aanspraak op loondoorbetaling bestaat.
3. Onder netto-inkomen wordt verstaan het inkomen dat wordt afgeleid van de som van:
 - a. het bruto maandsalaris dat de werknemer geniet op het moment dat de arbeidsongeschiktheid ontstaat;
 - b. die bestanddelen, die in de Wet financiering sociale verzekeringen als loon worden aangemerkt.
4. Bijstelling van het laatstgenoten netto-inkomen vindt plaats indien het bruto maandsalaris wijziging ondergaat ten gevolge van toepassing van de voor de werknemer geldende salarisregeling als ware hij niet arbeidsongeschikt geweest door:
 - a. aanpassing van het bruto maandsalaris aan de loonontwikkelingen;
 - b. fiscale wijzigingen en wijzigingen in de sociale verzekeringspremies voorzover deze bij de werknemer, ware hij arbeidsgeschikt, zouden zijn opgetreden.
5. In de in artikel 7:629 BW genoemde gevallen heeft de werknemer het in het eerste lid genoemde recht op loondoorbetaling niet of wordt de loondoorbetaling tijdelijk opgeschort.
6. Indien de arbeidsongeschiktheid van de werknemer is ontstaan door een gebeurtenis waarvoor een derde aansprakelijk kan worden gesteld, kan de werkgever het netto loon dat hij op grond van de wet of de arbeidsovereenkomst moet doorbetalen rechtstreeks op die derde verhalen.

Artikel 24 VERLENGING

Het tijdvak van 104 weken, bedoeld in het vorige artikel, wordt verlengd:

- a. met de duur van de vertraging indien de werkgever de aangifte van de ziekte niet tijdig (uiterlijk dertien weken na aanvang) heeft gedaan aan het UWV;
- b. met de duur van de vertraging indien de aanvraag voor een WIA-uitkering door de werknemer later wordt gedaan dan dertien weken voor afloop van de wachttijd voor de WIA dan wel het op gezamenlijk verzoek van werkgever en werknemer verlengde tijdvak;
- c. met de duur van het verlengde tijdvak dat het UWV op gezamenlijk verzoek van werkgever en werknemer heeft vastgesteld;
- d. met de duur van het tijdvak dat het UWV heeft vastgesteld indien bij de behandeling van de WIA-aanvraag is gebleken dat de werkgever zonder deugdelijke grond zijn reïntegratieverplichtingen niet of niet volledig nakomt of onvoldoende reïntegratie-inspanningen heeft verricht. De reïntegratieverplichtingen in dit kader zijn:
 - aantekening houden van het verloop van de ziekte en de reïntegratie van de werknemer;
 - tijdig in overeenstemming met de werknemer een plan van aanpak opstellen, de afspraken naleven en het plan periodiek evalueren;
 - tijdig in overleg met de werknemer een reïntegratieverslag opstellen en hiervan een afschrift aan de werknemer verstrekken;
 - zich eventueel bij bovenstaande verplichtingen laten bijstaan door een arbodienst.

Artikel 25 LOONSANCTIES

1. De werknemer heeft geen recht op loondoorbetaling:
 - a. indien de ziekte door zijn opzet is veroorzaakt;
 - b. indien de ziekte het gevolg is van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie opgestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
 - c. voor de tijd dat zijn genezing langer duurt doordat de werknemer deze belemmert of vertraagt;



- d. voor de tijd gedurende welke hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid als bedoeld in artikel 27, derde lid, voor de werkgever of voor een door de werkgever met toestemming van het UWV aangewezen derde, waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt, niet verricht;
 - e. voor de tijd gedurende welke hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan door de werkgever (of door een door hem aangewezen deskundige) gegeven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen die erop gericht zijn om de werknemer in staat te stellen passende arbeid als bedoeld in artikel 27, derde lid, te verrichten;
 - f. voor de tijd gedurende welke hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 27, vierde lid;
 - g. voor de tijd gedurende welke hij zonder deugdelijke grond zijn aanvraag om een WIA uitkering later indient dan dertien weken voor afloop van de wachttijd voor de WIA dan wel het op gezamenlijk verzoek van werkgever en werknemer verlengde tijdvak.
2. De werkgever is bevoegd de loondoorbetaling op te schorten voor de tijd gedurende welke de werknemer zich niet houdt aan door de werkgever schriftelijk gegeven redelijke voorschriften omtrent het verstrekken van de inlichtingen die de werkgever nodig heeft om het recht op loon vast te stellen.
 3. De werkgever kan alleen een rechtsgeldig beroep doen op een van gronden voor de in het eerste of tweede lid genoemde loonsancties indien hij de werknemer daarvan onverwijld schriftelijk in kennis stelt, nadat bij hem het vermoeden van het bestaan daarvan is gerezen of redelijkerwijs had behoren te rijzen.
 4. In de in het eerste lid genoemde gevallen verwerft de werknemer eveneens geen aanspraak op vakantie.

Artikel 26 ZIEK- EN HERSTEMELDING

1. Indien de werknemer wegens ziekte is verhinderd zijn werkzaamheden te verrichten, is hij verplicht daarvan, onder opgave van redenen, op de eerste dag van verhindering uiterlijk voor aanvang van de werktijd kennis te (doen) geven aan de werkgever op een door de werkgever te bepalen wijze, tenzij overmacht hem dit verhindert.
2. Zodra het tijdstip bekend is, waarop hervatting van de werkzaamheden mogelijk zal zijn, dient de werknemer de werkgever daarvan in kennis te stellen.

Artikel 27 REÏNTEGRATIE

1. De werkgever bevordert de reïntegratie van de werknemer. Indien vaststaat dat de eigen arbeid niet meer kan worden verricht en bij de werkgever geen andere passende arbeid voorhanden is, bevordert de werkgever de inschakeling van de werknemer in voor hem passende arbeid bij een andere werkgever.
2. De werkgever is verplicht zo tijdig mogelijk zodanige maatregelen te treffen en aanwijzingen te verstrekken als redelijkerwijs nodig is om de werknemer in staat te stellen de eigen of andere passende arbeid te verrichten.
3. Onder **passende arbeid** wordt verstaan: alle arbeid die voor de krachten en bekwaamheden van de werknemer is berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden gevergd.
4. De werkgever stelt in overeenstemming met de werknemer een plan van aanpak op. Het plan van aanpak wordt met medewerking van de werknemer regelmatig geëvalueerd en zo nodig bijgesteld.
5. Indien de werknemer passende arbeid als bedoeld in het derde lid verricht, blijft de arbeidsovereenkomst onverkort in stand gedurende het in artikel 23 lid 1 genoemde tijdvak.
6. Indien de werknemer werkzaam is op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, neemt de werkgever contact op met het UWV om nadere afspraken te maken over de reïntegratie-inspanningen die redelijkerwijs van hem mogen worden verwacht.

Artikel 28 VERPLICHTINGEN WERKNEMER

In geval van arbeidsongeschiktheid is de werknemer verplicht:

- a. de met werkgever, en indien van toepassing de arbodienst, overeengekomen voorschriften en instructies strikt na te leven;
- b. gevolg te geven aan door de werkgever (of een door hem aangewezen deskundige) gegeven redelijke voorschriften en mee te werken aan door de werkgever (of een door hem aangewezen deskundige) getroffen maatregelen als bedoeld in artikel 27, tweede lid;
- c. zijn medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 27, vierde lid;
- d. passende arbeid als bedoeld in artikel 27, derde lid, te verrichten waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt.



HOOFDSTUK VII

ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN

Artikel 29 **ARBEIDSDUUR**

1. De arbeidsduur bedraagt voor de werknemer met een volledig dienstverband 38 uur per week, dan wel 152 uur per vier weken.
2. Een werknemer met een arbeidsduur van minder dan 38 per week verricht deeltijdwerk.
3. Bij deeltijdwerk worden de arbeidsvoorwaarden die gelden voor werknemers met een volledig dienstverband evenredig aan de omvang van het dienstverband verminderd.
4. De werknemer in dienst van een werkgever met tien of meer werknemers heeft een wettelijk recht op aanpassing van de arbeidsduur op grond van de Wet aanpassing arbeidsduur.
5. De werkgever met minder dan tien werknemers in dienst kan een eigen regeling met betrekking tot het recht van de werknemers op aanpassing van de arbeidsduur hebben.

Artikel 30 **WERK- EN RUSTTIJDEN**

1. De werk- en rusttijden worden - na overleg met de werknemer - door de werkgever vastgesteld met inachtneming van het bepaalde bij of krachtens de Arbeidstijdenwet.
2. Indien de werkgever en de werknemer zijn overeengekomen dat de werk- en rusttijden volgens een rooster worden geregeld, wordt het rooster door de werkgever tenminste tien dagen voor de aanvang van de periode waarop het betrekking heeft ter kennis van de werknemer gebracht.
3. De werktijden worden zo regelmatig mogelijk verdeeld.
4. De werktijden liggen in principe op maandag tot en met vrijdag tussen 08.00 en 18.00 uur, tenzij met de werknemer anders is overeengekomen.
5. Bij de regeling van de werktijden wordt, voor wat betreft het verrichten van werk op voor de werknemer geldende religieuze (feest)dagen, zoveel mogelijk rekening gehouden met de levensbeschouwelijke opvattingen van de werknemer.
6. Het noodzakelijk bijwonen van de direct uit de werkzaamheden voortvloeiende vergaderingen, daaronder begrepen het werkoverleg en vergaderingen van de personeelsvertegenwoordiging, wordt als werktijd aangemerkt.

Artikel 31 **OVERWERK**

1. Van overwerk is sprake indien de werknemer in opdracht van de werkgever incidenteel langer werkt dan de overeengekomen arbeidsduur per week, met dien verstande dat doorwerken tot 15 minuten na de overeengekomen werktijd niet als overwerk wordt beschouwd.
2. Voor toepassing van dit artikel wordt overwerk per dag naar boven afgerond op een kwartier.
3. Voor elk uur overwerk heeft de werknemer recht op een vergoeding overeenkomstig Uitvoeringsregeling A. Werkgever en werknemer kunnen overeenkomen dat deze vergoeding geheel of gedeeltelijk wordt omgezet in een evenredige compensatie in vrije tijd.
4. Aan de werknemer die jonger is dan 18 jaar wordt geen overwerk opgedragen.
5. Op werkdagen tussen 22.00 en 07.00 uur wordt geen overwerk opgedragen, behoudens in die gevallen dat er werkzaamheden verricht dienen te worden in het kader van een spoedgevallendienst.

Artikel 32 **BEREIKBAARHEIDSDIENST**

1. Indien de werkgever het noodzakelijk oordeelt dat een werknemer zich gedurende een afgesproken tijdsperiode bereikbaar dient te houden voor werkzaamheden in het kader van de spoedgevallendienst, ontvangt de werknemer daarvoor een compensatie in vrije tijd. Deze compensatie bedraagt:
 - voor 12 tot en met 24 uur bereikbaarheidsdienst op maandag tot en met zondag: twee uur;
 - voor 12 tot en met 24 uur bereikbaarheidsdienst op feestdagen: drie uur.
2. Indien gedurende minder dan twaalf uur bereikbaarheidsdienst wordt opgedragen, bedraagt de compensatie 50% van het in lid 1 genoemde aantal uren.
3. Indien de werknemer tijdens de bereikbaarheidsdienst arbeid verricht, wordt dit beschouwd als overwerk. Werknemer heeft in dat geval recht op een vergoeding overeenkomstig artikel 31 derde lid. Werkgever en werknemer kunnen overeenkomen dat deze vergoeding geheel of gedeeltelijk wordt omgezet in een evenredige compensatie in vrije tijd.
4. De tijd gedurende welke arbeid wordt verricht, wordt per bereikbaarheidsdienst naar boven afgerond op een kwartier.
5. Aan de werknemer die jonger is dan 18 jaar wordt geen bereikbaarheidsdienst opgedragen.



6. Aan de vrouwelijke werknemer die zwanger is wordt tegen haar wil geen bereikbaarheidsdienst opgedragen.

HOOFDSTUK VIII

VAKANTIE EN VERLOF

Artikel 33 OPBOUW VAKANTIE-UREN

1. Onverminderd artikel 7:635 BW heeft de werknemer over elk jaar dat de arbeidsovereenkomst duurt, recht op vakantie met behoud van salaris.
2. De werknemer met een volledig dienstverband heeft recht op 178,5 vakantie-uren per jaar.
3. Voor de werknemer wiens arbeidsovereenkomst in de loop van het jaar aanvangt of eindigt bedraagt het aantal vakantie-uren voor elke maand waarin de werknemer in dienst is of is geweest 1/12 deel van het aantal vakantie-uren per jaar, waarbij als maand wordt beschouwd de maand waarin de arbeidsovereenkomst vóór de 16de is ingegaan of na de 15de is beëindigd.
4. Voor de werknemer die deeltijdwerk verricht wordt de aanspraak op vakantie-uren en verhoging daarvan naar evenredigheid vastgesteld.

Artikel 34 OPNAME VAN VAKANTIE

1. De vakantie dient in het betreffende kalenderjaar te worden opgenomen, tenzij werkgever en werknemer anders overeenkomen.
2. In enig kalenderjaar niet genoten vakantie-uren worden zoveel mogelijk in het volgende kalenderjaar door de werknemer opgenomen, met dien verstande dat de werknemer in geen kalenderjaar meer kan opnemen dan anderhalf maal het hem jaarlijks toekomende verlof.
3. Aanspraken op niet opgenomen vakantie-uren vervallen vijf jaar na de laatste dag van het jaar waarin de aanspraak is ontstaan.
4. De tijdstippen van aanvang en einde van de vakantie worden door de werkgever tijdig - in overleg met de werknemer - bepaald, met dien verstande dat de werknemer recht heeft op drie weken aaneengesloten vakantie.
5. De werkgever houdt zoveel mogelijk rekening met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer, waarbij er desgewenst naar wordt gestreefd dat de vakantie van de werknemer samenvalt met de schoolvakanties van zijn kinderen.
6. De werkgever kan ten hoogste twee dagen als verplichte snipperdagen aanwijzen.
7. Uiterlijk 31 januari zal de werkgever de vakantieperiode(s) en eventuele snipperdagen aanwijzen.
8. De werknemer kan de werkgever verzoeken om eventuele overige vakantie-uren - al dan niet aaneengesloten - overeenkomstig zijn wensen op te nemen. De werknemer doet dit verzoek schriftelijk en zo ruim mogelijk van tevoren.
9. De werknemer en werkgever dragen in dat geval - indien nodig - de gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de vervanging van werknemer.
10. Het tijdstip van opname van de in het vierde lid genoemde vakantie-uren wordt geacht te zijn vastgesteld overeenkomstig de wensen van de werknemer, tenzij de werkgever binnen twee weken het verzoek onder opgave van redenen heeft afgewezen.
11. Indien daartoe gewichtige redenen bestaan, kan de werkgever na overleg met de werknemer de overeengekomen vakantieperiode wijzigen. De schade welke de werknemer tengevolge van deze wijziging lijdt, wordt door de werkgever vergoed.

Artikel 35 ZIEKTE EN VAKANTIE

1. Voor de werknemer die tijdens een vakantieperiode ziek is, gelden de ziektedagen niet als vakantiedagen, mits de werknemer de werkgever hiervan conform artikel 26 in kennis stelt.
2. De werknemer die volledig arbeidsongeschikt is verwerft aanspraak op vakantie over het tijdvak van de laatste zes maanden waarin de arbeid niet werd verricht, met dien verstande dat tijdvakken worden samengeteld als zij elkaar met een onderbreking van minder dan één maand opvolgen.
3. De werknemer die gedeeltelijk arbeidsongeschikt is verwerft slechts aanspraak op vakantie over de gewerkte uren.

Artikel 36 VAKANTIE EN EINDE ARBEIDSOVEREENKOMST

1. Bij beëindiging van het dienstverband kan de werknemer de hem toekomende vakantie-uren opnemen, met dien verstande dat de werkgever in plaats daarvan de nog bestaande rechten op vakantie kan omzetten in een geldelijke vergoeding indien daartoe gewichtige redenen bestaan. In dat geval is hij



verplicht een verklaring uit te reiken waaruit blijkt over welk tijdvak de werknemer bij het einde van de arbeidsovereenkomst nog aanspraak op vakantie heeft.

2. Indien de werknemer na beëindiging van de arbeidsovereenkomst een nieuwe arbeidsovereenkomst met een werkgever aangaat, heeft hij tegenover de nieuwe werkgever aanspraak op vakantie zonder behoud van loon gedurende het tijdvak waarover hij blijkens de vakantieverklaring nog aanspraak op vakantie had. Over deze opgenomen vakantie-uren ontstaat wel een opbouw van recht op vakantie-uren bij de nieuwe werkgever.
3. Indien de werknemer bij beëindiging van het dienstverband teveel vakantie-uren heeft genoten, kan de werkgever deze met het laatste salaris verrekenen.

Artikel 37 FEESTDAGEN

1. Op feestdagen heeft de werknemer recht op verlof met behoud van salaris.
2. Indien het belang van het werk en de normale voortgang van de werkzaamheden in strijd zijn met toekenning van deze verlofdagen, worden de gewerkte dagen gecompenseerd door middel van het toekennen van vervangende verlofdagen met behoud van salaris alsmede een toeslag voor de gewerkte uren overeenkomstig Uitvoeringsregeling A.
3. Aan de werknemer kan op zijn verzoek - al dan niet met behoud van salaris - verlof worden gegeven op andere voor hem van belang zijnde godsdienstige of levensbeschouwelijke dagen.

Artikel 38 BUITENGEWOON VERLOF

1. Tenzij de te verrichten werkzaamheden zich naar het oordeel van de werkgever daartegen verzetten, heeft de werknemer recht op buitengewoon verlof met behoud van salaris indien en voor zover de noodzaak tot werkverzuim aanwezig is:
 - a. voor de uitoefening van het kiesrecht en het voldoen aan een andere wettelijke verplichting: de daarvoor benodigde tijd;
 - b. bij zijn verhuizing: twee dagen;
 - c. bij zijn ondertrouw: één dag;
 - d. bij zijn huwelijk: vier dagen;
 - e. bij bevalling van zijn echtgenote en het doen van aangifte van een geboorte: de daarvoor benodigde tijd;
 - f. voor het bijwonen van een huwelijk van bloed- of aanverwanten in de eerste en tweede graad: één dag;
 - g. bij overlijden van bloed- of aanverwanten in de eerste graad: vier dagen;
 - h. bij overlijden van bloed- of aanverwanten in de tweede graad: twee dagen;
 - i. bij overlijden van bloed- of aanverwanten in de derde of vierde graad: één dag;
 - j. indien de werknemer in de sub h. en i. genoemde gevallen is belast met de regeling van de begrafenis, crematie en/of nalatenschap: vier dagen;
 - k. bij zijn 25-, 40- en 50-jarige dienstjubileum: één dag;
 - l. bij zijn 25-, 40- en 50-jarige huwelijksjubileum en bij het 25-, 40-, 50- en 60-jarige huwelijksjubileum van zijn ouders, schoonouders, stief- of pleegouders: één dag;
 - m. bij de kerkelijke bevestiging, Eerste Heilige Communie en andere vergelijkbare godsdienstige en levensbeschouwelijke gebeurtenissen van de werknemer of zijn echtgenote, kinderen, stief-, pleeg- of aangehuwde kinderen: één dag.
2. In alle andere bijzondere gevallen kan de werkgever, wanneer hij oordeelt dat hiertoe aanleiding bestaat, buitengewoon verlof met behoud van salaris verlenen voor een van geval tot geval te bepalen tijdsduur.
3. - De werknemer met een niet volledig dienstverband heeft volledig recht op buitengewoon verlof, indien de betreffende dagen door de werknemer niet vrij gekozen kunnen worden en deze dagen vallen binnen de overeengekomen werktijd.
- De werknemer met een niet volledig dienstverband heeft evenredig aan de omvang van zijn dienstverband recht op buitengewoon verlof, indien de verlofdagen vrij bepaald kunnen worden door de werknemer.
4. De werknemer die in aanmerking wenst te komen voor toekenning van buitengewoon verlof, dient daartoe een verzoek in bij de werkgever.
5. Bij een afwijzing van een verzoek om buitengewoon verlof wordt rekening gehouden met artikel 4:1 van de Wet arbeid en zorg. De werkgever deelt de afwijzing schriftelijk en gemotiveerd aan de werknemer mee.

Artikel 39 KRAAMVERLOF

De werknemer heeft na de bevalling van zijn echtgenote recht op twee dagen kraamverlof met behoud van salaris, welke binnen vier weken na de bevalling moeten worden opgenomen.

Artikel 40 ZWANGERSCHAPS- EN BEVALLINGSVERLOF



1. De vrouwelijke werknemer heeft recht op zwangerschapsverlof vanaf zes weken voor de dag na de vermoedelijke datum van bevalling tot en met de dag van de bevalling. Het zwangerschapsverlof gaat uiterlijk vier weken voor de dag na de vermoedelijke datum van bevalling in.
2. De werknemer meldt de ingangsdatum van het zwangerschapsverlof uiterlijk drie weken van tevoren aan de werkgever. Daarbij wordt een schriftelijke verklaring van een arts of verloskundige overlegd.
3. De werknemer meldt de bevalling uiterlijk op de tweede dag volgend op die van de bevalling aan de werkgever.
4. De werknemer heeft recht op bevallingsverlof vanaf de dag na de bevalling. Het bevallingsverlof bedraagt een aaneengesloten periode van tien weken of zoveel meer als het aantal dagen dat het zwangerschapsverlof minder dan zes weken heeft bedragen.
5. Indien de werknemer in de periode dat zij recht heeft op zwangerschapsverlof, maar dat verlof nog niet is ingegaan, ziek is in verband met haar zwangerschap, worden deze ziekte-dagen voor de toepassing van het vorige lid aangemerkt als dagen waarover zij zwangerschapsverlof heeft genoten.
6. Artikel 42 is van toepassing.

Artikel 41 ADOPTIE- EN PLEEGZORGVERLOF

1. De werknemer heeft in verband met adoptie of (duurzame) opname van een pleegkind recht op verlof vanaf twee weken voor de eerste dag dat de feitelijke opname een aanvang zal nemen. Het verlof bedraagt ten hoogste vier aaneengesloten weken gedurende een tijdvak van achttien weken.
2. De werknemer meldt de ingangsdatum van het adoptie- of pleegzorgverlof zo mogelijk uiterlijk drie weken van tevoren aan de werkgever onder opgave van de omvang van het verlof. Daarbij worden officiële documenten gevoegd waaruit blijkt dat een kind ter adoptie of pleegzorg wordt opgenomen.
3. Artikel 42 is van toepassing.

Artikel 42 UITKERING

1. De werknemer heeft gedurende een periode van zwangerschaps- en bevallingsverlof dan wel adoptie- of pleegzorgverlof recht op een uitkering op grond van de Wet arbeid en zorg. Deze bedraagt ten hoogste 100% van het maximum premieloon, zoals vastgesteld overeenkomstig de Ziektewet.
2. De uitkering wordt uiterlijk twee weken van tevoren door de werknemer via de werkgever aangevraagd bij het UWV.
3. De uitbetaling van de uitkering loopt via de werkgever.
4. De artikelen 3:6 tot en met 3:14 van de Wet arbeid en zorg zijn van toepassing op de uitkering van de werknemer.

Artikel 43 CALAMITEITENVERLOF

1. De werknemer heeft recht op een naar billijkheid te berekenen periode betaald verlof om in zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden de eerste noodzakelijke voorzieningen te treffen. Onder zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden wordt onder meer ziekte in het gezin van de werknemer verstaan.
2. De werknemer meldt zo mogelijk vooraf aan de werkgever dat hij het bedoelde verlof opneemt onder opgave van redenen; indien dit niet mogelijk is dan zo spoedig mogelijk daarna.
3. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij aannemelijk maakt dat hij zijn arbeid niet heeft kunnen verrichten wegens de genoemde redenen.

Artikel 44 KORTDUREND ZORGVERLOF

1. De werknemer heeft recht op verlof voor de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van zijn echtgenote, een inwonend kind of een (uitwonende) ouder van de werknemer.
2. Indien de werknemer calamiteitenverlof opneemt conform artikel 43 en blijkt dat het benodigde verlof langer dan één dag duurt en de werknemer zelf de noodzakelijke verzorging op zich neemt, gaat het calamiteitenverlof over in zorgverlof.
3. Het verlof bedraagt in elke periode van twaalf achtereenvolgende maanden ten hoogste tweemaal de arbeidsduur per week. De periode van twaalf maanden gaat in op de eerste dag van het verlof mede begrepen de dag calamiteitenverlof.
4. De werknemer meldt vooraf aan de werkgever dat hij kortdurend zorgverlof opneemt. Indien dit niet mogelijk is dan zo spoedig mogelijk daarna. Bij de melding worden de redenen, de omvang, de wijze van opname en de vermoedelijke duur van het verlof aangegeven.
5. Het verlof gaat in bij de melding ervan aan de werkgever. Het verlof vangt niet aan of eindigt in ieder geval zodra de werkgever aan de werknemer kenbaar maakt dat hij tegen het opnemen van het verlof of de voortzetting daarvan een zodanig zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang heeft, dat het belang van de werknemer daarvoor redelijkerwijs moet wijken.



6. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij aannemelijk maakt dat zich een situatie heeft voorgedaan, die het opnemen van het zorgverlof rechtvaardigde.
7. De werknemer heeft gedurende de periode van het kortdurend zorgverlof recht op 70% van zijn salaris, doch minimaal het voor hem geldende wettelijk minimumloon.

Artikel 45 LANGDUREND ZORGVERLOF

1. De werknemer heeft recht op onbetaald verlof voor de verzorging van een persoon die levensbedreigend ziek is, indien het betreft zijn echtgenote, een kind tot wie de werknemer of zijn echtgenote als ouder in een familierechtelijk betrekking staat, een pleegkind van de werknemer of een ouder van de werknemer. Onder levensbedreigend ziek wordt verstaan: de gezondheidssituatie die zo ernstig is dat volgens objectieve medische maatstaven het leven van de persoon op korte termijn ernstig gevaar loopt.
2. Het verlof bedraagt in elke periode van twaalf achtereenvolgende maanden ten hoogste zes maal de arbeidsduur per week. De periode van twaalf maanden gaat in op de eerste dag van het verlof.
3. Het verlof wordt per week opgenomen gedurende een aaneengesloten periode van ten hoogste twaalf weken.
4. Het aantal uren verlof per week bedraagt ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week.
5. In afwijking van het bovenstaande kan de werknemer de werkgever verzoeken om:
 - verlof voor een langere periode dan twaalf weken, tot ten hoogste achttien weken; of
 - meer uren verlof per week.
6. Het langdurend zorgverlof wordt uiterlijk twee weken van tevoren aangevraagd, tenzij de werkgever instemt met een kortere periode. Het verzoek wordt schriftelijk ingediend onder opgave van de reden, de persoon die verzorging behoeft, het tijdstip van ingang, de omvang, de voorgenomen duur van het verlof en de spreiding van de uren.
7. De werknemer verstrekt desgevraagd aan de werkgever schriftelijk aanvullende informatie waarover hij redelijkerwijs en op korte termijn kan beschikken teneinde aannemelijk te maken dat is voldaan aan de in het eerste lid genoemde voorwaarden. De werkgever doet een schriftelijk verzoek tot het verstrekken van aanvullende informatie binnen een week nadat het verzoek om verlof bij hem is ingediend.
8. De werkgever willigt het verzoek van de werknemer in, tenzij hij tegen het opnemen van het verlof een zodanig zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang heeft, dat het belang van de werknemer daarvoor redelijkerwijs moet wijken.
9. Indien de werkgever overweegt het verzoek om verlof niet of niet geheel in te willigen, overlegt hij met de werknemer over diens verzoek. De beslissing op het verzoek om verlof wordt door de werkgever schriftelijk aan de werknemer meegedeeld. Indien de werkgever het verzoek niet (geheel) inwilligt, deelt hij dit onder opgave van redenen aan de werknemer mee.
10. Indien de werkgever een week voor het beoogde tijdstip van ingang van het verlof de beslissing op het verzoek nog niet schriftelijk aan de werknemer heeft meegedeeld, gaat het verlof in overeenkomstig het verzoek van de werknemer. Zolang de werknemer niet heeft voldaan aan een verzoek van de werkgever om informatie als bedoeld in het zevende lid, wordt de in de vorige zin bedoelde periode verlengd met het aantal dagen dat de werknemer niet heeft voldaan aan dit verzoek.
11. Indien voor het verstrijken van de verlofduur de persoon ten behoeve van wiens verzorging het verlof is verleend overlijdt dan wel niet langer levensbedreigend ziek is, eindigt het verlof met ingang van de dag na die waarop deze omstandigheid zich heeft voorgedaan.
12. Indien het verzoek om langdurend zorgverlof wordt ingewilligd, kan het daaraan voorafgaand kortdurend zorgverlof ex artikel 44 op verzoek van de werknemer geheel of gedeeltelijk worden aangemerkt als langdurend zorgverlof.

Artikel 46 OUDERSCHAPSVERLOF

1. De werknemer, die ten minste één jaar onafgebroken in dienst is, heeft gedurende de periode dat het kind van de werknemer de leeftijd van acht jaren nog niet heeft bereikt, recht op onbetaald ouderschapsverlof.
2. Op grond van de wettelijke regeling geldt ten aanzien van het verlof:
 - de omvang bedraagt ten hoogste dertien maal de overeengekomen arbeidsduur per week;
 - het aantal uren verlof per week bedraagt ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week;
 - het verlof wordt per week opgenomen gedurende een aaneengesloten periode van ten hoogste zes maanden.
3. De werknemer kan de werkgever verzoeken:
 - om verlof voor een langere periode dan zes maanden;
 - meer uren verlof per week te verlenen dan de helft van de overeengekomen arbeidsduur per week;



- het verlof van dertien weken op te delen in ten hoogste drie perioden waarbij elke periode ten minste een maand bedraagt. De werkgever kan het verzoek afwijzen indien een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich hiertegen verzet.
- 4. De werknemer meldt het voornemen om verlof op te nemen ten minste twee maanden voor het tijdstip van ingang van het verlof schriftelijk aan de werkgever onder opgave van:
 - de ingangsdatum van het verlof;
 - het aantal uren verlof per week;
 - de werkdagen waarop het verlof wordt opgenomen;
 - de duur van de verlofperiode.
- 5. Op grond van bijzondere en onvoorziene omstandigheden kan de werknemer de werkgever verzoeken het verlof niet op te nemen of niet voort te zetten; de werkgever kan dit verzoek afwijzen indien een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich hiertegen verzet.

HOOFDSTUK IX

VERGOEDINGSREGELINGEN

Artikel 47 TEGEMOETKOMING WOON-WERKVERKEER

1. De werknemer heeft recht op een vergoeding voor het dagelijks eenmaal heen en weer reizen tussen zijn woning en de plaats van tewerkstelling conform onderstaande regels. De werknemer heeft geen recht op een reiskostenvergoeding indien de werkgever vervoer ter beschikking stelt.
2. De reiskostenvergoeding bedraagt € 0,19 per kilometer, ongeacht de wijze van vervoer, met een minimum van 5 kilometer enkele reis en een maximum van 25 kilometer enkele reis.
3. De werkgever verstrekt de vergoeding per werkelijk verreden kilometer of per werkelijk gewerkte dag.
4. Aan de werknemer die in opdracht van de werkgever op een zodanig tijdstip tussen zijn woonplaats en de plaats van tewerkstelling moet reizen, dat naar het oordeel van de werkgever aan dit reizen voor de werknemer een sociaal veiligheidsrisico is verbonden, wordt op de navolgende wijze een vergoeding van de reiskosten verleend:
 - a. de kosten van openbaar vervoer op basis van het laagste klasse-tarief; of
 - b. € 0,19 per kilometer indien de werknemer voor de reis die niet of niet op doelmatige wijze per openbaar vervoer kan worden verricht, met toestemming van de werkgever gebruik maakt van een eigen auto; of
 - c. de taxikosten indien de werknemer voor de reis die niet of niet op doelmatige wijze per openbaar vervoer kan worden verricht, met toestemming van de werkgever gebruik maakt van een taxi.
5. Bij verhuizing van de werknemer naar een woning die verder van de plaats van tewerkstelling is gelegen dan zijn oude woning, vindt geen aanpassing van de reiskostenvergoeding plaats, tenzij werkgever en werknemer anders overeenkomen.

Artikel 48 REIS- EN VERBLIJFSKOSTENVERGOEDING

1. De werknemer die in opdracht van de werkgever in het kader van zijn werkzaamheden incidenteel reisen/of verblijfskosten moet maken, heeft recht op een vergoeding.
2. Reiskosten worden vergoed overeenkomstig artikel 47, vierde lid.
3. Verblijfskosten worden - onder overlegging van de nota's - vergoed op basis van de werkelijk gemaakte kosten, voorzover deze redelijk zijn.

Artikel 49 VERHUISKOSTENVERGOEDING

1. Indien de werknemer op expliciet verzoek van de werkgever verhuist nabij de plaats van tewerkstelling, heeft hij recht op de navolgende vergoeding van verhuiskosten:
 - a. tweemaal de reiskosten van de woonplaats van de werknemer naar diens nieuwe woonruimte zulks ter bezichtiging daarvan;
 - b. een bedrag voor de vervoerskosten naar de nieuwe woning van bagage en inboedel van de werknemer en zijn gezinsleden, waaronder de kosten van in- en uitpakken zijn begrepen. Deze vergoeding wordt verleend op basis van de werkelijke kosten, doch maximaal op basis van de adviesprijzen van de georganiseerde verhuisbedrijven; en
 - c. 12% van het jaarsalaris als vergoeding voor inrichtingskosten.



2. De verhuiskostenvergoeding wordt slechts verleend indien de werknemer schriftelijk verklaart dat de vergoeding zal worden terugbetaald, indien hij binnen twee jaar na zijn verhuizing ontslag neemt. Deze terugbetalingsplicht wordt verminderd met een 1/24 deel per maand dat de werknemer na diens verhuizing bij de werkgever in dienst is.

Artikel 50 SCHOLING

1. Door de werkgever wordt jaarlijks 0,85% van de totale loonsom van de werknemer(s) over het voorafgaande jaar beschikbaar gesteld voor studiefaciliteiten.
2. Onder loonsom wordt verstaan het totaal van alle bedragen waarover loonbelasting en premies volksverzekeringen moet worden afgedragen.
3. In het kader van het in het eerste lid bepaalde wordt door de werkgever jaarlijks in overleg met de werknemer(s) een plan voor scholing vastgesteld, waarin wordt vastgelegd ten behoeve van welke faciliteiten besteding van het in het eerste lid genoemde percentage zal plaatsvinden.
4. Indien in enig kalenderjaar blijkt dat het in het eerste lid genoemde percentage niet of niet volledig kan worden besteed aan de in de voorgaande leden bedoelde faciliteiten, worden de niet aangewende middelen overgeheveld naar het daaropvolgende jaar.

Artikel 51 WERKKLEDING

1. De werknemer is verplicht de door de werkgever voorgeschreven werkkleding te dragen.
2. De werkgever versterkt de werkkleding aan de werknemer in bruikleen of vergoedt de kosten verbonden aan de aanschaf van de werkkleding.
3. De kosten verbonden aan het onderhoud van de werkkleding komen voor rekening van de werkgever.
4. De werknemer draagt zorg voor een goed gebruik van de werkkleding.

HOOFDSTUK X

AANSTELLINGSKEURING EN ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

Artikel 52 AANSTELLINGSKEURING

1. Indien en voorzover, met inachtneming van het bepaalde in de Wet op de medische keuringen, een aanstellingskeuring mogelijk is, kan de werkgever de werknemer hiertoe verplichten. De keuringsgeneeskundige wordt door de werkgever aangewezen.
2. De uitslag van de keuring wordt binnen 14 dagen na vaststelling daarvan door de werkgever aan de werknemer meegedeeld.
3. De werknemer heeft het recht de verklaring van de geneeskundige in te zien zodra deze door de geneeskundige is toegezonden aan de werkgever.
4. De kosten van de medische keuring komen ten laste van de werkgever. Hieronder worden tevens de reis- en verblijfkosten van de werknemer verstaan; deze worden vergoed overeenkomstig artikel 47.
5. De werknemer kan binnen 14 dagen na ontvangst van de uitslag van de keuring een verzoek tot herkeuring indienen. De werkgever is verplicht dit verzoek tot herkeuring te honoreren. De herkeuringsgeneeskundige wordt door de werkgever in overleg met de werknemer aangewezen en zal een andere geneeskundige zijn dan degene die de eerste keuring heeft verricht.
6. De kosten van deze herkeuring komen voor rekening van de werkgever, tenzij de uitslag van de herkeuring overeenstemt met de uitslag van de eerste keuring.
7. De uitslag van een herkeuring als bedoeld in het vijfde lid wordt als beslissend beschouwd.
8. De in het eerste en vijfde lid genoemde geneeskundigen mogen noch familielid, huisarts of behandelend geneesheer van de betrokken werknemer zijn, noch betrokken zijn bij de praktijk van de werkgever.

Artikel 53 ARBEIDSGEZONDHEIDSKUNDIG ONDERZOEK

1. De werkgever stelt de werknemer op diens verzoek in de gelegenheid zich ten hoogste éénmaal per twee jaar aan een geneeskundig onderzoek van een arts van de arbodienst te onderwerpen.
2. De werknemer is verplicht zich aan een geneeskundig onderzoek te onderwerpen wanneer de werkgever van oordeel is dat de lichamelijke of geestelijke toestand van de werknemer een beletsel vormt of kan vormen om zijn werkzaamheden naar behoren te verrichten. De uitslag van dit geneeskundig onderzoek zal binnen 14 dagen na vaststelling daarvan aan de werknemer worden meegedeeld. Het derde tot en met het achtste lid van artikel 52 zijn van overeenkomstige toepassing.



3. De kosten verbonden aan het onderzoek, zoals bedoeld in dit artikel, komen voor rekening van de werkgever. Hieronder worden tevens de reis- en verblijfkosten van de werknemer verstaan; deze worden vergoed overeenkomstig artikel 47.

Artikel 54 ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

1. De werkgever zal zoveel mogelijk maatregelen nemen c.q. voorwaarden scheppen, die de veiligheid en gezondheid van de werknemer beschermen.
2. Aan de werknemer worden op kosten van de werkgever alle beschermingsmiddelen verstrekt, welke volgens de algemeen aanvaarde eisen inzake praktijkhygiëne redelijkerwijs noodzakelijk zijn voor een verantwoorde beroepsuitoefening. Eveneens zullen daartoe ten behoeve van de werknemer de nodige preventieve maatregelen worden genomen. Naast de werkgever draagt tevens de werknemer verantwoordelijkheid voor het gebruik en de toepassing van beschermende en preventieve maatregelen.

HOOFDSTUK XI

OP NON-ACTIEFSTELLING EN SCHORSING

Artikel 55 OP NON-ACTIEFSTELLING

1. De werkgever kan de werknemer voor een periode van ten hoogste 14 dagen op non-actiefstellen indien naar zijn oordeel de voortgang van de werkzaamheden - door welke oorzaak dan ook - ernstig wordt belemmerd. Deze termijn kan éénmaal met 14 dagen worden verlengd.
2. De werkgever en de werknemer zijn verplicht binnen twee weken na de op non-actiefstelling met elkaar in overleg te treden om een situatie te creëren waardoor de werknemer zijn werkzaamheden kan hervatten. De werkgever is daarbij gehouden die voorzieningen te treffen die nodig zijn om de werknemer de werkzaamheden te laten hervatten.
3. Het besluit tot op non-actiefstelling, alsmede het besluit tot verlenging hiervan, worden door de werkgever zo spoedig mogelijk, doch in elk geval binnen 24 uur, schriftelijk, onder vermelding van de redenen aan de werknemer meegedeeld.
4. Na het verstrijken van de in het eerste lid bedoelde periode is de werknemer gerechtigd zijn werkzaamheden te hervatten, tenzij de werkgever inmiddels een procedure is gestart om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. In het laatste geval kan de werkgever, gehoord de werknemer, de op non-actiefstelling telkens met een door hem te bepalen termijn verlengen, zulks tot het tijdstip waarop de arbeidsovereenkomst eindigt dan wel de hiervoor bedoelde procedures zijn geëindigd.
5. Gedurende de op non-actiefstelling behoudt de werknemer het recht op salaris en alle overige rechten die voortvloeien uit de arbeidsovereenkomst.
6. De op non-actiefstelling wordt niet als strafmaatregel gebruikt.

Artikel 56 SCHORSING

1. De werkgever kan de werknemer voor ten hoogste 14 dagen schorsen indien het vermoeden bestaat dat een dringende reden voor opzegging van de arbeidsovereenkomst, bedoeld in artikel 7:678 BW, aanwezig is en schorsing naar het oordeel van de werkgever in het belang van het werk dringend gevorderd wordt. Deze termijn kan éénmaal met 14 dagen worden verlengd.
2. Het besluit tot schorsing alsmede het besluit tot verlenging ervan worden door de werkgever terstond aan de werknemer meegedeeld, onder vermelding van de duur van de schorsing en de redenen die tot de schorsing c.q. verlenging ervan aanleiding hebben gegeven. Het besluit wordt zo spoedig mogelijk schriftelijk en gemotiveerd door de werkgever aan de werknemer bevestigd.
3. Omtrent het voornemen tot schorsing zal de werkgever, alvorens daartoe over te gaan, de werknemer horen of doen horen, althans daartoe behoorlijk oproepen. De werknemer heeft het recht zich te doen bijstaan door een raadsman.
4. Gedurende de schorsing behoudt de werknemer het recht op salaris.
5. Indien de schorsing ongegrond blijkt te zijn, zal de werknemer door de werkgever worden gerehabiliteerd, hetgeen schriftelijk aan de werknemer en aan derden die door de werkgever op de hoogte waren gesteld zal worden meegedeeld of bevestigd. Wanneer de werknemer zich heeft laten bijstaan door een raadsman, komen de kosten in dat geval voor rekening van de werkgever.
6. Het niet rehabiliteren van de werknemer en het niet tijdig schriftelijk mededelen of bevestigen van zijn rehabilitatie kunnen, indien het vermoeden dat tot schorsing heeft geleid niet juist blijkt te zijn, voor de werknemer een grond voor onmiddellijke beëindiging als bedoeld in artikel 7:679 BW opleveren.



HOOFDSTUK XII

EINDE VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 57 ALGEMEEN

Het dienstverband eindigt:

- a. door eenzijdige beëindiging tijdens de proeftijd;
- b. door het verstrijken van de termijn waarvoor de arbeidsovereenkomst is aangegaan;
- c. met wederzijds goedvinden op het door werkgever en werknemer overeengekomen tijdstip;
- d. door opzegging door werknemer of werkgever met inachtneming van het tweede tot en met het zevende lid van dit artikel;
- e. door ontbinding door de rechter op grond van artikel 7:685 BW op grond van gewichtige redenen;
- f. door ontslag op staande voet wegens dringende redenen voor werkgever of werknemer op grond van artikel 7:677 BW;
- g. door overlijden van de werknemer;
- h. op de laatste dag van de maand voorafgaand aan de maand waarin de werknemer de leeftijd van 65 jaar bereikt, zonder dat daartoe opzegging is vereist.

Artikel 58 OPZEGGING

1. Opzegging dient schriftelijk en onder opgave van redenen te geschieden. De werkgever heeft toestemming van het CWI nodig om de arbeidsovereenkomst te kunnen opzeggen.
2. Opzegging geschiedt tegen het einde van de maand.
 - a. De opzegtermijn voor de werknemer bedraagt één maand.
 - b. De opzegtermijn voor de werkgever bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:
 - korter dan vijf jaar heeft geduurd: één maand;
 - vijf tot tien jaar heeft geduurd: twee maanden;
 - tien tot vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden;
 - vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden.
 - c. In afwijking van het voorstaande kunnen partijen afspreken dat de opzegtermijn voor de werknemer langer is dan één maand (ten hoogste zes maanden). De opzegtermijn voor de werkgever bedraagt in dat geval het dubbele van de opzegtermijn voor de werknemer.
 - d. De opzegtermijn voor de werkgever wordt met één maand verkort indien aan de werkgever toestemming is verleend door het CWI, met dien verstande dat de resterende termijn van opzegging nog tenminste één maand moet bedragen.
3. In geval van opzegging door de werknemer zal deze in het belang van de continuïteit van de patiëntenzorg de werkgever zo vroeg mogelijk op de hoogte stellen van zijn ontslagname.
4. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer arbeidsongeschikt is wegens ziekte, tenzij de arbeidsongeschiktheid tenminste twee jaar onafgebroken heeft geduurd of een aanvang heeft genomen nadat een verzoek voor een ontslagvergunning door het CWI is ontvangen.
 - a. Voor de berekening van de termijn van twee jaar worden perioden van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van zwangerschap buiten beschouwing gelaten.
 - b. De termijn van twee jaar wordt verlengd in de in artikel 24 genoemde gevallen.
5. Het opzegverbod als bedoeld in het vierde lid is niet van toepassing indien de werknemer zonder deugdelijke grond weigert:
 - a. gevolg te geven aan de door de werkgever (of een door hem aangewezen deskundige) gegeven redelijke voorschriften en/of mee te werken aan maatregelen om hem in staat te stellen de eigen of andere passende arbeid te verrichten;
 - b. passende arbeid als bedoeld in artikel 27, derde lid, waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt, te verrichten;
 - c. zijn medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 27, vierde lid.
6. Het CWI verleent slechts toestemming voor opzegging van de arbeidsovereenkomst wegens arbeidsongeschiktheid tengevolge van ziekte, indien:
 - a. aannemelijk is dat binnen zesentwintig weken geen herstel zal optreden, en
 - b. de werkgever aannemelijk heeft gemaakt dat hij redelijkerwijs niet de mogelijkheid heeft de werknemer binnen zesentwintig weken, indien nodig door middel van scholing, te herplaatsen in een aangepaste dan wel andere functie binnen de praktijk, welke voor die werknemer als passend kan worden beschouwd.



7. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen gedurende zwangerschap; gedurende zwangerschaps- en bevallingsverlof en gedurende de eerste zes weken na werkhervatting; wegens het opnemen van adoptie- of pleegzorgverlof, kort- of langdurend zorgverlof of ouderschapsverlof; wegens overgang van de onderneming; gedurende lidmaatschap van een ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging.
8. Met uitzondering van het opzegverbod gedurende zwangerschaps- en bevallingsverlof zijn de in het vierde en zevende lid genoemde opzegverboden niet van toepassing bij opzegging wegens beëindiging van de praktijk van de werkgever.
9. Bij ontslag van meerdere werknemers wegens bedrijfseconomische redenen geldt het afspiegelingsbeginsel indien er sprake is van uitwisselbare functies. Binnen de mogelijke verschillende leeftijdsgroepen wordt de ontslagkeuze bepaald aan de hand van het dienstjarenbeginsel.

Artikel 59 OVERLIJDEN VAN DE WERKNEMER

1. Na het overlijden van de werknemer wordt, naast de uitbetaling van het salaris en vakantietoeslag tot en met de dag van overlijden, een uitkering ineens toegekend gelijk aan het salaris en de vakantietoeslag waarop de werknemer aanspraak zou hebben kunnen maken over de periode vanaf de eerste dag na het overlijden tot en met de laatste dag van de tweede maand volgend op die waarin het overlijden plaatsvond aan:
 - a. de echtgenote of de relatiepartner, van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde, bij ontstentenis van deze;
 - b. de minderjarige kinderen tot wie de overledene in familierechtelijke betrekking stond en bij ontstentenis van dezen;
 - c. degene met wie de werknemer in gezinsverband leefde en in wiens kosten van bestaan hij grotendeels voorzag.
2. Wanneer er geen belanghebbenden zijn, zoals bedoeld in het eerste lid, kan in bijzondere gevallen de uitkering worden uitbetaald aan de perso(o)n(en) die daarvoor naar het oordeel van de werkgever naar billijkheidsoverwegingen in aanmerking kom(t)(en).
3. De overlijdensuitkering wordt verminderd met het bedrag van de uitkering dat aan de nagelaten betrekkingen terzake van het overlijden van de werknemer toekomt krachtens een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering.
4. De uitkering wordt uitbetaald in de maand volgend op die waarin het overlijden heeft plaatsgevonden.
5. De werkgever is niet verplicht tot betaling van de uitkering indien de werknemer onmiddellijk voorafgaand aan het overlijden door toepassing van artikel 7:629, derde lid, BW geen aanspraak had op loon als bedoeld in artikel 7:629, eerste lid, BW of indien door toedoen van de werknemer geen aanspraak voor nagelaten betrekkingen bestaat op een uitkering krachtens een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering.

UITVOERINGSREGELING A SALARIËRING

§ 1 INSCHALINGSBEPALINGEN

Artikel 1 BEPALING SALARIS

Het salaris van de werknemer wordt vastgesteld volgens de bij zijn functie behorende salarisschaal, zoals opgenomen in § 3.

TANDARTSASSISTENT

1. De salarisschaal van de tandartsassistent bestaat uit twee salaristabellen.
 - a. De salarisschaal Tandartsassistent is van toepassing op de werknemer die voldoet aan de taken zoals omschreven in het Beroepsprofiel Tandartsassistent.
 - b. De salarisschaal Tandartsassistent-plus is van toepassing op de werknemer die aan het Beroepsprofiel Tandartsassistent voldoet en in aanvulling daarop zelfstandig patiëntenzorgtaken uitvoert op basis van een voortgezette opleiding en/of cursus(sen).
2. Indien de tandartsassistent jonger is dan 21 jaar, vindt de inschaling plaats conform de tabel voor werknemers jonger dan 21 jaar.
3. Indien een werknemer van 21 jaar of ouder een opleiding tot tandartsassistent volgt in de Beroepsbegeleidende leerweg (BBL) dan wel in deeltijd in de Beroepsopleidende leerweg (BOL)* van het MBO én in dat kader met een werkgever een arbeidsovereenkomst aangaat, kan hij gedurende maximaal één jaar vanaf datum van indiensttreding worden gesalarieerd conform het in de tabel voor



werknemers jonger dan 21 jaar genoemde salaris voor een 20-jarige. Daarna heeft de werknemer recht op het salaris behorend bij volgnummer 0 in de tabel voor werknemers vanaf 21 jaar. Bovenstaande is eveneens van toepassing indien een werkgever een werknemer die geen enkele ervaring als tandartsassistent heeft, zelf aan het begin van de arbeidsovereenkomst de benodigde praktische vaardigheden bijbrengt.

* Bij een voltijdse opleiding in de BOL is er geen sprake van een arbeidsovereenkomst, maar van een stageovereenkomst.

MONDHYGIËNIST

De salarisschaal van de mondhygiënist bestaat uit twee salaristabellen.

- a. De salarisschaal Mondhygiënist is van toepassing op de werknemer die in het bezit is van het getuigschrift Mondhygiëne of van een getuigschrift van een opleiding voor mondzorgkunde.
- b. De salarisschaal Mondhygiënist-plus is van toepassing op de mondhygiënist die in opdracht van een tandarts taken uitvoert op het vakgebied van de tandheelkunde. Op basis van een voortgezette opleiding en/of aanvullende cursus(sen) dan wel op basis van de (vierjarige) opleiding voor mondzorgkunde.

OVERIG PERSONEEL

1. Voor werknemers met een andere functie dan de in het tweede en derde lid genoemde, is er geen salarisschaal aanwezig. Het salaris wordt door de werkgever vastgesteld met inachtneming van de inhoud en de zwaarte van de functie in relatie tot de in het tweede en derde lid genoemde functies.
2. Het salaris wordt jaarlijks per 1 januari verhoogd met het percentage waarmee de salarissen voor tandartsassistenten en mondhygiënisten worden aangepast.
3. Het bepaalde in het volgende artikel is uitsluitend van toepassing indien de werkgever voor de functie van de werknemer een salarisschaal met periodieken heeft vastgesteld.

Artikel 2 PERIODIEKE VERHOOGING

1. Het salaris van de werknemer wordt jaarlijks verhoogd met een periodiek (overgang naar volgende volgnummer) tot het maximum van de voor zijn functie geldende salarisschaal is bereikt.
2. De periodieke verhoging gaat in op de eerste dag van de eerste maand van het nieuwe kalenderjaar dan wel op de eerste dag van de kalendermaand waarin de werknemer in dienst trad. In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke van de genoemde mogelijkheden van toepassing is.
3. Indien de tabel voor tandartsassistenten tot 21 jaar van toepassing is of is geweest, gaat de periodieke verhoging in op de eerste dag van de geboortemaand.

Artikel 3 INSCHALING BIJ FUNCTIEWIJZIGING

Indien de tandartsassistent of mondhygiënist bij dezelfde werkgever na overleg bevorderd wordt tot tandartsassistent-plus dan wel mondhygiënist-plus, heeft hij op het moment van de functiewijziging tenminste recht op het salaris dat voor hem gold bij zijn vorige functie. Het op de werknemer van toepassing zijnde volgnummer in de nieuwe salarisschaal is tenminste het laagste volgnummer van deze schaal.

Artikel 4 INHOUDEN VAN PERIODIEKE VERHOOGING

1. De werkgever kan besluiten de periodieke verhoging conform artikel 2 niet toe te kennen indien de werkgever definitief van oordeel is dat aan tenminste zes van de te beoordelen gezichtspunten de waardering slecht (1) of onvoldoende (2) moet worden toegekend.
2. Mededelingen met betrekking tot de niet toekenning van een periodieke verhoging worden schriftelijk, gemotiveerd en met vermelding van de gevolgen voor de salariering aan de werknemer gedaan.
3. Vóór het verstrijken van de datum van de eerstvolgende periodieke verhoging kan de werkgever met terugwerkende kracht de niet toekenning ongedaan maken.

Artikel 5 TOEKENNING EXTRA PERIODIEKEN

1. Indien de werknemer naar het oordeel van de werkgever zijn functie goed (4) of uitstekend (5) vervult, kan de werkgever besluiten aan de werknemer extra periodieken toe te kennen. Als gevolg hiervan kan het maximum van de salarisschaal geldend voor de werknemer worden overschreden.
2. Mededelingen met betrekking tot het toekennen van extra periodieken worden schriftelijk, gemotiveerd en met vermelding van de gevolgen voor de salariering aan de werknemer gedaan.



§ 2 TOESLAGEN

Artikel 1 VAKANTIETOESLAG

1. Heeft de werknemer in een maand of een gedeelte daarvan een niet volledig dienstverband, dan wordt de in het eerste lid genoemde minimum vakantietoeslag naar evenredigheid verminderd.
2. De in artikel 20 tweede lid AVAR genoemde minimum vakantietoeslag wordt eveneens naar evenredigheid verminderd over de maanden of delen daarvan waarin de werknemer slechts gedeeltelijk zijn salaris heeft genoten, met dien verstande dat bij deze berekening wordt uitgegaan van het aantal kalenderdagen van de desbetreffende maand.

Artikel 2 OVERWERK

1. De werknemer ontvangt voor ieder uur overwerk, zoals bedoeld in artikel 32 AVAR, het uurloon vermeerderd met een bruto toeslag in de vorm van een percentage van het uurloon.
Dit percentage bedraagt:
 - op maandag tot en met vrijdag tot 20.00 uur: 25%
 - op maandag tot en met vrijdag vanaf 20.00 uur: 50%
 - op zaterdag, zon- en feestdagen: 100%.
2. Het werken tijdens bereikbaarheidsdienst wordt beschouwd als overwerk en wordt conform het eerste lid beloond.



§ 3 SALARISSCHALEN

SALARISSCHAAL TANDARTSASSISTENT

Werknemer jonger dan 21 jaar:

Leeftijd	bruto-salaris
16	€ 910,00
17	€ 1.019,00
18	€ 1.129,00
19	€ 1.240,00
20	€ 1.347,00

Werknemer vanaf 21 jaar:

Volgnummer	bruto-salaris
0	€ 1.456,00
1	€ 1.530,00
2	€ 1.607,00
3	€ 1.689,00
4	€ 1.738,00
5	€ 1.792,00
6	€ 1.854,00
7	€ 1.915,00
8	€ 1.972,00

SALARISSCHAAL TANDARTSASSISTENT-PLUS

Volgnummer	bruto-salaris
0	€ 1.607,00
1	€ 1.689,00
2	€ 1.738,00
3	€ 1.792,00
4	€ 1.854,00
5	€ 1.915,00
6	€ 1.972,00
7	€ 2.031,00
8	€ 2.091,00

*

SALARISSCHAAL MONDHYGIENIST (- PLUS)

Adviessalarissen mondhygiënist zonder curatieve taken

Ervarings- jaren	Bruto salaris	
0	0	€ 1.915,00
1		€ 1.973,00
2	1	€ 2.030,00
3	2	€ 2.091,00
4		€ 2.151,00
5	3	€ 2.211,00
6		€ 2.270,00
7	4	€ 2.331,00
8	5	€ 2.390,00
9	6	€ 2.448,00
	7	€ 2.573,00



8	€2.682,00
9	€2.793,00
10	€2.845,00
11	€2.900,00
12	€2.958,00

Toelichting

De linker kolom bij de "ervaringsjaren" geeft de periodieken weer volgens de NMT-systematiek. Met de rechter kolom hanteert de ANT een eigen salarisschaal, die een afgeleide is van de NVM richtlijnen.

De salarissen volgens kolom 2, vanaf periodiek 7, gelden voor een ervaren, geheel zelfstandig werkende mondhygiënist.

Adviessalarissen mondhygiënist met curatieve taken

Ervarings- jaren	Bruto salaris	Toelichting
0	€ 2.211,00	
1	€ 2.331,00	
2	€ 2.448,00	
3	€ 2.573,00	
4	€ 2.682,00	
5	€ 2.793,00	
6	€ 2.845,00	
7	€ 2.900,00	
8	€ 2.958,00	
9	€ 3.020,00	
10	€ 3.081,00	
11	€ 3.134,00	

De mondhygiënist die curatieve (restauratieve) taken uitvoert, kan enkele schalen hoger worden ingeschaald. Deze salarisschalen gaan uit van een full-time dienstverband (38 uur).

De salarissen zijn ten opzichte van 2006 verhoogd met 2%.

MINIMUM-(JEUGD)LOON

Voor een werknemer van 23 jaar of ouder is het bruto minimumloon bij een volledig dienstverband per 1 juli 2007:

per maand	€ 1.317,00
per week	€ 303,90
per dag	€ 60,78

Bruto minimumjeugdlonen per 1 juli 2007



Leeftijd	% van het minimumloon	per maand	per week	per dag
22 jaar	85 %	1.119,45	258,35	51,67
21 jaar	72.5 %	954,85	220,35	44,07
20 jaar	61.5 %	809,95	186,90	37,38
19 jaar	52.5 %	691,45	159,55	31,91
18 jaar	45.5 %	599,25	138,30	27,66
17 jaar	39.5 %	520,20	120,05	24,01
16 jaar	34.5 %	454,35	104,85	20,97
15 jaar	30 %	395,10	91,20	18,24

Netto minimumjeugdlonen per 1 juli 2007

De netto bedragen zijn, anders dan de bruto bedragen, niet wettelijk bepaald. Ze kunnen per bedrijfstak of bedrijf verschillen. Dit komt door verschillen in inhoudingen op het loon, onder meer in verband met de premieheffing voor de sociale zekerheid.

Onderstaande tabel geeft ter indicatie de netto minimumloonbedragen voor een alleenstaande werknemer, die is geboren in 1950 of daarna. Werknemers ouder dan 57 jaar hebben recht op een hogere arbeidskorting. In de tabel is hiermee geen rekening gehouden.

Netto minimumloonbedragen per 1 juli 2007

leeftijd	per maand	per week
23 jaar en ouder	1129	261
22 jaar	975	225
21 jaar	846	195
20 jaar	732	169
19 jaar	640	148
18 jaar	568	131
17 jaar	515	119
16 jaar	454	105
15 jaar	395	91