



WERKGEVERSVERENIGING
FYSIOTHERAPIE



CAO-PARTIJ NAMENS:



CAO EERSTELIJN FYSIOTHERAPIE

2023-2024

De afgelopen periode hebben Werkgeversvereniging WVF en Fysiovakbond FDV gewerkt aan een nieuwe Cao Eerstelijns Fysiotherapie. Vanuit een gemeenschappelijk geformuleerde visie, met het oog gericht op de toekomst, zorgen de sociale partners hiermee voor goede en toekomst-bestendige arbeidsvoorwaarden die aansluiten op de ontwikkelingen in de dynamische sector van de fysiotherapie. De Cao Eerstelijns Fysiotherapie biedt rechtszekerheid en duidelijkheid voor werkgevers en werknemers.

Cao-partijen onderkennen dat rechtszekerheid belangrijk is. Daarom is gekozen voor een salarisgebouw op basis van een vast bruto maandsalaris, gekoppeld aan een vast uurloon. Voor een soepele overgang van een variabel naar vast salaris zal door partijen een transitie-model worden opgesteld. Tevens wordt gegarandeerd dat werknemers in de fysiotherapie bij een gelijke arbeidsinspanning er bij deze transitie niet op achteruit gaan.

Cao-partijen vinden het belangrijk dat er wordt geïnvesteerd in het beroep van fysiotherapeut. Uitgangspunt daarbij is een arbeidsvoorwaardenpakket op een vergelijkbaar niveau met de arbeidsvoorwaarden van fysiotherapeuten in andere zorg-cao's en een gezond verdienmodel voor werkgevers ten behoeve van de continuïteit van de fysiotherapie.

Gedurende de looptijd van deze Cao zal het FunctieWaarderingGezondheidszorg (FWG) door partijen worden ingevoerd. Hiermee sluit de Cao Eerstelijns Fysiotherapie aan op andere zorg-cao's die dit systeem ook gebruiken. Omdat FWG in de hele zorgsector wordt gebruikt, is de indeling beter vergelijkbaar met fysiotherapeuten uit andere branches.

Functiewaardering en de hoogte van de salarissen staan op zich los van elkaar. De zwaarte van een functie wordt bepaald door het functiewaarderingssysteem. Maar welk salaris of welke salarisschaal hierbij hoort wordt niet bepaald door FWG, maar door de cao-partijen. Het eerder vastgestelde salarisgebouw zal bij de invoering van het FWG model hieraan worden gekoppeld middels een conversietabel.

Werkgeversvereniging Fysiotherapie (WVF) en Vakbond FBZ namens de Werknemersvereniging voor Fysiotherapeuten in Dienstverband in vrijevestigde praktijk (FDV), verder te noemen cao-partijen, zijn op XX – XX – XXXX een principeakkoord betreffende een Cao Eerstelijns Fysiotherapie overeengekomen. De Cao Eerstelijns Fysiotherapie heeft een looptijd van 21 maanden en gaat in op 1 april 2023. Alle werkgevers hebben een transitieperiode van 6 maanden om de arbeidsvoorwaarden in lijn te brengen met de cao maar zal dit wel met terugwerkende kracht tot 1 april 2023 moeten doen. Hierdoor krijgen werkgevers de gelegenheid om in alle rust deze transitie te doorlopen en zij tijdig middelen kunnen reserveren. De cao partijen hebben het voornemen om na goedkeuring van de leden en ALV de cao zo spoedig mogelijk in te dienen bij de minister om deze voor zover mogelijk algemeen verbindend te laten verklaren met als doel deze voor de gehele branche te laten gelden.

Indien er gedurende de looptijd van deze cao nieuwe wetten in werking treden met als gevolg dat cao – bepalingen hiermee in strijd zijn dan zullen cao partijen in overleg treden om in redelijkheid tot een aanpassing te komen conform de wet.

Aldus getekend,

WVF

Daan Spanjersberg
Voorzitter WVF

FBZ (namens Fysiovakbond FDV)

Jan Willem Le Febre
Onderhandelaar

INGROEIMODEL

Samen op weg naar een gezonde beloning voor werknemer en werkgever!

Er is ten tijde van het sluiten van het principe akkoord een fors beloningsverschil tussen een fysiotherapeut die werkzaam is in de eerstelijns zorg ten opzichte van een fysiotherapeut die werkzaam is in de tweede- en of derdelijnszorg. Cao-partijen vinden het belangrijk dat de arbeidsvoorwaarden van fysiotherapeuten in de eerstelijns zorg zo snel als mogelijk toegroeien naar die van fysiotherapeuten die vallen onder andere zorgcao's. Dit zal enerzijds moeten leiden tot een meer gelijkwaardige beloning tussen fysiotherapeuten onderling, anderzijds zal dit de praktijkhouder als werkgever in de toekomst aantrekkelijker maken hetgeen noodzakelijk is gezien het huidige arbeidsmarkttekort en de (toekomstige) verschuiving van de zorg naar de eerstelijnszorg onder het motto "de juiste zorg op de juiste plek".

Tegelijkertijd staat het verdienmodel van de (vrijgevestigde) fysiotherapiepraktijkhouder onder druk door de jarenlange tariefdiscussie en andere marktontwikkelingen. Deze praktijkhouder heeft ook een gezonde(re) beloning nodig voor o.a. continuïteit en innovatie. De tarieven zijn in de afgelopen twee decennia weliswaar gestegen maar deze stijging staat niet in verhouding tot de ontwikkeling van het prijsindexcijfer en de loonontwikkeling over diezelfde periode. De verwachting is dat een cao een positieve(re) invloed heeft op toekomstige tarieven omdat de fysiotherapiebranche een arbeidsintensieve sector is waar de tarieven in belangrijke mate zijn gebaseerd op de collectieve lonen.

Deze feiten en omstandigheden maken dat cao partijen afspraken hebben gemaakt over het ingroeien van arbeidsvoorwaarden in de komende jaren. Afspraken waar rekening wordt gehouden met gezamenlijke doelen en gevoeligheden. Als de omstandigheden wijzigen, kunnen deze afspraken door cao-partijen met wederzijdse instemming worden gewijzigd.

In het jaar 2024 vindt er indexatie plaats op de salarisbedragen van de salarisschalen zoals in deze cao is vermeld. Daarbij geldt het volgende kader, voor het vaststellen van de verhoging in deze salarisschalen zal als uitgangspunt gelden dat deze minimaal gelijk lopen aan de indexering van de cao Ziekenhuizen.

Als de door de verzekeraars voorgestelde gewogen gemiddelde tariefswijziging (niet individueel) de prijsstijging van de praktijkkosten (op basis van prijsindexatie) en de salarisschalen indexatie (inclusief wijziging pensioen en eindejaarsuitkering) niet volledig dekt dan treden cao-partijen tijdig in overleg. Zij zullen dan knelpunten oplossen uitgaande van een evenwichtige gezonde beloning voor werknemer en werkgever. In dat geval zal de stijging van de zorgverzekeraars worden verrekend met de gemiddelde stijging van de praktijkkosten conform het prijsindexcijfer zodat het rendement van de werkgever minimaal gelijk blijft en er een evenwichtige beloning is voor de werknemer.

Hierbij wordt uitgegaan dat de praktijkkosten (incl. rendement praktijkhouder) 33% van de totale tarieven zorgverzekeraars in 2023 uitmaken.

Bij voldoende tarifiering (positief verschil cao ziekenhuizen indexatie / tarifiering -/- stijging praktijkkosten) wordt de overgebleven ruimte verdeeld onder werkgevers en werknemers volgens de verdeling 2/3 voor werknemers en 1/3 voor de werkgevers. Hiermee is getracht te komen tot een evenwichtige verdeling zodat enerzijds het gat tussen de eerstelijns en de arbeidsvoorwaarden voor fysiotherapeuten uit andere zorgcao's sneller kleiner wordt en anderzijds er ook een gezonder verdienmodel ontstaat voor de praktijkhouder en de praktijk in de toekomst als gevolg van de indexatie er gemiddeld niet op achteruit gaat. Sociale partners komen elkaar tijdig bijeen om de indexatie gezamenlijk vast te stellen nadat de indexatie van de cao Ziekenhuizen voor het volgend jaar bekend is en dit door de verzekeraars kan worden meegenomen in de indexatie van de tarieven.

Onderdeel van het komen tot een gelijkwaardiger arbeidsvoorwaardenpakket is de arbeidsvoorwaarde "pensioen" en "eindejaarsuitkering". Pensioen is volgens cao-partijen een belangrijke arbeidsvoorwaarde. Daarom is het streven om de kosten voor de pensioenpremie ultimo 2026 gelijk te verdelen, dus 50/50, tussen werkgever en werknemer. Hiertoe willen partijen in 2024 groeien naar een verdeling van werkgever/werknemer 30/70, in 2025 groeien naar een verdeling van 40/60 en in 2026 groeien naar een verdeling van 50/50.

Partijen erkennen daarnaast dat de eindejaarsuitkering een belangrijke aanvulling is op het jaarlijkse inkomen van de fysiotherapeut in de eerstelijns. Om deze reden staat de eindejaarsuitkering expliciet benoemd in de cao-tekst met een percentage van 0%. Het doel is om deze eindejaarsuitkering zo snel mogelijk, ultimo 2026, gelijk te krijgen aan de eindejaarsuitkering in andere zorgcao's.

Deze twee voornoemde arbeidsvoorwaarden worden besproken in de eerste volgende cao-onderhandelingen.

Ook ten aanzien van deze lange(re) termijn arbeidsvoorwaarden gelden voornoemde verrekenings- indexatie en tariefafspraken.

INHOUDSOPGAVE

1 ALGEMEEN

- Artikel 1.1 Begrippen
- Artikel 1.2 Werkingssfeer
- Artikel 1.3 Geldigheidsduur
- Artikel 1.4 Aard van de cao
- Artikel 1.5 Dispensatieregeling bij meerdere cao's
- Artikel 1.6 Exemplaar ter beschikking
- Artikel 1.7 Interpretatie cao
- Artikel 1.8 Verzoek algemeen verbindend verklaren
- Artikel 1.9 Overgangstermijn

2 RECHTEN EN PLICHTEN VAN PARTIJEN, WERKGEVER EN WERKNEMER

- Artikel 2.1 Verplichtingen partijen
- Artikel 2.2 Goed werkgeverschap
- Artikel 2.3 Goed werknemerschap
- Artikel 2.4 Nevenwerkzaamheden
- Artikel 2.5 VOG
- Artikel 2.6 Beroepscode

3 ARBEIDSOVEREENKOMST

- Artikel 3.1 Arbeidsovereenkomst
- Artikel 3.2 Oproepovereenkomst
- Artikel 3.3 Proeftijd
- Artikel 3.4 Aanzegverplichting
- Artikel 3.5 Einde arbeidsovereenkomst
- Artikel 3.6 Opzegtermijn

4 ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN

- Artikel 4.1 Arbeidsduur en omvang dienstverband
- Artikel 4.2 Werktijden

5 SALARIS

- Artikel 5.1 Salaris
- Artikel 5.2 Prestatietoeslag
- Artikel 5.3 Inzet uitzendkrachten en ZZP
- Artikel 5.4 Inpassing salaris
- Artikel 5.5 Periodieke verhoging van het salaris
- Artikel 5.6 Vakantietoeslag
- Artikel 5.7 Eindejaarsuitkering
- Artikel 5.8 Vergoeding voor overwerk
- Artikel 5.9 Vergoeding werkzaamheden buiten gebruikelijke werktijden
- Artikel 5.10 Indexatie salarisschalen 2024

6 ARBEIDSONGESCHIKTHEID EN ZIEKTEVERZUIM

Artikel 6.1 Salarisbetaling bij arbeidsongeschiktheid

Artikel 6.2 Verzuimbeleid

Artikel 6.2 Re-integratie

Artikel 6.4 Overlijdensuitkering

7 VERGOEDINGEN, UITKERINGEN EN OVERIGE ARBEIDSVOORWAARDEN

Artikel 7.1 Reis- en verblijfskostenvergoeding

Artikel 7.2 Functie gebonden kosten

Artikel 7.3 Vergoeding van contributie lidmaatschap

8 SCHOLING

Artikel 8.1 Scholing

Artikel 8.2 Masteropleiding

9 VERZEKERINGEN EN PENSIOEN

Artikel 9.1 Aansprakelijkheid

Artikel 9.2 Rechtsbijstand

Artikel 9.3 Pensioen

Artikel 9.4 WGA-hiaat

10 MEERKEUZEREGELING ARBEIDSVOORWAARDEN

11 VAKANTIE EN VERLOF

Artikel 11.1 Vakantie

Artikel 11.2 Arbeid en zorg

Artikel 11.3 Zwangerschaps- en geboorteverlof

Artikel 11.4 Langdurig zorgverlof

Artikel 11.5 Calamiteiten en ander kort verzuimverlof

Artikel 11.6 Buitengewoon verlof

12 ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

Artikel 12.1 Gezondheid en veiligheid

Artikel 12.2 Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E)

13 CAO-COMMISSIE

Artikel 13.1 Cao-commissie

Artikel 13.2 Samenstelling commissie

Artikel 13.3 Dispensatieverzoek

Artikel 13.4 Interpretatieverzoek

BIJLAGEN OVERZICHT

BIJLAGE 1 Arbeidsovereenkomst

BIJLAGE 2 Addendum op de arbeidsovereenkomst / prestatiebeloning

BIJLAGE 3 Disciplinaire maatregelen

BIJLAGE 4 Salaristabel

BIJLAGE 5 Algemene toelichting Meerkeuzeregelingen Arbeidsvoorwaarden

BIJLAGE 6 Beroepscode voor de fysiotherapeut (uitwerking invoegen)

BIJLAGE 7 TRANSITIEMODEL

1. ALGEMEEN

Artikel 1.1 Begrippen

Arbeidsduur: het tussen de werknemer en werkgever overeengekomen aantal uren dat de werknemer per week werkt. De voltijd arbeidsduur bedraagt 38 uur per week.

Arbeidsovereenkomst: de overeenkomst als bedoeld in artikel 7:610 van het Burgerlijk Wetboek (BW).

Arbeidstijd: de voor de werknemer gebruikelijke werktijd.

Dagvenster: de gebruikelijke werktijden voor de werknemer zijn van maandag tot en met vrijdag tussen 7.00 uur en 21.00 uur.

Cao-bedragen: de in de cao opgenomen bedragen zijn bruto bedragen tenzij anders vermeld.

Cao-partijen: de werkgeversorganisatie WVF en Vakbond FBZ namens de werknemersorganisatie FDV zijn deze cao overeengekomen.

Feestdagen: Nieuwjaarsdag, 1ste en 2de Paasdag, Koningsdag, Hemelvaartsdag, 1ste en 2de Pinksterdag, 1ste en 2de Kerstdag, en eenmaal per vijf jaar 5 mei (Bevrijdingsdag).

Jaarsalaris: De som van 12 maal het met de werknemer overeengekomen bruto maandsalaris inclusief de (persoonlijke) toeslag, waaronder o.a. de eindejaarsuitkering, de eventuele prestatie-toeslag en de vakantietoeslag over de voorafgaande 12 kalendermaanden.

Maandsalaris: het bruto salaris per maand exclusief toeslagen. Dit wordt berekend door het uurloon te vermenigvuldigen met de arbeidsduur van de werknemer per week, vermenigvuldigd met 52/12e.

Meeruren: de uren die incidenteel worden verricht in opdracht van de werkgever boven de in de arbeidsovereenkomst bedongen uren tot het maximum van de voltijd arbeidsduur als bedoeld in deze cao.

Overuren: de uren die incidenteel in een betreffende week worden verricht in opdracht van de werkgever boven de voltijd arbeidsduur als bedoeld in deze cao.

Partner: de echtgenoot, echtgenote en/of geregistreerd partner van de werknemer of degenen met wie een duurzaam huishouden wordt gevoerd.

Uurloon: het overeengekomen salaris per uur zoals volgt uit de salaristabel. Het 1/165e deel van het basissalaris bij een 38-urige werkweek.

Vakantie: de tijd dat de werknemer vakantie kan genieten met doorbetaling van loon met als doel te recupereren.

Verlof: de tijd waarin de werknemer is vrijgesteld van de verplichting tot het verrichten van arbeid voor de werkgever vanwege een bepaalde omstandigheid of gebeurtenis zoals vermeld in de Wet arbeid en zorg.

Werkgever: de natuurlijk persoon of rechtspersoon die een in Nederland gevestigde praktijk/ instelling/organisatie beheert in de eerste lijn en waar meer dan 50% van alle overeengekomen arbeidsuren fysiotherapie in de zin van artikel 29 van de Wet op de Beroepen in de Individuele Gezondheidszorg (Wet BIG) wordt bedreven, niet zijnde een verpleeg- of verzorgingrichting of een instelling voor multidisciplinaire eerstelijnsgezondheidszorg of een eerstelijns zorgaanbieder waarvoor een andere cao geldt.

Werknemer: degene waarmee de werkgever een arbeidsovereenkomst heeft naar Nederlands recht en die een functie als fysiotherapeut uitoefent als bedoeld in paragraaf 6 Wet BIG en in het bezit is van een diploma van een opleiding voor fysiotherapie die in lijn is met het Besluit opleidings-eisen en deskundigheidsgebied fysiotherapeut. Uitgezonderd van het werknemersbegrip zijn:

- statutaire bestuurders en directeuren;
- personen die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt.

Artikel 1.2 Werkingssfeer

- a. Deze cao is van toepassing op de werkgever als bedoeld in artikel 1.1 (werkgever) en de werknemer als bedoeld in artikel 1.1 (werknemer).

Artikel 1.2a Uitbreiding werkingssfeer

- a. Deze cao is ook van toepassing op de persoon die een arbeidsovereenkomst heeft met de werkgever, als bedoeld in artikel 1.1 (werkgever), en die niet de functie van fysiotherapeut uitoefent. De volgende bepalingen zijn niet van toepassing op deze personen:
- artikel 2.6 (beroepscode)
 - artikel 5.1 (salaris);
 - artikel 5.2 (prestatietoeslag);
 - artikel 5.4 (inpassing salaris);
 - artikel 5.5 (periodieke verhoging van het salaris);
 - artikel 7.2 (registratiekosten kwaliteitsregister);
 - artikel 8.2 (masteropleiding);
 - artikel 9.3 (pensioen);
 - toekomstig hoofdstuk Functiewaardering.
- b. De uitbreiding van de werkingssfeer geldt niet voor:
- statutaire bestuurders en directeuren;
 - personen die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt.

Artikel 1.3 Geldigheidsduur

- a. Deze cao is gesloten voor de periode van 21 maanden. Deze cao wordt na het einde van de looptijd steeds met 1 jaar verlengd, tenzij een van de betrokken partijen deze cao uiterlijk 3 maanden voor het einde van de looptijd schriftelijk heeft opgezegd.
- b. Cao-partijen behouden zich het recht voor om, met instemming van cao-partijen, tussentijds deze cao te wijzigen.

Artikel 1.4 Aard van de cao

- a. De bepalingen van deze cao hebben een minimum karakter, tenzij een bepaling een standaardkarakter heeft, waaronder artikel 5.1 sub e. en f. en artikel 5.2 sub d van deze CAO.
- b. De werkgever en werknemer kunnen enkel in gunstige zin voor de werknemer schriftelijk afwijken van de minimumbepalingen.

Artikel 1.5 Dispensatieregeling

- a. Indien een werkgever meerdere cao's dient toe te passen kan de werkgever conform de dispensatieregeling genoemd in hoofdstuk 13 een verzoek indienen bij de cao-commissie om de cao geheel of gedeeltelijk niet toe te passen.
- b. Indien een werkgever meent onredelijk te worden belast door de verplichte toepassing van de cao bepalingen met als gevolg dat dit mogelijk leidt tot een voorgenomen bedrijfseconomisch ontslag, kan de werkgever conform de dispensatieregeling genoemd in hoofdstuk 13 een verzoek indienen bij de cao-commissie om de cao geheel of gedeeltelijk niet toe te passen. Dit dispensatieverzoek op basis van voorgenomen bedrijfseconomisch ontslag kan alleen gedurende transitieperiode van de looptijd van deze cao worden ingediend.

Artikel 1.6 Exemplaar ter beschikking

Deze cao is in te zien en te downloaden via de websites van WVF en FDV.

Artikel 1.7 Interpretatie cao

Bij interpretatieverschillen over de cao tussen de werknemer en de werkgever kan de werknemer en/of de werkgever schriftelijk een uitspraak vragen van de cao-commissie. In hoofdstuk 13 is dit nader uitgewerkt.

Artikel 1.8 Verzoek algemeen verbindend verklaren

Cao-partijen delen conform artikel 4 Wet op de loonvorming mee aan de Minister van SZW dat zij een cao hebben gesloten. Tevens zullen partijen een schriftelijk verzoek tot het algemeen verbindend verklaren van alle cao-bepalingen indienen bij de Minister van SZW.

Artikel 1.9 Overgangstermijn

Alle werkgevers hebben een transitieperiode van 6 maanden om de arbeidsvoorwaarden in lijn te brengen met de cao maar dit zal wel met terugwerkende kracht tot 1 april 2023 moeten plaatsvinden na goedkeuring van beiden ALV'.

2. RECHTEN EN Plichten VAN PARTIJEN, WERKGEVER EN WERKNEMER

Artikel 2.1 Verplichtingen partijen

- a. Partijen verplichten zich deze cao te goeder trouw naar letter en geest na te komen en geen actie direct of indirect te zullen voeren of steunen, die tot doel heeft deze cao gedurende de looptijd te wijzigen of te beëindigen op een andere wijze dan is overeengekomen.
- b. Partijen staan ervoor in dat zij met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze cao door hun leden zullen bevorderen, waaronder door het indienen van een aan vraag voor het verkrijgen van een algemeenverbindendverklaring.

Artikel 2.2 Goed werkgeverschap

- a. De werkgever komt alle verplichtingen die voortvloeien uit of samenhangen met de arbeidsovereenkomst te goeder trouw na.
- b. De werkgever heeft de verplichting om de werknemer in staat te stellen de overeengekomen werkzaamheden naar beste vermogen te verrichten en kan de werknemer hierbij aanwijzingen en instructies geven met inachtneming van de Beroepscode.
- c. Daarnaast zal de werkgever al datgene doen en nalaten wat een goede werkgever in gelijke omstandigheden behoort te doen en na te laten.

Artikel 2.3 Goed werknemerschap

- a. De werknemer is verplicht de overeengekomen werkzaamheden naar beste vermogen te verrichten, zich als goed werknemer te gedragen en zich, onder behoud van de professionele autonomie, zoals deze is vastgelegd in de Beroepscode, te houden aan de (organisatorische) aanwijzingen van de werkgever.
- b. Werknemer is gehouden bij te dragen aan een efficiënte bedrijfsvoering. Werknemer is verplicht de in verband daarmee door werkgever te geven aanwijzingen op te volgen, tenzij dit in strijd zou zijn met de inhoud en de strekking van de Beroepscode en/of met de belangen van de patiënten.
- c. Werknemer is verplicht de goederen, welke door werkgever aan zijn zorg zijn toevertrouwd, zorgvuldig te beheren.
- d. De werknemer heeft een mededelingsplicht ten tijde van indiensttreding bij werkgever indien er een medische beperking is waardoor de werknemer weet, althans behoorde te weten, dat de werknemer hierdoor de functie niet kan uitoefenen..

Artikel 2.4 Nevenwerkzaamheden

De werknemer informeert de werkgever indien de werknemer betaalde of onbetaalde (neven) werkzaamheden voor zichzelf of voor anderen verricht gedurende het dienstverband. De werkgever kan de werknemer uitsluitend verbieden om deze betaalde of onbetaalde (neven)werkzaamheden voor zichzelf of voor anderen te verrichten wanneer dit is gerechtvaardigd vanwege een objectieve reden, bijvoorbeeld (maar niet uitsluitend) om de goede naam en/of bedrijfsvoering van de werkgever te beschermen, om belangenverstrengeling te voorkomen of om een goede invulling van de functie van de werknemer te waarborgen.

Artikel 2.5 VOG

De werknemer is verplicht om bij aanvang van de arbeidsovereenkomst een Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG) aan te leveren indien de werkgever er naar vraagt. De werkgever vergoedt dan de kosten hiervan.

Artikel 2.6 Beroepscode

De door de sociale partners bekrachtigde beroepscode voor de Fysiotherapeut is van toepassing op deze cao, zoals deze is vastgesteld door het KNGF en door Cao-partijen is bekrachtigd. In de code staan gedragsregels die voorschrijven hoe je als professioneel werkende fysiotherapeut moet handelen.

3. ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 3.1 Arbeidsovereenkomst

- a. De arbeidsovereenkomst kan worden aangegaan voor bepaalde tijd of voor onbepaalde tijd.
- b. Er kan een arbeidsovereenkomst met een vaste omvang worden overeengekomen dan wel een arbeidsovereenkomst waarbij de omvang niet is vastgelegd (oproep-overeenkomst, zie artikel 3.2).
- c. De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk in tweevoud aangegaan. De bepalingen van de arbeidsovereenkomst dienen, gezien het minimumkarakter van deze cao, minimaal gelijk te zijn aan de minimumbepalingen uit de cao. Van de standaardbepalingen in deze cao (artikel 5.1 sub e en f en artikel 5.2 sub d) mag niet ten nadele noch ten voordele worden afgeweken.

- d. Werkgever en werknemer ondertekenen de arbeidsovereenkomst en de werkgever draagt er zorg voor dat beide partijen binnen twee weken na het sluiten van de arbeidsovereenkomst een door beide partijen ondertekend exemplaar ontvangen van de arbeidsovereenkomst, alsook van eventuele wijzigingen daarin. Partijen kunnen gebruik maken van de modelovereenkomsten zoals toegevoegd in bijlage 1 en 2.
- e. Werknemer draagt er zorg voor dat de werkgever in het bezit komt van een afschrift van een identiteitsbewijs van werknemer, en indien van toepassing een afschrift van een geldige BIG-registratie en/of specialistenregister.

Artikel 3.2 Oproepovereenkomst

- a. De arbeidsovereenkomst waarbij de arbeidsomvang niet is vastgelegd, wordt ook wel de oproepovereenkomst genoemd. De oproepovereenkomst is nader gedefinieerd in artikel 7:628a BW. Dit betekent dat min-max contracten alsmede nul-uren contracten worden beschouwd als een oproepovereenkomst. De werkgever zal enkel incidenteel gebruikmaken van oproepkrachten om de continuïteit van de zorg te borgen.
- b. Volgens artikel 7:628a BW lid 2 en lid 3 is de termijn waarop een oproep moet worden gedaan, ingetrokken of gewijzigd, minimaal 4 dagen. Wordt de werknemer korter dan 4 dagen van tevoren opgeroepen, dan hoeft de werknemer hier geen gehoor aan te geven. Indien de werkgever de oproep intrekt of wijzigt binnen 4 dagen voor aanvang oproep werkzaamheden, dan behoudt de werknemer het recht op loon waarop hij aanspraak zou hebben indien hij wel zou hebben gewerkt.
- c. De werkgever moet, als de arbeidsovereenkomst 12 maanden heeft geduurd, de werknemer binnen één maand schriftelijk een aanbod doen voor een arbeidsomvang die ten minste gelijk is aan de gemiddelde omvang van de arbeid in die voorafgaande periode van 12 maanden. De werknemer hoeft het aanbod niet te aanvaarden.

Artikel 3.3 Proeftijd

- a. Een proeftijd maakt onderdeel uit van zowel de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd als die voor onbepaalde tijd. De proeftijd wordt schriftelijk overeengekomen en is voor beide partijen gelijk.
- b. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd bedraagt de proeftijd maximaal:
 - nul maanden indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor korter dan of gelijk aan 6 maanden.
 - een maand indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor langer dan 6 maanden en korter dan 2 jaar.
 - 2 maanden indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor 2 jaar of langer.
- c. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bedraagt de proeftijd maximaal 2 maanden.
- d. Bij een voortgezet dienstverband is een proeftijd toegestaan indien het gaat om duidelijk andere vaardigheden of verantwoordelijkheden in de nieuwe functie.

Artikel 3.4 Aanzegverplichting

- a. Indien werknemer en werkgever een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zijn aangegaan dan eindigt deze arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege zonder dat opzegging van werkgever is vereist. Op grond van de wet heeft de werkgever echter wel een aanzegverplichting. Dit houdt in dat de werkgever de werknemer uiterlijk een maand voordat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege eindigt schriftelijk informeert over:
 - het al dan niet voortzetten van de overeenkomst;
 - bij voortzetting, over de voorwaarden waaronder de arbeidsovereenkomst zal worden voortgezet.

- b. Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van zes maanden of korter geldt geen aanzegtermijn.

Artikel 3.5 Einde arbeidsovereenkomst

- a. De arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan door de werkgever worden opgezegd met instemming van de werknemer.
- b. Indien er geen instemming is, kan de arbeidsovereenkomst enkel worden beëindigd:
 - met wederzijds goedvinden;
 - na verkregen toestemming van het UWV om de arbeidsovereenkomst op te zeggen; of
 - middels ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter.
- c. De werkgever behoeft geen toestemming te vragen aan het UWV om de arbeidsovereenkomst op te zeggen, dan wel een ontbindingsverzoek bij de kantonrechter in te dienen voor zover het gaat om een ontslag tijdens proeftijd of bij een ontslag op staande voet.
- d. De arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd eindigt van rechtswege op de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. Werkgever en werknemer kunnen overeenkomen het dienstverband daarna voort te zetten.
- e. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege. Werknemer en werkgever kunnen tussentijds beëindigen indien een tussentijds opzegbeding in de arbeidsovereenkomst is opgenomen, waarbij uiteraard wel de wettelijke bepalingen in acht moeten worden genomen.

Artikel 3.6 Opzegtermijn

- a. Zowel de werknemer als de werkgever kunnen een arbeidsovereenkomst opzeggen met inachtneming van de wettelijke opzegbepalingen.
- b. De door de werkgever in acht te nemen wettelijke opzegtermijn bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:
 - korter dan vijf jaar heeft geduurd: één maand;
 - vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden;
 - tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden;
 - vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden.
- c. Indien partijen van de opzegtermijnen in sub b van dit artikel willen afwijken kan dat enkel conform de in de wet opgenomen mogelijkheden.
- d. De door de werknemer in acht te nemen opzegtermijn bedraagt één maand.
- e. Opzegging van een arbeidsovereenkomst vindt enkel plaats tegen het einde van een kalendermaand.

4. ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN

Artikel 4.1 Arbeidsduur en omvang dienstverband

- a. De arbeidsduur van de werknemer wordt in overleg met de werkgever vastgesteld. De arbeidsduur bij een volledige werkweek bedraagt 38 uur.
- b. In overleg tussen werkgever en werknemer kan een arbeidsduur worden overeengekomen van veertig uur per week. Voor een dienstverband van 40 uur geldt dat de bedragen van de salarisschalen moeten worden aangepast met factor 40/38.
- c. Jaarlijks bespreekt de werkgever met de werknemer met een parttime dienstverband de mogelijkheid om het dienstverband uit te breiden ingeval de werknemer in de eigen functie structureel meer werkt dan de contractuele omvang van het dienstverband.

Artikel 4.2 Werktijden

In overleg met de werknemer wordt de indeling van de werktijden overeengekomen, met dien verstande dat de werktijden van maandag t/m vrijdag liggen binnen het dagvenster van 07.00 uur tot 21.00 uur. Voor zover in deze cao niet anders is bepaald, gelden de bepalingen van de Arbeidstijdenwet (Atw) en het Arbeidstijdenbesluit (Atb).

5. SALARIS

Artikel 5.1 Salaris

- a. Het salaris wordt per maand uitbetaald en is gebaseerd op een vast uurloon.
- b. De salariëring vindt plaats volgens de salarisschalen als vermeld in bijlage 6 van deze cao overeenkomstig het functieniveau van de werknemer.
- c. Het functieniveau van de werknemer wordt in de toekomst bepaald door middel van de systematiek volgens het reglement functiewaardering FWG, die gedurende de looptijd van deze cao zal worden ontwikkeld. Tot die tijd zal het functieniveau van de werknemer gebaseerd zijn op de taken, vaardigheden en werkervaringsjaren van de werknemer.
- d. Het salaris van de werknemer, die geen voltijd dienstverband heeft, wordt naar evenredigheid van de overeengekomen arbeidsduur vastgesteld.
- e. Het is niet toegestaan om een salaris overeen te komen dat is vastgesteld op een andere wijze dan naar tijdsruimte, waaronder – maar niet uitsluitend – een salaris dat is gekoppeld aan omzetgegevens (“garantieloon”).
- f. Het is niet toegestaan om een all-in uurloon te hanteren. Dit betekent dat er geen uurloon zal worden afgesproken en uitbetaald inclusief opgebouwde vakantietoeslag en/of inclusief een vergoeding voor opgebouwde vakantiedagen en eventuele overige emolumenten.

Artikel 5.2 Prestatietoeslag

- a) De werkgever kan, naast het salaris dat wordt uitbetaald conform artikel 5.1, met de individuele werknemer afspraken maken over een jaarlijkse prestatietoeslag die achteraf wordt verstrekt bij exceptioneel presteren van de werknemer.
- b) Onderwerpen die onderdeel van de prestatieafspraken kunnen zijn, betreffen de mate van functioneren, de mate van behalen target, de mate van opleiden van werknemers en/of de mate van leveren van goede kwaliteit.
- c) De afspraken worden aan het begin van het jaar schriftelijk vastgelegd door werkgever en werknemer.
- d) Een prestatietoeslag mag niet bij wijze van voorschot worden uitgekeerd.
- e) Een nadere toelichting op artikel 5.1 sub e en f, alsmede artikel 5.2 is tezamen met een voorbeeld opgenomen in bijlage II.

Artikel 5.3 Inzet uitzendkrachten en ZZP

- a. Indien sprake is van inzet van uitzendkrachten, dan zal de werkgever de verplichtingen vanuit de Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs (Waadi) naleven.
- b. Indien een zzp’er wordt ingezet in de functie van fysiotherapeut in verband met incidenteel voorkomende werkzaamheden en/of werkzaamheden waarvoor bijzondere competenties zijn vereist en waarbij de werksituatie (nagenoeg) gelijk is aan die van een werknemer, vormt het functie- en loongebouw in deze cao de basis voor de honorering. Dat betekent dat het (uur)tarief dat wordt afgesproken minimaal overeenkomt met het bij de functie horende salarisoniveau, verhoogd met ten minste 40%.

Artikel 5.4 Inpassing salaris

- a. De werknemer die in dienst treedt, wordt in de voor de functie geldende salarisschaal ingepast, waarbij het aantal ervaringsjaren in een vergelijkbare of eenzelfde functie wordt meegeteld. Heeft de werknemer nog geen relevante werkervaring dan vindt inpassing plaats op het eerste regelnummer van de schaal.
- b. De werknemer, die als gevolg van een functiewijziging in een andere functiegroep komt, zal er in basissalaris bij gelijkblijvende arbeidsomvang op vooruitgaan.

Artikel 5.5 Periodieke verhoging van het salaris

- a. Werkgever en werknemer voeren jaarlijks een beoordelingsgesprek. Bij voldoende functioneren zal het salaris van de werknemer periodiek per 1 januari van elk volgend kalenderjaar worden verhoogd. Indien de toepassing van een systeem van personeels beoordeling daartoe aanleiding geeft, kan de werkgever besluiten in enig jaar géén dan wel op meerdere momenten in dat jaar een salarisverhoging toe te kennen.

Artikel 5.6 Vakantietoeslag

- a. De werknemer heeft recht op vakantietoeslag van 8%. De berekeningsgrondslag voor de vakantietoeslag is het door de werknemer in de voorgaande 12 maanden verdiende maandsalaris inclusief eventuele persoonlijke toeslagen, vermeerderd met de eventuele vergoedingen voor overuren en meeruren die de werknemer over die periode heeft ontvangen. Over het loon bij arbeidsongeschiktheid en de overlijdensuitkering wordt eveneens vakantietoeslag berekend.
- b. De vakantietoeslag wordt jaarlijks in de maand mei uitbetaald over de daaraan vooraf gaande periode van twaalf maanden (juni tot en met mei).
- c. Indien de arbeidsovereenkomst tijdens de periode van opbouw eindigt, wordt de tot dat moment opgebouwde vakantietoeslag uitbetaald.

Artikel 5.7 Eindejaarsuitkering

- a. De werknemer heeft recht op een eindejaarsuitkering van 0 %. Deze eindejaarsuitkering wordt in één keer uitbetaald in december.
- b. Bij indiensttreding of beëindiging van de dienstbetrekking in de loop van het kalenderjaar wordt de uitkering naar evenredigheid van het salaris berekend.

Artikel 5.8 Vergoeding voor overwerk en meerwerk

- a. De werknemer ontvangt een vergoeding voor overwerk of meerwerk als hij hiertoe een opdracht heeft gekregen of redelijkerwijs mocht aannemen dat hij een opdracht tot overwerk heeft gekregen. In het laatste geval zal de werkgever achteraf de noodzaak tot overwerk of meerwerk vaststellen.
- b. Een vergoeding voor overwerk en meerwerk vindt plaats in de vorm van tijd-voor-tijd. Werkgever en werknemer streven ernaar om overuren binnen zes maanden op te nemen en maken hierover afspraken. Als deze niet binnen 6 maanden worden opgenomen, worden de gemaakte meeruren of overuren uitbetaald. Voor overwerk geldt een toeslag van 25% extra tijd of geld, voor meerwerk geldt deze toeslag niet. Het staat de werkgever en de werknemer vrij om af te spreken om overwerk of meerwerk te vergoeden in geld. In dat laatste geval geldt bij overwerk ook een toeslag van 25%.
- c. Voor incidenteel overwerk of meerwerk korter dan een half uur per keer, wordt geen vergoeding in geld noch in tijd gegeven.

- d. De werknemer heeft geen recht op een vergoeding voor overwerk in tijd of geld voor zover het over- of meerwerk bijdraagt aan het behalen van de afspraken voor ontvangst van een prestatietoeslag op grond van artikel 5.2. van deze cao. Indien de werkgever en de werknemer, conform artikel 4.1 sub b, een dienstverband van 40 uur per week zijn over eengekomen geldt dat deze overwerkbepaling pas van toepassing is na voornoemde 40 uur.

Artikel 5.9 Vergoeding werkzaamheden buiten gebruikelijke dagvenster

De werknemer, die op verzoek van de werkgever buiten het dagvenster werkzaamheden verricht, ontvangt naast het gebruikelijke uurloon, de volgende toeslag voor de buiten het dagvenster gewerkte uren:

- op maandag tot en met vrijdag een toeslag van 25% per gewerkt uur;
- op zaterdag een toeslag van 25% per gewerkt uur;
- op zon- en feestdagen: een toeslag van 50% per gewerkt uur.

Artikel 5.10 Indexatie salarisschalen 2024

De indexatie van de salarisschalen in deze cao zullen worden geïndexeerd conform het ingroeimodel uit deze cao.

6. ARBEIDSONGESCHIKTHEID EN ZIEKTEVERZUIM

Artikel 6.1 Salarisbetaling bij arbeidsongeschiktheid

- a. De werknemer die wegens arbeidsongeschiktheid verhinderd is werkzaamheden te verrichten en de werkgever hiervan direct op de hoogte heeft gesteld, heeft op grond van artikel 7:629 van het Burgerlijk Wetboek gedurende een termijn van maximaal 104 weken recht op 70% van het naar tijdsruimte vastgestelde loon.
- b. Per ziektegeval gelden geen wachtdagen.
- c. Het loon wordt aangevuld tot 100% over een tijdvak van 52 weken. Over het tweede tijdvak van 52 weken heeft de werknemer aanspraak op 70% van dit loon.
- d. Onder het naar tijdsruimte vastgestelde loon wordt verstaan het maandsalaris van de werknemer vermeerderd met de structurele looncomponenten zoals vakantietoeslag en eindejaarsuitkering.
- e. De structurele looncomponenten worden gemeten op maandbasis over een periode van zes maanden voorafgaand aan de maand waarin de arbeidsongeschiktheid is ontstaan.
- f. De verplichting tot loondoorbetaling vervalt in elk geval op het tijdstip waarop de arbeids-overeenkomst rechtsgeldig is geëindigd.
- g. De werknemer kan slechts aanspraak maken op doorbetaling van salaris indien hij zich houdt aan de wettelijke voorschriften en alle voorschriften van de werkgever of de Arbodienst, waaronder maar niet uitsluitend voorschriften omtrent ziekmelding en controle.
- h. De werkgever zal ten behoeve van de werknemer een zogenaamde WGA Gat verzekering afsluiten. Een eventuele WIA excedent verzekering is op kosten van de werknemer.

Artikel 6.2 Verzuimbeleid

- a. De werkgever voert een actief beleid gericht op het terugdringen van het ziekteverzuim.
- b. De werkgever spant zich in om bovenmatige werkdruk voor werknemers te voorkomen. In voorkomende gevallen kan coaching worden ingezet als onderdeel van preventieve maatregelen ter begeleiding en voorkoming van uitval door burn-out.
- c. De werkgever stelt, eventueel in overleg met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging, een reglement ziekmelding vast in lijn met de Wet Verbetering Poortwachter, waarin tenminste wordt bepaald:
 - wanneer de werknemer zich in geval van ziekte, ook tijdens vakantie, uiterlijk bij de werkgever ziek moet melden;
 - aan welke voorschriften de werknemer zich bij ziekte/arbeidsongeschiktheid moet houden;
 - mogelijke controle- en begeleidingsactiviteiten die de werkgever kan uitvoeren.

Artikel 6.3 Re-integratie

- a. Met het oog op een duurzame re-integratie in de eigen of een passende functie geeft de bedrijfsarts aan, gebaseerd op de criteria van het UWV, welke werkzaamheden de werknemer kan verrichten. De werkgever geeft, na advies van de bedrijfsarts en na overleg met de werknemer, invulling aan het precieze karakter van de te verrichten arbeid.
- b. De werkgever is verplicht de werknemer passend werk aan te bieden voor het aantal uren dat de werknemer arbeidsgeschikt is. Indien hiervoor geen mogelijkheden zijn binnen de instelling spant de werkgever zich in om passende werkzaamheden buiten de instelling te realiseren.
- c. De werknemer is verplicht mee te werken aan de aangeboden re-integratieactiviteiten en een passende functie te aanvaarden. Hij kan daartoe ook zelf initiatieven nemen en aan de werkgever voorleggen.
- d. De werkgever kan het loon opschorten indien de werknemer de werkgever niet in staat stelt te laten controleren of de werknemer daadwerkelijk arbeidsongeschikt is.
- e. De werkgever kan het loon staken indien de werknemer zich niet houdt aan zijn re-integratieverplichtingen.
- f. Bij het opschorten of staken van het loon dient de werkgever de werknemer eerst schriftelijk waarschuwen, zodat de werknemer de nodige maatregelen kan treffen.

Artikel 6.4 Overlijdensuitkering

In geval van overlijden van de werknemer verstrekt de werkgever een overlijdensuitkering aan de nabestaande(n) van de werknemer op basis van het laatstgenoten maandsalaris van de werknemer over de periode vanaf de dag na het overlijden tot en met de laatste dag van de tweede maand na die waarin het overlijden plaatsvond.

7. VERGOEDINGEN, UITKERINGEN EN OVERIGE ARBEIDSVOORWAARDEN

Artikel 7.1 Reis- en verblijfskostenvergoeding

- a) Aan de werknemer wordt een vergoeding verleend ter compensatie van de reiskosten in verband met woon-werkverkeer. Daarbij wordt uitgegaan van de volgende richtlijnen:
- Openbaar vervoer: indien de werknemer van het openbaar vervoer gebruik maakt, ontvangt de werknemer de werkelijke kosten van openbaar vervoer per maand, op basis van een maand- of jaarabonnement openbaar vervoer 2e klasse, met als maximum het fiscaal vrijgestelde bedrag openbaar vervoer per maand.
 - Voor een andere wijze van vervoer: ontvangt de werknemer per werkdag waarop wordt gereisd een reiskostenvergoeding op basis van afstand woon-werk - volgens de meest gebruikelijke route - van € 0,21 per kilometer.
 - Vergoeding vindt pas plaats bij een afstand woon-werkverkeer vanaf 5 kilometer enkele reis, waarbij in dat geval de eerste 5 kilometer niet zal worden vergoed. Bij retour betekent dit dus 10 kilometer. De meest gebruikelijke route tussen het woonadres en de standplaats wordt bepaald op basis van de kortste afstand gemeten in Google Maps. Er geldt een maximumvergoeding van 40 kilometer enkele reis. Het staat werkgever en werknemer vrij om in de individuele arbeidsovereenkomst een hoger maximum af te spreken.
- b) In het geval dat de werknemer ter vervulling van zijn werkzaamheden in opdracht van de werkgever reiskosten heeft moeten maken, worden deze op declaratiebasis vergoed.
- c) Reiskosten voor dienstreizen worden vergoed op basis van de laagste klasse van het openbaar vervoer en het goedkoopste tarief, dan wel indien de werknemer van een eigen vervoersmiddel gebruikt maakt met € 0,21 per kilometer.
- d) Door de werknemer gemaakte noodzakelijke verblijfskosten worden vergoed, mits de werkgever hiervoor voorafgaande toestemming heeft verleend. De werknemer zal vooraf een inschatting maken van de noodzakelijke verblijfskosten en bespreken met de werkgever.
- e) Indien in de toekomst, als gevolg van veranderende fiscale wetgeving, de te verstrekken maximale onbelaste reiskostenvergoeding wijzigt, dan zal de in dit artikel opgenomen kilometervergoeding dienovereenkomstig wijzigen.

Artikel 7.2 Functie gebonden kosten

- a. De kosten die zijn verbonden aan de uitvoering van de functie van fysiotherapeut, waaronder begrepen (her)registratie op grond van artikel 3 Wet BIG, het KRF NL of praktijk register van het SKF worden door de werkgever aan de werknemer vergoed. De regeling voor de vergoeding van scholingskosten is opgenomen in hoofdstuk 8.
- b. Indien de werknemer in dienst is van meerdere werkgevers dan dient de werknemer met beide werkgevers op transparante wijze af spraken te maken zodat geen dubbele tijd en of kosten worden vergoed.

Artikel 7.3 Vergoeding van contributie werknemersvereniging

De werkgever vergoed €35 per jaar van de contributie voor lidmaatschap van een werknemersvereniging, vakbond of een vereniging die de belangen van de werknemer behartigt aan de werknemer na het overdragen van de factuur van betreffende werknemersvereniging of vakbond. Daarnaast kan werknemer werkgever verzoeken om de resterende contributie te betalen uit het bruto loon.

8. SCHOLING

Artikel 8.1 Scholing

- a. Bijhouden en ontwikkelen van vakbekwaamheid en inzetbaarheid is een gemeenschappelijke verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer.
- b. De werknemer is verplicht om de voor de functie benodigde vakkennis en vaardigheden te verwerven en actueel te houden. De werkgever zal jaarlijks met de werknemer afstemmen welke scholing de werknemer verplicht moet volgen om zijn jaarlijkse gemiddelde aantal punten ten behoeve van de registratie te behalen.
- c. De kosten van de met de werkgever overeengekomen scholing worden door de werkgever vergoed. De werkgever is verplicht deze scholing aan te bieden en werknemer in de gelegenheid te stellen deze te volgen. Deze scholing kan ook in de vorm van e-learning worden gevolgd. Indien er meerdere opleidingen rondom een onderwerp zijn te volgen dan is het aan de werkgever om te kiezen welke de werknemer volgt. De werknemer zal jaarlijks zijn opleidingswensen tijdig kenbaar maken aan werkgever, waarna werkgever schriftelijk aan de werknemer zal bevestigen welke verplichte scholing hij kan volgen.
- d. Verplichte scholing vindt voor zover mogelijk plaats onder werktijd. Scholing buiten werktijd wordt vergoed in tijd-voor-tijd. Hierbij geldt geen overwerktoeslag en geen toeslag voor onregelmatige werktijden (voor werktijden buiten dagvenster). Het staat werkgever en werknemer vrij om af te spreken deze tijd te vergoeden in geld. Werkgever en werknemer mogen hiervan in onderling overleg ten gunste voor de werknemer van afwijken.
- e. Onder verplichte scholing valt de scholing die noodzakelijk is ten behoeve van het waliteitsregister (SKF of KRFNL)
- f. Niet-verplichte scholing, zoals loopbaangerichte scholing, vindt in eigen tijd en voor rekening van werknemer plaats, tenzij werknemer en werkgever hierover andere afspraken hebben gemaakt.
- g. Indien de werknemer in dienst is van meerdere werkgevers dan dient de werknemer met beide werkgevers op transparante wijze afspraken te maken zodat geen dubbele tijd en/of kosten worden vergoed.

Artikel 8.2 Masteropleiding

Indien de werknemer een masteropleiding wenst te volgen, treden de werkgever en werknemer hierover in overleg of en zo ja onder welke voorwaarden de masteropleiding door de werknemer kan worden gevolgd. De voorwaarden zoals gesteld in artikel 8.1. zijn niet van toepassing.

9. PENSIOEN EN VERZEKERINGEN

Artikel 9.1 Aansprakelijkheid

- a. De werkgever verplicht zich ten behoeve van de werknemer en zichzelf een verzekering af te sluiten ter dekking van de beroepsaansprakelijkheid van de werknemer voor schade aan derden, voor handelen of nalaten door de werknemer bij de uitoefening van zijn beroep. Kosten hiervoor worden gedragen door de werkgever.
- b. De werkgever is niet aansprakelijk indien de schade het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de zijde van de werknemer.

Artikel 9.2 Rechtsbijstand

- a. De werkgever voorziet in adequate rechtsbijstand indien de werknemer wordt betrokken in een in- of externe klachtenprocedure, inclusief tuchtrechtprocedures, tenzij sprake is van nalatigheid of bewuste roekeloosheid of opzet van de werknemer. Werknemer heeft ook recht op bijstand na het einde van het dienstverband als het voorval is geschied gedurende de periode van het dienstverband bij betreffende werkgever.
- b. Indien de nalatigheid of bewuste roekeloosheid niet vaststaat, voorziet de werkgever in adequate rechtsbijstand. Blijkt na de (klachten-/tuchtrecht-)procedure dat er sprake is geweest van nalatigheid dan wel bewuste roekeloosheid, dan kan de werkgever besluiten de kosten verbonden aan de verleende rechtsbijstand te verhalen op de werknemer.
- c. Dit artikel heeft geen betrekking op strafrechtelijke procedures.

Artikel 9.3 Pensioen

- a. In beginsel zijn alle fysiotherapeuten werkzaam in de eerstelijnszorg op basis van een arbeidsovereenkomst verplicht deelnemer bij Stichting Pensioenfonds voor Fysiotherapeuten (SPF).
- b. De werkingssfeer alsmede de rechten en de verplichtingen van de werknemer, met betrekking tot het pensioen, worden geregeld in de statuten en het pensioenreglement Stichting Pensioenfonds voor Fysiotherapeuten en de Deelnemersvereniging Pensioenfonds voor Fysiotherapeuten.
- c. De verschuldigde premie op grond van de pensioen Basisregeling wordt voor 25% vergoed door de werkgever. Indien de werknemer gebruikmaakt van een andere regeling, o.a. BasisPlusregeling, dan is de vergoeding gemaximeerd tot een bedrag dat gelijk is aan de hiervoor genoemde vergoede premie van de Basisregeling.
- d. Het staat de werknemer vrij om gebruik te maken van aanvullende pensioenregelingen, zowel binnen als buiten het fonds. Dit is op kosten van de werknemer.

10. MEERKEUZEREGELING ARBEIDSVOORWAARDEN

De werkgever heeft een regeling Meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden die de werknemer de mogelijkheid biedt om tijd- en geldbronnen uit te ruilen tegen geld- en tijddoelen. De grenzen en voorwaarden voor de uitruil vallen binnen de wettelijke grenzen en cao-bepalingen. Deelname aan het meerkeuzesysteem is vrijwillig.

De inzet van een deel van het brutoloon is fiscaal gezien vaak voordelig. Je hoeft dan namelijk geen loonheffing te betalen over het deel van het salaris dat je hiervoor inzet. Maar het inzetten van geldbronnen kan ook negatieve gevolgen hebben. De hoogte of het recht op bijvoorbeeld de WW- of WIA-uitkering, loondoorbetaling bij ziekte en inkomens gebonden toeslagen (huur-, zorg- of kinderopvangtoeslag). De hoogte van de eindejaarsuitkering en het vakantiegeld kunnen er ook door worden beïnvloed.

Een voorbeeld van een Meerkeuzeregeling arbeidsvoorwaarden staat in bijlage 5.

11. VAKANTIE EN VERLOF

Artikel 11.1 Vakantie

- a. 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.
- b. De werknemer kan aanspraak maken op vakantie van ten minste viermaal de overeengekomen arbeidsduur per week. Tevens bouwt de werknemer jaarlijks een maal de overeengekomen arbeidsduur per week aan bovenwettelijke vakantiedagen op.
- c. Voor de werknemer met een van de voltijdnorm afwijkende arbeidsduur worden de vakantie-uren naar rato vastgesteld.
- d. De wettelijke vakantie-uren vervallen 6 maanden na het kalenderjaar waarin het recht is ontstaan. De bovenwettelijke vakantie-uren blijven vijf jaar geldig na het kalenderjaar waarin dit recht is ontstaan.

Artikel 11.2 Arbeid en zorg

De wettelijke bepalingen van de Wet arbeid en zorg, de Wet WIEG en aanvullend geboorteverlof zijn van toepassing op de arbeidsovereenkomst. Werkgever en werknemer zullen zich aan de wettelijke verplichtingen moeten houden. Er zijn geen afwijkende bepalingen van kracht.

Artikel 11.3 Zwangerschaps- en geboorteverlof

De volgende bepalingen zijn van toepassing:

- a. De werknemer heeft gedurende de periode van zwangerschaps- en bevallingsverlof recht op een uitkering hetgeen 100% van het dagloon bedraagt, welke uitkering is gemaximeerd op het maximum dagloon.
- b. Na de bevalling van de partner van de werknemer, heeft de werknemer gedurende een tijdvak van vier weken, te rekenen vanaf de eerste dag na bevalling, recht op geboorteverlof met behoud van loon van eenmaal de arbeidsduur per week.
- c. De werknemer wiens partner bevallen is en die het geboorteverlof heeft opgenomen, heeft recht op aanvullend geboorteverlof zonder behoud van loon. Indien de werknemer voldoet aan de wettelijke voorwaarden dan bestaat er een recht op een uitkering van het UWV. Gedurende zes maanden, gerekend vanaf de eerste dag na de bevalling, heeft hij recht op geboorteverlof van ten hoogste vijf gehele weken gebaseerd op de arbeidsduur per week.

Artikel 11.4 Langdurend zorgverlof

- a. De werknemer heeft recht op onbetaald verlof voor de door hem te verlenen noodzakelijke thuisverpleging of -verzorging in geval van terminale of palliatieve zorg van:
 - Een kind tot wie de werknemer als ouder in familierechtelijke betrekking staat;
 - Een kind van de echtgenoot of relatiepartner met wie de werknemer samenwoont;
 - Een pleegkind dat blijkens de basisregistratie personen op hetzelfde adres als werknemer woont en dat werknemer als pleegouder verzorgt;
 - De bloedverwant in de eerste of tweede graad;
 - Degene die deel uitmaakt van de huishouding van de werknemer.
- b. Het verlof bedraagt in elke periode van twaalf achtereenvolgende maanden ten hoogste zesmaal de arbeidsduur per week. De periode van twaalf maanden gaat in op de eerste dag waarop het verlof wordt genoten.
- c. De werknemer dient het verzoek om verlof tenminste twee weken voor de beoogde ingang van het verlof schriftelijk in bij de werkgever onder opgave van reden.

Artikel 11.5 Calamiteiten en ander kort verzuimverlof

De werknemer kan calamiteitenverlof of kort verzuimverlof opnemen zo lang als nodig is om een dringend privéprobleem op te lossen. Dat kan van een paar uur tot een paar dagen duren. Er geldt geen maximum aantal uren calamiteitenverlof of kort verzuimverlof in een jaar.

Enkele voorbeelden van situaties waarin u recht heeft op verlof:

- U moet uw kind van school halen dat opeens ziek is
- Uw partner moet bevallen
- Uw waterleiding is gesprongen en u moet meteen een loodgieter regelen
- Een direct familielid overlijdt

Voor overige situaties wordt verwezen naar de Wet Arbeid en Zorg.

De werkgever mag achteraf vragen om aan te tonen dat het verlof nodig was. Werkgever en werknemer streven ernaar om tijdig als goed werkgever en goed werknemer met elkaar over deze situatie te overleggen.

Artikel 11.6 Buitengewoon verlof

- a. bij overlijden van:
 - een bloed- of aanverwant in de tweede graad;
 - een broer of zus van de werknemer en/of van zijn echtgenoot of relatiepartner heeft de werknemer recht op betaald verlof op de dag van overlijden en op de dag van de begrafenis of crematie, voor zover de werknemer was ingeroosterd op deze dag/dagen.
- b. Bij overlijden van:
 - de echtgeno(o)t(e) of relatiepartner;
 - een (pleeg)kind;
 - een (pleeg)ouder

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

12. ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

Artikel 12.1 Gezondheid en veiligheid

- a. Werkgever en werknemer zijn samen verantwoordelijk voor een gezonde en veilige werkplek.
- b. De werkgever zorgt voor de veiligheid en de gezondheid van de werknemers inzake alle met de arbeid verbonden aspecten en voert daartoe een beleid dat is gericht op zo goed mogelijke arbeidsomstandigheden. Hierbij zal de werkgever in zijn beleid grote aandacht besteden aan het scheppen van arbeidsomstandigheden die een gezond en veilig klimaat waarborgen. Daarnaast zal de werkgever voor zover mogelijk maatregelen nemen dan wel voorwaarden creëren die de gezondheidstoestand van de werknemer beschermen, tenzij dit redelijkerwijs niet kan worden gevergd van de werkgever.
- c. De werkgever treft in de onderneming alle mogelijke passende maatregelen die nodig zijn ter uitvoering van de wettelijke voorschriften voor bescherming van de daarin werkzame personen en stelt indien mogelijk een calamiteitenplan op. Indien werkzaamheden het gebruik van veiligheidsmiddelen noodzakelijk maken, verstrekt de werkgever de werknemer deze veiligheidsmiddelen.
- d. De werknemer is verplicht de eigen veiligheid en die van anderen in acht te nemen, de door de werkgever gegeven voorschriften op te volgen, veiligheidsmiddelen te gebruiken en voorgeschreven beveiligingen toe te passen.
- e. De werkgever sluit, voor zover wettelijk daartoe de verplichting bestaat, voor alle Arbo-zaken een contract af met een Arbodienst. Iedere werknemer kan hiervan gebruikmaken.

Artikel 12.2 Risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E)

- a. De werkgever voert conform de Arbeidsomstandighedenwet een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) uit.
- b. De werkgever voert in elk geval bij ingrijpende veranderingen in de werksituatie in de praktijk een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) uit. De werkgever zal tevens eens in de vier jaar de RI&E controleren om te kijken of er nog aanpassingen nodig zijn.
- c. De werkgever kan gebruikmaken van de voor de branche ontwikkelde RI&E. Deze is te downloaden via www.kngf.nl/producten+en+diensten/Praktijkvoering/branche-rie.html

Artikel 12.3 Gelijkheid

- a. De werkgever en de werknemer zijn gezamenlijk verantwoordelijk om een gezonde werksfeer op de werkvloer te creëren waar iedereen zich veilig voelt en niet wordt be- en/of veroordeeld, dan wel wordt gediscrimineerd om wie hij of zij is op basis van genderidentiteit, ras, geloof, seksualiteit of politieke voorkeur.
- b. De werkgever en de werknemer zijn niet gelijk maar wel gelijkwaardig, hetgeen betekent dat werkgever en werknemer op een fatsoenlijke manier met elkaar om gaan zoals dit van een goed werkgever en een goed werknemer mag worden verwacht.

13. CAO-COMMISSIE

Artikel 13.1 Taken cao-commissie

- a. Partijen richten een cao-commissie op waarbij werkgevers en werknemers een verzoek kunnen indienen omtrent cao-gerelateerde vragen zoals:
 - dispensatie om de cao geheel of gedeeltelijk niet toe te passen;
 - interpretatievragen over de cao.
- b. De cao-commissie gaat niet over geschillen tussen werkgever en werknemer, deze taak is weggelegd voor de rechter.
- c. De cao-commissie zal tevens op structurele wijze onderzoeken of de werkingssfeerbepalingen voldoen aan de doelstelling van deze cao, namelijk het enkel zijn van een cao voor de branche- en beroepsgroep Eerstelijns Fysiotherapeuten, zijnde fysiotherapiepraktijken die conform het in deze cao opgenomen hoofdzakelijkheids criterium qua urenomvang als fysiotherapiepraktijk zorgaanbieder zijn. Indien nodig zullen cao-partijen op advies van deze cao-commissie de cao tussentijds wijzigen.

Artikel 13.2 Samenstelling cao-commissie

- a. De cao-commissie is paritair samengesteld en bestaat uit vier leden.
- b. Twee leden van de cao-commissie vertegenwoordigen Werkgeversvereniging WVF. Twee leden vertegenwoordigen Fysiovakbond FDV. Het staat elk van de partijen vrij zelf de samenstelling van hun eigen twee vertegenwoordigers leden te bepalen. Ondanks het even aantal commissie leden zal de commissie altijd tot een uitspraak moeten komen.

Artikel 13.3 Dispensatieverzoek

- a. Een verzoek tot dispensatie van (bepalingen van) de cao dient schriftelijk en gemotiveerd te worden ingediend bij zowel het secretariaat van de WVF (info@wvf.nu) en de FDV (e-mail is fdv@fysiovakbond.nl)
- b. Een verzoek tot dispensatie van (bepalingen van) de Cao Eerstelijns Fysiotherapie kan worden ingediend door een werkgever (of groep van werkgevers) die partij is bij een andere rechtsgeldige cao en die meent dat toepassing van (bepalingen van) de Cao Eerstelijns Fysiotherapie, vanwege zwaarwegende argumenten, redelijkerwijs niet van de werkgever (of groep van werkgevers) gevergd kan worden.
- c. Een verzoek tot dispensatie van bepalingen van de Cao Eerstelijns Fysiotherapeuten kan tevens worden ingediend door een werkgever die meent onredelijk te worden belast door de verplichte toepassing van de cao-bepalingen, omdat de werkgever bij ingang van de verplichte toepassing van de cao-bepalingen reeds voor de werknemer gunstige arbeidsvoorwaarden toepast die door de cao niet worden genormeerd en een substantieel onderdeel vormen van de personeelskosten en door deze stijging van deze personeelskosten voornemens is een bedrijfseconomisch ontslag aan te vragen getoetst aan de uitvoeringsregels van het UWV rondom "ontslag om bedrijfseconomische redenen".
- d. Het onder sub b en sub c ingediende verzoek dient ten minste te bevatten:
 - de naam, functie en adres van de verzoeker;
 - de dagtekening;
 - de ondertekening door verzoeker;
 - een nauwkeurige beschrijving van de aard en het bereik van het dispensatieverzoek;
 - de motivering van het verzoek;
 - het aantal werknemers waarvoor het verzoek geldt;
 - de loonsom en uren omvang van de instelling die onder de Cao Eerstelijns Fysiotherapeuten valt en waarvoor dispensatie wordt gevraagd;

Indien het verzoek gebaseerd is op sub b dient aanvullend te worden aangeleverd:

- de loonsom en urenomvang van de organisatie van de andere rechtsgeldige cao;
- de naam van de andere rechtsgeldige cao;

Indien aanwezig het toepassingsbesluit van deze cao.

Indien het verzoek gebaseerd is op sub c dient aanvullend te worden aangeleverd:

- een motivatie waaruit volgt dat indien geen (gedeeltelijke) dispensatie wordt verleend de werkgever met een gerede kans op succes en onder verwijzing naar de uitvoeringsregels UWV "ontslag bedrijfseconomische redenen" de arbeidsovereenkomst van de werknemer(s) kan opzeggen.

- e. De verzoeker verschaft desgevraagd binnen een daartoe aangegeven termijn (aanvullende) gegevens en bescheiden die voor de beoordeling van het verzoek nodig zijn. Een verzoek wordt in behandeling genomen nadat de verstrekte informatie voldoende is voor de beoordeling van het verzoek. Verzoeker kan eventueel worden gevraagd om een mondeling toe te lichten.
- f. Indien de commissie het dispensatieverzoek inwilligt dan mag dit niet ten gevolge hebben dat de werknemer er door deze transitie op achteruit gaat.
- g. Indien de commissie het dispensatieverzoek op grond van sub c inwilligt dan zal de dispensatietermijn 9 maanden bedragen.
- h. Cao-partijen nemen in beginsel binnen 2 maanden na de datum van ontvangst van het complete dossier van het dispensatieverzoek een schriftelijk en gemotiveerd besluit.
- i. Bij het indienen van het dispensatieverzoek betaalt de indiener een griffierecht. De kosten hiervoor worden kenbaar gemaakt voordat de cao-commissie het verzoek in behandeling neemt.

Artikel 13.4 Interpretatieverzoek

- a. Bevoegdheid
 - I. De cao-commissie neemt kennis van alle zaken die gaan over de uitleg van de cao-bepalingen. Een verzoek tot interpretatie van (bepalingen van) de cao dient schriftelijk en gemotiveerd te worden ingediend bij het secretariaat van het van zowel het WVF en de FDV.
 - II. De cao-commissie kan over een interpretatieverzoek een uitspraak doen, mits de meerderheid van de leden aanwezig is.
- b. Vergaderfrequentie
 - I. De cao-commissie vergadert zo dikwijls als de vier leden dit vorderen en dient binnen veertien dagen plaats te vinden.
- c. Termijnen
 - I. De oproepingen voor de vergaderingen worden met de agenda tenminste zeven dagen, zon- en feestdagen niet meegerekend, tevoren aan de leden verzonden.
- d. Uitspraak cao-commissie
 - I. De cao-commissie doet uitspraak zo spoedig mogelijk na kennisneming van de aan haar voorgelegde zaak, doch uiterlijk binnen twee maanden.
 - II. De cao-commissie is bevoegd deskundigen op te roepen of te horen.
 - III. De uitspraken van de cao – commissie kunnen, met inachtneming van de vertrouwelijkheid ten aanzien van persoon en instellingen, worden gepubliceerd.
 - IV. Uitspraken van de cao-commissie worden betrokken bij de vaststelling van de volgen de cao.
 - V. De cao-commissie gaat ervan uit dat de bij het gedane verzoek betrokken partijen de uitleg van de interpretatie zullen respecteren.

BIJLAGE 1

Model ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR BEPAALDE / ONBEPAALE TIJD

ARBEIDSOVEREENKOMST
BEPAALE TIJD ONBEPAALE TIJD
Fysiotherapeut in de eerste lijn

Gegevens werkgever

Naam : Naam praktijk
Adres: Straat en huisnummer
: Postcode en plaats

De werkgever wordt vertegenwoordigd door: de heer mevrouw Initialen en achternaam
Hierna te noemen: de werkgever

Gegevens werknemer

Naam : Voornamen en achternaam werknemer
Geboren op : Geboortedatum
Adres: Straatnaam en huisnummer

Postcode en plaats
Hierna te noemen: de werknemer

De werkgever en de werknemer komen het volgende overeen:

Artikel 1 Duur, proeftijd, beëindiging, algemeen

- 1.1 De werknemer treedt op datum in dienst van de werkgever in de functie van fysiotherapeut.
OPTIE 1De arbeidsovereenkomst geldt voor onbepaalde tijd.
OPTIE 2De arbeidsovereenkomst geldt voor bepaalde tijd tot datum (einde van de dag) en eindigt zonder dat opzegging vereist is. De laatste dag van het dienstverband is derhalve [...] OPTIONEEL:De werkgever doet hierbij de aanzegging dat de arbeidsovereenkomst niet zal worden verlengd.
- 1.2 OPTIE 1Er geldt geen proeftijd.
OPTIE 2De proeftijd bedraagt 1 maand. Tijdens de proeftijd kunnen partijen de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang opzeggen. De voorwaarden van de proeftijd zijn geregeld in Titel 7.10 van het Burgerlijk Wetboek
OPTIE 3De proeftijd bedraagt 2 maanden. Tijdens de proeftijd kunnen partijen de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang opzeggen.
- 1.3 Partijen kunnen de arbeidsovereenkomst tegen het einde van de kalendermaand tussentijds opzeggen met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn. De procedure voor beëindiging van deze arbeidsovereenkomst is geregeld in Titel 7.10 van het Burgerlijk Wetboek.

- 1.4 De arbeidsovereenkomst eindigt in elk geval op het moment dat de werknemer de AOW gerechtigde leeftijd bereikt.

Artikel 2 Collectieve arbeidsovereenkomst

Voor zover in deze arbeidsovereenkomst niet anders is bepaald, is de meest recente en in werking getreden collectieve arbeidsovereenkomst Cao Eerstelijns Fysiotherapie (hierna te noemen: de cao) van toepassing op de arbeidsovereenkomst. Een exemplaar van de cao is voor het ondertekenen van deze overeenkomst aan de werknemer ter beschikking gesteld, dan wel is online te vinden op de website van de sociale partners.

Artikel 3 Arbeids- en bedrijfsregels

- 3.1 De werknemer verklaart een exemplaar te hebben ontvangen van de bij de werkgever geldende arbeids- en bedrijfsregels, alsmede daarvan kennis te hebben genomen en daarmee in te stemmen. De werknemer stemt ook in met toekomstige wijzigingen van de bij de werkgever geldende arbeids- en bedrijfsregels.
- 3.2 De bij de werkgever geldende arbeids- en bedrijfsregels vormen een onlosmakelijk onderdeel van de arbeidsovereenkomst. Bij tegenstrijdige bepalingen prevaleren de bepalingen van de arbeidsovereenkomst.

Artikel 4 Functie

- 4.1 De werknemer treedt in dienst als fysiotherapeut. Conform de van toepassing zijnde beroepscode behoren o.a. de volgende taken bij de werknemer.:
 - het onderzoeken van patiënten;
 - het opstellen van behandelplannen;
 - het behandelen en begeleiden van patiënten;
 - het documenteren van het behandeltraject;
 - het verrichten/bijhouden van de administratie in de systemen van de werkgever;
 - eventueel extra werkzaamheden [Indien van toepassing: specificeren welke werkzaamheden]
 - andere voorkomende werkzaamheden die redelijkerwijs van de werknemer verwacht kunnen worden.
- 4.2 De werknemer verricht naar beste weten en kunnen alle tot de hierboven genoemde functie behorende werkzaamheden, behartigt de belangen van de werkgever zoveel als mogelijk en houdt zich aan alle door of namens de werkgever te geven voorschriften.
- 4.3 De werknemer verricht, indien nodig, andere werkzaamheden dan die welke direct verband houden met de functie, of werkt over of werkt op andere tijden of plaatsen dan gebruikelijk, een en ander voor zover dit redelijkerwijs van de werknemer kan worden gevergd.
- 4.4 De werknemer verklaart dat [hij/zij] bij indiensttreding en/of bij de uitoefening van de functie bij de werkgever niet wordt gehinderd door een concurrentie- en/of relatiebeding van de vorige werkgever(s).
- 4.5 De standplaats van de werknemer is [standplaats]. De werkgever kan de standplaats van de werknemer wijzigen op grond van bedrijfs- en/of dienstbelangen, voor zover de wijziging redelijkerwijs van de werknemer kan worden gevergd.

- 4.6 De leidinggevende van de werknemer is [de heer/mevrouw] [voorletters] [achternaam].

5 Registraties

- 5.1 De werknemer staat als fysiotherapeut ingeschreven in het Kwaliteitsregister Fysiotherapie Nederland (KRF NL) of in het register van Keurmerk Fysiotherapeuten.
- 5.2 De werknemer staat ingeschreven in het BIG register onder nummer nummer BIG registratie.
- 5.3 Partijen realiseren zich dat de in dit artikel genoemde registraties voorwaarden zijn voor het kunnen uitoefenen van de functie die werknemer vervult en zullen ervoor zorgen dat werknemer ingeschreven blijft in de genoemde registers.

6 Arbeidsomvang, werkdagen, standplaats

- 6.1 Op fulltime basis bedraagt de arbeidsomvang aantal uur per week. De overeengekomen arbeidsomvang bedraagt aantal uren per week.
- 6.2 De werknemer verricht zijn werkzaamheden op:
- Maandag : van xx:xx uur tot xx:xx uur
 - Dinsdag : van xx:xx uur tot xx:xx uur
 - Woensdag : van xx:xx uur tot xx:xx uur
 - Donderdag : van xx:xx uur tot xx:xx uur
 - Vrijdag : van xx:xx uur tot xx:xx uur
- Partijen kunnen in onderling overleg andere werkdagen en werktijden afspreken. De praktijk is geopend van xx:xx uur tot xx:xx uur.
- 6.3 Pauzes worden genoten van xx:xx uur tot xx:xx uur en van xx:xx uur tot xx:xx uur. Pauzes maken onderdeel uit van de arbeidsduur.
- 6.4 De werknemer verricht de werkzaamheden op het adres: praktijkadres. Daarnaast verricht de werknemer ook behandelingen aan huis bij patiënten.

Overuren of meeruren worden vergoed conform artikel 5.8 van de cao.

7 Salaris en vakantiebijslag

- 7.1 Het salaris bedraagt:
- Op fulltime basis (38 uur per week) €bedrag bruto per maand.
 - Bij de overeengekomen arbeidsomvang € bedrag bruto per maand.
 - Per uur €bedrag bruto.
- 7.2 De werknemer heeft recht op vakantietoeslag van 8%. De berekeningsgrondslag voor de vakantietoeslag is het door de werknemer in de voorgaande 12 maanden verdiende maandsalaris inclusief eventuele persoonlijke toeslagen, vermeerderd met de eventuele vergoedingen voor overuren en meeruren die de werknemer over die periode heeft ontvangen. Over het loon bij arbeidsongeschiktheid en de overlijdensuitkering wordt eveneens vakantietoeslag berekend.
- 7.3 De vakantietoeslag wordt jaarlijks in de maand mei uitbetaald over de daaraan voorafgaande periode van twaalf maanden (juni tot en met mei).
- 7.4. Het salaris zal, onder aftrek van de wettelijke en contractueel overeengekomen inhoudingen, aan het einde van elke kalendermaand worden overgemaakt naar het rekeningnummer van de werknemer. De werkgever zal de werknemer bij elke salarisbetaling een (digitale) salarisstroom verstrekken.

Artikel 8 Reiskosten- en onkostenvergoeding

De werknemer komt in aanmerking voor een reis- en onkostenvergoeding zoals is bepaald in de cao. Hoofdstuk 7

Artikel 9 (Doorbetaling bij) Arbeidsongeschiktheid, wachtdagen

- 9.1 In geval van arbeidsongeschiktheid stelt de werknemer zo spoedig mogelijk, maar in elk geval een uur voor aanvang van de werkzaamheden, de werkgever hiervan in kennis. De werknemer geeft hierbij zijn verblijf/ of verpleegadres op alsmede het telefoonnummer waarop hij te bereiken is. Partijen overleggen wie de patiënten op de hoogte brengt. Wanneer de werknemer hersteld is meldt hij dit direct aan de werkgever.
- 9.2 De werknemer die wegens arbeidsongeschiktheid verhinderd is werkzaamheden te verrichten en de werkgever hiervan direct op de hoogte heeft gesteld, heeft op grond van artikel 7:629 van het Burgerlijk Wetboek gedurende een termijn van maximaal 104 weken recht op 70% van het naar tijdsruimte vastgestelde loon.
- 9.3 Per ziektegeval gelden geen wachtdagen.
- 9.4 Het loon wordt aangevuld tot 100% over een tijdvak van 52 weken. Over het tweede tijdvak van 52 weken heeft de werknemer aanspraak op 70% van dit loon.
- 9.5 Onder het naar tijdsruimte vastgestelde loon wordt verstaan het maandsalaris van de werknemer vermeerderd met de structurele looncomponenten zoals vakantietoeslag en eindejaarsuitkering.
- 9.6 De werknemer zal volledig meewerken aan een onderzoek van de bedrijfsarts of arbeidsdeskundige en zal redelijke instructies van de werkgever, bedrijfsarts of arbeidsdeskundige opvolgen. De werknemer stelt alles in het werk om een re-integratie te bevorderen.
- 9.7 Bezoek aan de huisarts, tandarts of (andere) medisch specialist, worden zoveel als mogelijk gepland in de vrije tijd van de werknemer. Indien dit niet mogelijk is zal de werknemer, met uitzondering van een spoedeisende oorzaak, tenminste 1 dag tevoren de werkgever in kennis stellen.

Artikel 10 Pensioen

De werknemer is verplicht aangesloten bij Stichting Pensioenfonds voor Fysiotherapeuten (SPF). Artikel 9.3 van de cao is hier van toepassing.

Artikel 11 Vakantie

- 11.1 Voor zover in deze paragraaf niet afwijkend of aanvullend is bepaald, zijn de bepalingen van het Burgerlijk Wetboek met betrekking tot vakantie van toepassing (artikel 7:634 t/m 7:645 BW). Van deze wettelijke bepalingen mag niet worden afgeweken.
- 11.2 De werknemer kan aanspraak maken op vakantie van ten minste viermaal de overeengekomen arbeidsduur per week. Tevens bouwt de werknemer jaarlijks een maal de overeengekomen arbeidsduur per week aan bovenwettelijke vakantiedagen op.
- 11.3 Voor de werknemer met een van de voltijdnorm afwijkende arbeidsduur worden de vakantie-uren naar rato vastgesteld.

- 11.4 De wettelijke vakantie-uren vervallen 6 maanden na het kalenderjaar waarin het recht is ontstaan. De bovenwettelijke vakantie-uren blijven vijf jaar geldig na het kalenderjaar waarin dit recht is ontstaan.
Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd heeft de werknemer recht op het aantal dagen naar rato van de duur van het dienstverband. De in dit lid genoemde vakantiedagen zijn exclusief de in het volgende lid genoemde feestdagen.
- 11.5 De werkgever stelt de vakantie vast overeenkomstig de wensen van de werknemer, tenzij er gewichtige redenen zijn waarom dat niet kan. De werkgever zal binnen twee weken reageren op een verzoek van de werknemer. Doet de werkgever dit niet dan is de vakantie overeenkomstig de wensen van de werknemer vastgesteld.
- 11.6 De werknemer neemt de vakantiedagen zoveel als mogelijk op in het kalenderjaar waarin ze zijn opgebouwd.
- 11.7 Wettelijke vakantiedagen vervallen per 1 juli volgend op het kalenderjaar waarin ze zijn opgebouwd. Bovenwettelijke vakantiedagen hebben een vervaltermijn van 5 jaar.
- 11.8 Als de werknemer tijdens arbeidsongeschiktheid vakantiedagen wenst op te nemen vraagt hij toestemming aan de werkgever. De werkgever zal hierbij afgaan op het advies van de bedrijfsarts of deze dagen beschouwd worden als vakantiedagen. .
- 11.9 Indien de werknemer tijdens vakantie arbeidsongeschikt wordt zal de werknemer zich houden aan de volgende regels:
- De werknemer doet binnen 24 uur melding bij de werkgever van de arbeidsongeschiktheid;
 - De werknemer geeft aan op welk adres en telefoonnummer hij te bereiken is;
 - Hij stelt zich onder behandeling van een arts en bewaart hiervan de bewijzen;
 - De werknemer meldt wanneer hij weer in Nederland is zodat de werkgever hem op kan laten roepen door de bedrijfsarts. De bedrijfsarts beoordeelt de arbeidsongeschiktheid opnieuw.

De vakantiedagen welke de werknemer arbeidsongeschikt was worden bij naleving van de regels omgezet in ziekte dagen en dus niet afgeschreven van het verlofsaldo.

Artikel 12 Nevenwerkzaamheden

De werknemer informeert de werkgever indien de werknemer betaalde of onbetaalde (neven)werkzaamheden voor zichzelf of voor anderen verricht gedurende het dienstverband. De werkgever kan de werknemer uitsluitend verbieden om deze betaalde of onbetaalde (neven)werkzaamheden voor zichzelf of voor anderen te verrichten wanneer dit is gerechtvaardigd vanwege een objectieve reden, bijvoorbeeld (maar niet uitsluitend) om de goede naam en/of bedrijfsvoering van de werkgever te beschermen, om belangenverstrengeling te voorkomen of om een goede invulling van de functie van de werknemer te waarborgen.

Artikel 13 Relatiebeding

OPTIONEEL BIJ ONBEPAALEN TIJD

- 13.1 Het is de werknemer, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever, verboden om gedurende het dienstverband alsook binnen 1 jaar na beëindiging van de arbeidsovereenkomst, direct of indirect, voor zichzelf of derden, contacten te leggen of te laten leggen (het gebruik van social media hieronder

begrepen) en/of te onderhouden of te laten onderhouden, met patiënten of andere relaties van werkgever, met als doel om met deze patiënten of andere relaties een gelijksoortige relatie aan te gaan of te laten gaan en/of te onderhouden of te laten onderhouden als welke de werknemer bij werkgever met deze personen heeft (gehad). Onder patiënten in de zin van dit artikel dienen te worden verstaan die patiënten, die de werknemer gedurende het dienstverband met werkgever heeft behandeld dan wel waarmee de werknemer anderszins contact heeft gehad. Het relatiebeding heeft geen betrekking op contacten die op geen enkele wijze als zakelijk bestempeld kunnen worden, tenzij het zakelijke afhankelijke contacten zijn die noodzakelijk zijn voor de uitoefening van de functie.

Artikel 14 Geheimhouding en Bedrijfseigendommen

- 14.1 De werknemer is tot geheimhouding verplicht ten aanzien van al hetgeen de werknemer in de uitoefening van de functie ter kennis is gekomen betreffende aangelegenheden van de werkgever, zijn patiënten en andere relaties. De verplichting tot geheimhouding blijft ook na het beëindigen van het dienstverband van kracht.
- 14.2 Werknemer, noch werkgever zal iets publiceren/openbaar maken (social media hieronder begrepen) waarvan hij weet of zou kunnen vermoeden dat het de belangen van de ander op enige manier zou kunnen raken.
- 14.3 Alle bedrijfseigendommen, materialen en documenten (waaronder onder andere correspondentie, patiënten lijsten, gegevens over patiënten, gegevens over de omzet, gegevens over (en/of kopieën van) declaraties, geautomatiseerde bestanden en andere dragers van gegevens) die aan de werknemer door de werkgever ter beschikking zijn gesteld of die de werknemer op andere wijze heeft verkregen via de praktijk van de werkgever, zijn en blijven eigendom van de werkgever. Het is, zonder uitdrukkelijke toestemming van de werkgever, verboden deze materialen en documenten voor privé gebruik aan te wenden. Het is verboden bescheiden mee naar huis te nemen, te vermenigvuldigen of aan derden te geven, een en ander voor zover de werkzaamheden dit niet noodzakelijk maken. Alle eigendommen van de werkgever dienen ongevraagd bij het eindigen van het dienstverband of zoveel eerder als dat door de werkgever wordt verlangd, onmiddellijk aan de werkgever ter beschikking te worden gesteld. Het in dit lid bepaalde geldt ook voor gegevens, bescheiden of zaken van klanten of andere relaties van de werkgever.
- 14.4 De werknemer realiseert zich dat het bepaalde in dit artikel van dusdanig groot belang is dat overtreding een reden kan zijn voor ontslag op staande voet.

Artikel 15 Boeteclausule

Als de werknemer in strijd handelt met de verplichtingen die voortvloeien uit het artikel 14 (geheimhouding, bedrijfseigendommen), artikel 13 (relatiebeding), dan is de werknemer een direct opeisbare boete aan de werkgever verschuldigd van € [bedrag] voor elke overtreding alsmede € [bedrag] voor elke dag dat de overtreding voortduurt, zonder dat een beroep op opschorting of verrekening is toegestaan en zonder dat een ingebrekestelling is vereist. Dit laat onverlet het recht van de werkgever om nakoming van de hiervoor genoemde verplichtingen te eisen, arbeidsrechtelijke maatregelen te treffen of in plaats van de boete een volledige schadevergoeding te vorderen.

Artikel 16 Beroepsaansprakelijkheidsverzekering

De werkgever sluit een beroepsaansprakelijkheidsverzekering af voor de werknemer op kosten van de werkgever conform hetgeen in de cao is bepaald.

Artikel 17 Eenzijdig wijzigingsbeding aanvullende collectieve arbeidsvoorwaarden

De werkgever en de werknemer komen een eenzijdig wijzigingsbeding overeen waarbij op grond van het bepaalde in artikel 7:613 van het Burgerlijk Wetboek de werkgever gerechtigd is de overeengekomen aanvullende collectieve arbeidsvoorwaarden eenzijdig te wijzigen, indien de werkgever bij de wijziging een zodanig zwaarwichtig belang heeft dat het belang van de werknemer dat door de wijziging zou worden geschaad naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken. Dit ziet met andere woorden op aanvullende collectieve arbeidsvoorwaarden die de werkgever toepast en niet in de cao zijn overeengekomen. Indien werkgever een medezeggenschapsorgaan heeft dan zal deze bij deze eenzijdige wijziging worden betrokken.

Artikel 18 Einde van de arbeidsovereenkomst conform cao

- 18.1 Bij een beëindiging van de arbeidsovereenkomst zullen partijen zich houden aan de regels die voortvloeien uit titel 7.10 van het Burgerlijk Wetboek en de cao.
- 18.2 *Deze arbeidsovereenkomst kan door zowel de werkgever als de werknemer (tussentijds) worden opgezegd tegen het einde van een kalendermaand, waarbij voor zowel de werkgever als de werknemer een opzegtermijn geldt overeenkomstig de cao/het Burgerlijk Wetboek].*
- 18.3 Als er op het moment dat de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt geen wettelijke mogelijkheid bestaat om de arbeidsovereenkomst op te zeggen in verband met of na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd en de werkgever de arbeidsovereenkomst niet reeds heeft opgezegd, eindigt deze arbeidsovereenkomst van rechtswege met ingang van de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

Wanneer vaststaat dat de arbeidsovereenkomst zal gaan eindigen kan de werkgever bepalen dat de werknemer de openstaande vakantie- en verlofuren deels of volledig moet opnemen en/of de werknemer vrijstellen van werk met behoud van loon tot aan het moment dat de arbeidsovereenkomst eindigt

Artikel 19 Overige

- 19.1 Op deze arbeidsovereenkomst is Nederlands recht van toepassing.
- 19.2 De werknemer verklaart een door beide partijen getekend exemplaar van deze arbeidsovereenkomst van de werkgever te hebben ontvangen.
- 19.3 Als een bepaling in deze overeenkomst op enig moment nietig blijkt te zijn, dan blijven de overige bepalingen in stand. De nietige bepaling zal dan vervangen worden door een rechtsgeldige bepaling die zoveel als mogelijk overeen komt met de bedoeling van partijen bij het opstellen van de nietige bepaling.
- 19.4 Op deze arbeidsovereenkomst is uitsluitend Nederlands recht van toepassing.
- 19.5 Uitsluitend de Nederlandse rechter is bevoegd kennis te nemen van rechtsgeschillen die voortvloeien uit deze arbeidsovereenkomst.

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt en ondertekend te PLAATS op

De werkgever

De werknemer

Voorletters en Naam

Voornamen en achternaam werknemer

LET OP DIT IS EEN MODEL DAT TEN TIJDE VAN HET AANGAAN VAN DE ZE CAO IS OPGESTELD EN ENKEL ALS VOORBEELD WORDT AANGEBODEN. HET STAAT PARTIJEN UITERAARD VRIJ OM SEPEARATE AFSPRAKEN TE MAKEN ZOLANG DEZE NIET NADELING IN STRIJD ZIJN MET DE CAO BEPALINGEN.

BIJLAGE 2

Model **Addendum op de arbeidsovereenkomst / prestatiebeloning.**

Met het in artikel 5.1 sub e en f opgenomen verbod op een all-in uurloon en omzetloon, willen cao partijen enerzijds meer rechtszekerheid en anderzijds een gelijke beloningsstructuur creëren. Dit brengt rust binnen de branche waar van oudsher talloze beloningsstructuren worden toegepast en waarvan een groot deel in strijd is met Europese wet- en regelgeving en niet meer in het huidige arbeidsklimaat past. Tegelijkertijd brengt een eenduidige beloningsstructuur rust op de arbeidsmarkt.

Het belonen via een all-in loon constructie, variabele beloningsconstructie dan wel het garantieloonconstructie of een andere variant wordt door deze cao verboden. Deze transitie, het omzetten van variabel naar vast, vraagt wat van werkgevers en werknemers in aansturing, organisatie en flexibiliteit. Om naast het reguliere jaarsalaris exceptioneel presteren op kwalitatieve of kwantitatieve gronden extra te belonen bestaat de mogelijkheid voor de werkgever en de werknemer om gezamenlijk te kiezen voor een jaarlijkse prestatietoeslag. Hiermee wordt in beperkte mate de mogelijkheid geboden om aanvullende variabele beloningsafspraken te maken. Let op, dit ziet dus op exceptioneel presteren op kwalitatief en kwantitatief vlak!

Het is met andere woorden niet de bedoeling dat bijvoorbeeld een parttime dienstverband van 16 uur per week met een vast maandsalaris, eens per jaar wordt aangevuld met een prestatietoeslag waardoor deze werknemer in feite het dubbele aan werkzaamheden heeft verricht en alsnog fulltime heeft gewerkt. In dat geval ligt het voor de hand om de arbeidsomvang aan te passen conform de wens van beide partijen en in lijn met de daadwerkelijk verrichtte werkzaamheden.

De prestatietoeslag ziet op een jaarlijkse toeslag achteraf, waarbij niet op voorschot basis mag worden uitgekeerd.

Deze eventuele gezamenlijke keuze om aanvullende prestatie afspraken overeen te komen ten aanzien van het exceptioneel presteren, geldt dus voor parttimers en fulltimers. De werknemer heeft geen recht op een vergoeding voor overwerk in tijd of geld voor zover het over- of meerwerk bijdraagt aan het behalen van de afspraken voor ontvangst van een prestatietoeslag op grond van artikel 5.2. van deze cao

ADDENDUM OP DE ARBEIDSOVEREENKOMST / PRESTATIEBELONING

ONDERGETEKENDEN:

[Rechtsvorm en naam onderneming], gevestigd aan de [straatnaam+ huisnummer] te ([postcode]) [vestigingsplaats], in deze kwestie rechtsgeldig vertegenwoordigd door [de heer/mevrouw] [voorletters] [naam], hierna te noemen: **'de werkgever'**,

en

[de heer/mevrouw] [voorletters] [naam], geboren op [datum], wonende aan de [straatnaam + huisnummer] te ([postcode]) [woonplaats], hierna te noemen: **'de werknemer'**.

Gezamenlijk aan te duiden als: **'partijen'**.

IN OVERWEGING NEMENDE DAT:

de werknemer sinds [datum] werkzaam is bij de werkgever in de functie van [functie]. Partijen leggen de voorwaarden voor het behalen van de prestatiebeloning vast in dit addendum op de arbeidsovereenkomst. De werknemer kiest er met het ondertekenen van dit addendum voor om geen overwerkvergoeding te ontvangen voor de eventuele overwerkuren die de werknemer maakt ten behoeve van het behalen van de prestatiebeloning,

WENSEN SCHRIFTELIJK VAST TE LEGGEN DAT:

1. Bovenop het bruto jaarsalaris kan de medewerker een jaarlijkse prestatiebeloning achteraf worden toegekend.
2. De toekenning en hoogte van deze prestatiebeloning is afhankelijk van kwalitatieve dan wel kwantitatieve factoren.
3. De werknemer heeft recht op een prestatiebeloning van [hoogte en vorm beloning], indien:
 - a. de werknemer in [tijdspanne] minimaal [aantal] behandelingsuren heeft vervuld, [en/of]
 - b. de werknemer in [tijdspanne] minimaal [aantal] nieuwe klanten heeft geworven, [en/of]
 - c. de werknemer in [tijdspanne] minimaal [aantal] wetenschappelijke artikelen heeft geschreven en gepubliceerd, [en/of]
 - d. [andere doelstelling].

4. De werkgever kan de voorwaarden waaronder het recht op een prestatiebeloning ontstaat elk jaar opnieuw vaststellen. De werknemer heeft daarbij vanzelfsprekend het recht om zijn instemming te geven dan wel te weigeren.
5. De prestatiebeloning wordt, onder aftrek van eventuele wettelijke inhoudingen, uitgekeerd in de maand [maand] van het jaar dat volgt op het jaar waarin aan de voorwaarden voor uitkering van de prestatiebeloning is voldaan. Een eventuele prestatiebeloning zal conform de cao niet op voorschot basis worden uitgeleerd.
6. Deze prestatiebeloningsregeling heeft een variabel karakter. De werknemer kan geen vaste aanspraak maken op prestatiebeloning die enig jaar zijn of worden gedaan. De werkgever blijft te allen tijde gerechtigd om in enig jaar geen prestatiebeloning uit te keren.

Aldus overeengekomen op [datum] en vervolgens in tweevoud ondertekend,

De werkgever

De werknemer

[Rechtsvorm en naam onderneming]

namens deze:

[De heer/mevrouw] [voorletters] [naam]

[Functie]

[De heer/mevrouw] [voorletters] [naam]

[Functie]

BIJLAGE 3 : DISCIPLINAIRE MAATREGELEN

Algemeen

- a) Wanneer in strijd met de wet, de cao, de individuele arbeidsovereenkomst, het bedrijfsbelang en/of de algemeen geldende maatschappelijke waarden & normen wordt gehandeld, kunnen afhankelijk van de ernst van de begane overtreding(en) en de overige omstandigheden van het geval, waaronder eventuele eerdere onoorbare gedragingen van de werknemer, de volgende disciplinaire maatregelen worden genomen:
- waarschuwing;
 - laatste waarschuwing;
 - schorsing of non-actiefstelling;
 - nastreven (tussentijdse) beëindiging arbeidsovereenkomst;
 - ontslag op staande voet.
- b) Dit is geen limitatieve opsomming. Indien de concrete feiten en omstandigheden van een geval en/of de situatie van een specifieke werknemer of groep werknemers daar aanleiding toe geven, is de werkgever bevoegd andere passende arbeidsrechtelijke en/of disciplinaire maatregelen te nemen.

Waarschuwing

- a) Een waarschuwing wordt feitelijk gegeven door de leidinggevende van de werknemer, al dan niet in overleg met de directie van de werkgever.
- b) Een waarschuwing dient duidelijk aan de betrokkene te worden medegedeeld en schriftelijk te worden bevestigd door de werkgever. Een kopie van deze schriftelijke waarschuwing wordt opgenomen in het personeelsdossier.
- c) Een laatste waarschuwing wordt feitelijk gegeven door de leidinggevende van de betrokken werknemer optioneel in aanwezigheid van een vertegenwoordiger van de directie van de werkgever, na herhaalde waarschuwingen of na een ernstige overtreding.
- d) Een laatste waarschuwing wordt door de werkgever schriftelijk bevestigd aan betrokken werknemer door middel van een aangetekende brief. Een kopie van deze bevestiging wordt opgenomen in het personeelsdossier.

Schorsing

- a) Schorsing wordt feitelijk gegeven door de directie van de werkgever in overleg met de leidinggevende.
- b) De werkgever kan de werknemer voor ten hoogste een week schorsen als sprake is van zodanig ernstige redenen, dat voortzetting van de werkzaamheden door de werknemer naar het oordeel van de werkgever niet langer verantwoord is.
- c) De werkgever kan de schorsing eenmaal met maximaal een week verlengen. De werkgever kan niet gelijktijdig met het opleggen van de eerste schorsing een verlenging opleggen.
- d) Het besluit tot schorsing of het besluit tot verlenging hiervan wordt onmiddellijk onder opgaaf van redenen aan de werknemer medegedeeld en per aangetekende brief bevestigd. De werknemer wordt binnen vier dagen na dagtekening van de aangetekende brief in de gelegenheid gesteld zich tegenover de werkgever te verantwoorden. Bij de

termijn van vier dagen tellen zaterdagen, zondagen en feestdagen niet mee. De werknemer kan zich laten bijstaan door een raadsman.

- e) De werknemer behoudt tijdens de schorsing het recht op zijn salaris.
- f) De werkgever is bevoegd de werknemer gedurende de schorsing de toegang tot de werkruimte te ontfeggen.
- g) Als door de rechter onherroepelijk wordt geoordeeld dat de werknemer ten onrechte is geschorst, zal de werkgever de werknemer openlijk rehabiliteren.

BIJLAGE 4 SALARIS TABEL

Trede		FT1	FT2
0	€	2.906	
1	€	3.021	
2	€	3.161	
3	€	3.308	
4	€	3.447	€ 3.622
5	€	3.591	€ 3.704
6	€	3.658	€ 3.787
7	€	3.726	€ 3.863
8	€	3.804	€ 3.940
9	€	3.879	€ 4.009
10	€	3.955	€ 4.079
11	€	4.021	€ 4.140
12	€	4.096	€ 4.202
13			€ 4.234
14			€ 4.266
15			€ 4.287
16			€ 4.308

FT 1 voltijd bruto maandsalaris	Algemeen fysiotherapeut
FT 2 voltijd bruto maandsalaris	Onderstaande gespecialiseerde fysiotherapeuten in het bezit van een master. (Zie voorwaarden en toelichting in het transitieplan voor uitwerking begrip gespecialiseerd fysiotherapeut voor het geval een fysiotherapeut de bevoegdheid en erkenning heeft conform onderstaande lijst zonder master) • Bekkenfysiotherapeut • Geriatriefysiotherapeut • Hart, vaat en long fysiotherapeut • Kinderfysiotherapeut • Manueel therapeut • Oedeem therapeut • Oncologie fysiotherapeut • Orofaciaal fysiotherapeut • Psychosomatisch fysiotherapeut • Sportfysiotherapeut

BIJLAGE 5 ALGEMENE TOELICHTING MEERKEUZEREGELING ARBEIDSVOORWAARDEN

Met de Meerkeuzeregeling Arbeidsvoorwaarden kun je als werknemer arbeidsvoorwaarden tegen elkaar ruilen, om ze beter af te stemmen op jouw persoonlijke situatie. Alle werknemers die vallen onder de Cao Eerste lijn Fysiotherapie kunnen aan het Meerkeuzesysteem Arbeidsvoorwaarden deelnemen. Deelname is op vrijwillige basis.

Bronnen en doelen

De arbeidsvoorwaarden die je kunt inruilen, worden 'bronnen' genoemd. De arbeidsvoorwaarden die je kunt kiezen, worden 'doelen' genoemd. Je kunt de beschikbare bronnen inwisselen voor één of meer doelen, maar je kunt maximaal 2 bronnen voor 1 doel inzetten. Voor elke bron gelden er bepaalde voorwaarden.

Geldbronnen
Eindejaarsuitkering
Bruto maandsalaris
Vakantietoelage boven het minimumloon
Tijdbronnen
Overwerk in uren
Bovenwettelijk verlof

Doelen
Extra verlof
Extra salaris
Extra vergoeding studiekosten

Geldbronnen

De eindejaarsuitkering, de vakantietoelage die meer bedraagt dan de vakantietoelage over het wettelijk minimumloon en het bruto maandsalaris dat boven het wettelijk minimumloon valt kan ook als geldbron worden gebruikt.

Bij de inzet van geldbronnen zal de werkgever dit eerst verrekenen met de eindejaarsuitkering of de vakantietoelage voor zover deze meer bedraagt dan de vakantietoelage die de werknemer ontvangt over het wettelijk minimumloon. indien dit niet toereikend is, wordt het verrekend met het bruto maandsalaris, evenredig verdeeld over de twaalf maanden van het jaar.

Tijdbronnen

Je kunt je gewerkte overuren of je bovenwettelijke vakantiedagen gebruiken als bron. Deze worden omgerekend naar een geldelijke waarde.

Rekenmethode

De waarde van de tijdbronnen en tijddoelen wordt berekend door het aantal ingezette uren te vermenigvuldigen met jouw actuele bruto-uurloon inclusief vakantietoelage en eindejaarsuitkering. Jouw werkgever mag in overleg met de OR van dit uitgangspunt afwijken. Het bruto-uurloon wordt

berekend door het bruto maandloon (exclusief toeslagen) te delen door het aantal uren dat je volgens jouw contract per maand werkt.

Voorbeeld

Je hebt een voltijdbaan van 36 uur per week. Per maand werk je dan 156 uur. Jouw bruto maandloon is € 1.497,-. Jouw bruto-uurloon is dus $\text{€ } 1.497 / 156 = \text{€ } 9,60$. De uitbetaling van 8% vakantietoeslag en 8,33% eindejaarsuitkering over genoemd uurloon vindt plaats in mei respectievelijk december en wordt dus niet meegenomen in deze uurloonberekening (een reservering).

Doelen

Extra verlof

Je wilt in een bepaald jaar beschikken over extra verlofuren. Via het meerkeuzesysteem kun je verlofuren kopen met een maximum van je contracturen.

Aandachtspunten

- Je kunt jaarlijks verlofuren kopen.
- Na goedkeuring van je aanmelding schrijft de werkgever het aantal aangekochte verlofuren per 1 januari bij aan het verloftegoed van dat kalenderjaar.
- In de maand januari wordt een evenredig deel van het brutosalaris ingehouden.
- De extra verlofuren moeten aan het einde van het kalenderjaar zijn opgenomen.

Extra salaris

Je kunt je bovenwettelijke vakantiedagen inwisselen voor een éénmalige belaste salarissuitkering. Je mag hierbij alleen je bovenwettelijke vakantiedagen inruilen.

Extra vergoeding studiekosten

Je wilt een studie volgen die niet verplicht is en niet wordt vergoed door je werkgever. De (resterende) kosten komen voor jouw eigen rekening. Deze (resterende) kosten mag je in het meerkeuzesysteem van de werkgever betalen met bruto looncomponenten. Je hebt hierbij een fiscaal voordeel.

Aandachtspunten

- Onder studie wordt verstaan een studie of opleiding die je volgt om je functie (beroep) adequaat te kunnen (blijven) uitoefenen of een toekomstige functie naar behoren te kunnen vervullen (loopbaan).
- Het maximumbedrag dat kan worden ondergebracht in het meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden is het verschil tussen de werkelijke studiekosten en de studiekostenvergoeding die je eventueel van je werkgever ontvangt.
- Na goedkeuring van je aanmelding voor de regeling extra studiekosten ontvang je van de werkgever de vergoeding van de (resterende) studiekosten.
- De werkgever houdt bruto looncomponenten in waardoor jij netto minder betaalt voor jouw studie of opleiding.

Gevolgen

Het ruilen van arbeidsvoorwaarden kan fiscale gevolgen hebben. Stel dat je brutoloon als bron wilt inzetten om extra vakantie-uren te kopen, dan betekent dit dat je minder belasting hoeft te betalen. Maar het ruilen van arbeidsvoorwaarden kan ook consequenties hebben voor:

- de pensioenopbouw
- de hoogte van wettelijke uitkeringen, zoals de WW en WIA. Zo leidt de inzet van geldbronnen tot een lagere loondoorbetaling in de eerste twee ziektejaren;
- het premieloon (dus lagere premies);
- de huurtoeslag, zorgtoeslag en tegemoetkoming studiekosten;
- opbouw arbeidsvoorwaarden die daarvan zijn afgeleid, zoals vakantietoeslag en eindejaarsuitkering;
- aftrekpost bij belastingaangifte (geldt voor aanvullende (fiscale) vergoeding woon-werkverkeer en dan alleen mogelijk voor reizen per openbaar vervoer, vastgesteld forfait).

Voorbeeld

Stel je wordt arbeidsongeschikt, je hebt dan recht op loondoorbetaling. Deze doorbetaling wordt altijd berekend op basis van het brutoloon dat je ontving op het moment dat je arbeidsongeschikt werd. Maar als je een deel van jouw brutoloon hebt ingezet als bron in het Meerkeuzesysteem Arbeidsvoorwaarden, leidt dat dus tot een lagere loondoorbetaling.

	Loon volgens contract	Je kiest voor tijdelijke verlaging van jouw brutoloon met € 45 per maand
brutoloon	€ 1.588,00	€ 1.543,00
loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid eerste jaar (100%)	€ 1.588,00	€ 1.543,00
loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid tweede jaar (70%)	€ 1.111,60	€ 1.080,01

Hoe deel te nemen?

De werkgever en werknemer leggen de afgesproken bronnen en doelen vast in een overeenkomst. Deelname van de werknemer is geheel vrijwillig. De werkgever geeft toestemming voor het gebruik van de overeengekomen bronnen en doelen.