

Principeakkoord: ' Overgangsregeling van de Cao Gezondheidscentra¹ naar de Cao Huisartsenzorg'

Utrecht, 3 mei 2019

Ondergetekenden, partijen bij de Cao Gezondheidscentra, te weten:

- De Federatie Nederlandse Vakbeweging, gevestigd te Utrecht, hierna te noemen FNV Zorg & Welzijn
- De Nederlandse Vereniging van Doktersassistenten, gevestigd te Utrecht, hierna te noemen NVDA

als werknemersorganisaties enerzijds, en

- InEen, vereniging van organisaties voor eerstelijnszorg, gevestigd te Utrecht, hierna te noemen InEen

als werkgeversorganisatie anderzijds,

Overwegende dat:

- de Cao Gezondheidscentra door InEen is opgezegd met ingang van 1 maart 2019;
- partijen bij deze overeenkomst hebben afgesproken om werknemers die werkzaam zijn in gezondheidscentra in ondersteunende functies ten behoeve van de huisartsenzorg en werknemers in staffuncties, beleidsfuncties, administratieve functies, financiële functies, ICT-functies of facilitaire functies² onder de werkingssfeer van de Cao Huisartsenzorg te brengen met ingang van 1 juni 2019.
- alle partijen betrokken bij de Cao Huisartsenzorg hebben ingestemd met het uitbreiden van de werkingssfeer van de Cao Huisartsenzorg zoals hiervoor omschreven en dat de werkingssfeer van de Cao Huisartsenzorg bij de eerstvolgende verlenging van de Cao Huisartsenzorg diensgevolge en dienovereenkomstig zal worden aangepast;
- InEen, FNV en NVDA afspraken hebben gemaakt ten aanzien van de overgang van hiervoor genoemde werknemers naar de Cao Huisartsenzorg. Daarbij is het gezamenlijke uitgangspunt geweest een regeling te treffen die zo min mogelijk afwijkingen van de Cao Huisartsenzorg creëert. De afspraken daartoe zijn vastgelegd in een overgangsregeling die als bijlage zal worden opgenomen in de (nieuwe) Cao Huisartsenzorg en die aldus van toepassing zal zijn vanaf 1 juni 2019 op de hiervoor genoemde werknemers;
- werkgevers- en werknemersorganisaties deze afspraken zullen voorleggen aan hun leden/achterbannen teneinde hun instemming hiervoor te verkrijgen.

¹ Overal waar in de tekst wordt verwezen naar de Cao Gezondheidscentra wordt bedoeld de Cao Gezondheidscentra 2018-2019. Waar wordt verwezen naar de Cao Huisartsenzorg wordt bedoeld de Cao Huisartsenzorg 2017-2019 en volgende.

² Met uitzondering van bepaalde groepen werknemers werkzaam bij Zorggroep Almere in o.a. staffuncties en beleidsfuncties.

Verklaren overeengekomen te zijn als volgt:

A. Systematiek inschaling in Cao Huisartsenzorg

1. Onder laatstgenoten salaris wordt verstaan: het op 31 mei 2019 tussen werkgever en werknemer geldende bruto maandsalaris op basis van de aan de werknemer op grond van zijn functie toegekende salarisschaal en op basis van de met de werknemer overeengekomen arbeidsduur (inclusief eventuele persoonlijke toeslag).
2. Afspraken rondom huidige persoonlijke toeslagen worden gerespecteerd. Indien er voldoende ruimte is in de nieuwe salarisschaal van de Cao Huisartsenzorg kan de persoonlijke toeslag deel uit gaan maken van het nieuwe salaris en vervallen als aparte persoonlijke toeslag.
3. In de nieuwe arbeidsovereenkomst zal als salaris – in vergelijking met het laatstgenoten salaris – gelden het naast hogere salarisnummer in de meest overeenkomstige salarisschaal van de Cao Huisartsenzorg. De medewerker houdt daarbij recht op het schaalmaximum van de salarisschaal waarin de werknemer was ingedeeld onder de Cao Gezondheidscentra, indien dit schaalmaximum hoger is dan in de Cao Huisartsenzorg (zie punt 6).
4. Voor de Praktijkondersteuner Somatiek die langer dan een jaar op het maximum van de huidige salarisschaal 8 in de Cao Gezondheidscentra wordt beloond, en daardoor in 2018 of eerder geen periodieke verhoging in deze schaal heeft gekregen, geldt dat deze een extra periodieke verhoging krijgt bij de overgang naar de Cao Huisartsenzorg. Dit betekent een overgang naar het naast hogere salarisnummer plus één salarisnummer extra in de meest overeenkomstige salarisschaal van de Cao Huisartsenzorg.
5. Voor de functie van triagist werkzaam op een huisartsenpost geldt het volgende. De triagist, die in het bezit is van het door InEen erkende diploma triagist en zich tijdig heeft laten herregistreren, ontvangt vanaf 1 juni 2019 een diplomatoeslag in de vorm van een extra salarisnummer. Dit betekent een overgang naar het naast hogere salarisnummer plus één salarisnummer extra in de meest overeenkomstige salarisschaal van de Cao Huisartsenzorg. Bij het bereiken van het maximum van de salarisschaal in de Cao Huisartsenzorg wordt een salarisnummer boven het maximum van de salarisschaal toegekend. Voor het overige is artikel 4.5. lid a en b Cao Huisartsenzorg van toepassing.
6. Indien het laatstgenoten salaris per maand (inclusief persoonlijke toeslag) van de werknemer hoger is dan het maximum salaris van de meest overeenkomstige salarisschaal van de Cao Huisartsenzorg geldt het volgende: de werknemer wordt a) ingedeeld in de meest overeenkomstige salarisschaal en ontvangt een persoonlijke toeslag op het salaris of b) wordt betaald conform de daarnaast gelegen hogere salarisschaal. In beide gevallen geldt dat het maximum salaris (bij toepassing van optie a inclusief persoonlijke toeslag) niet meer bedraagt dan het schaalmaximum van de salarisschaal waarin de werknemer werd beloond conform de Cao Gezondheidscentra 2018-2019. Deze situatie kan zich voordoen bij werknemers in salarisschaal 1 t/m 4 van de Cao Gezondheidscentra die overgaan naar salarisschaal 1 t/m 4 van de Cao Huisartsenzorg. Indien er op enig moment sprake is van een functiewijziging in een met een hogere salarisschaal gewaardeerde functie gelden de gebruikelijke regels voor inschaling conform de Cao Huisartsenzorg.

B. Overgangsafspraken en compensatietoeslag

1. (Tijdelijke) individuele afspraken/situaties worden gerespecteerd:
 - voor werknemers die 1 juni 2019 overgaan met een tijdelijke arbeidsovereenkomst die gesloten was voor 1 maart 2019 zal art. 2.1.3 van de Cao Gezondheidscentra blijven gelden zolang de arbeidsovereenkomst voortduurt. Bij verlenging van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geldt t.a.v. de nieuwe overeenkomst direct wat hierover bepaald is in de Cao Huisartsenzorg. In de Cao Huisartsenzorg gelden de wettelijke bepalingen overeenkomstig de Wet werk en zekerheid;
 - voor werknemers die al ouderschapsverlof hebben opgenomen, wordt de betaling van het werkgeversdeel in de pensioenpremie PFZW voortgezet in 2019 en 2020, in het geval de werknemer ervoor gekozen heeft pensioen op te bouwen over de uren ouderschapsverlof;
 - voor werknemers die ziek waren voor 1 juni 2019 en die dat vanaf 1 juni 2019 nog steeds zijn, zal art. 8.2 (loonbetaling bij arbeidsongeschiktheid) van de Cao Gezondheidscentra blijven gelden. Voor werknemers die ziek worden op of na 1 juni 2019 geldt hoofdstuk 5 van de Cao Huisartsenzorg;
 - voor werknemers die in het kader van reorganisatie voor 1 juni 2019 ontslagen zijn of aan wie in het kader van reorganisatie voor 1 juni 2019 ontslag is aangezegd, blijven art. 10.2.2 en 10.2.3 van de Cao Gezondheidscentra gelden;
 - bestaande afspraken over opleidingen die voor 1 juni 2019 zijn gemaakt worden gerespecteerd;
 - bestaande afspraken over langdurig onbetaald verlof die voor 1 juni 2019 zijn gemaakt worden gerespecteerd.
2. In 2019 en 2020 heeft de werknemer recht op continuering van de bepalingen uit de Cao Gezondheidscentra met betrekking tot:
 - buitengewoon verlof bij het 25- of 40-jarig dienstjubileum en buitengewoon verlof bij ondertrouw en huwelijk (zie artikel 4.3.6);
 - kortdurend zorgverlof en langdurend zorgverlof (zie artikel 4.3.11 en 4.3.12);
 - jubileumuitkering bij een dienstverband van 40 jaar overeenkomstig artikel 7.8. van de Cao Gezondheidscentra.
3. De werknemer zal in de vorm van een compensatietoeslag gedurende een overgangperiode worden gecompenseerd voor de volgende nadelige effecten van de overgang naar de Cao Huisartsenzorg:
 - Het vervallen van de vergoeding van het werknemersdeel van de premie van 50% voor het arbeidsongeschiktheidspensioen van PFZW;
 - De lagere werkgeversbijdrage ziektekostenverzekering (ca. € 20,- bruto per maand lager ongeacht de omvang van het dienstverband);
 - De werknemersbijdrage voor het sociaal fonds (0,1% van het pensioengevend salaris);
4. De compensatietoeslag wordt verrekend met een eventueel hoger salaris bij overgang naar de Cao Huisartsenzorg. Indien dit resulteert in een positief saldo op jaarbasis geldt dat dit saldo in maximaal 3 jaar als volgt wordt afgebouwd: 100% van het saldo in 2019, 67% van het saldo in 2020 en 33% van het saldo in 2021. De werkgever kan in overleg

met de OR of de PVT ook een andere termijn voor de afbouw aanhouden, mits dit niet ongunstiger is voor de werknemer.

5. Voor medewerkers die op 1 juni 2019 zijn ingeschaald in de schalen 1 tot en met 4 van de Cao Gezondheidscentra geldt dat de compensatietoeslag niet wordt afgebouwd. Indien er in de afbouwperiode van 3 jaar of daarna sprake is van een functiewijziging in een met een hogere salarisschaal gewaardeerde functie gelden de gebruikelijke regels voor inschaling conform de Cao Huisartsenzorg en wordt daarnaast de compensatietoeslag vanaf het moment van inschaling herberekend en indien van toepassing (bij inschaling vanaf schaal 5) afgebouwd conform punt B3 en B4 van deze overgangsregeling.

C. Verlofuren

1. De werknemer die voor 1 juni 2019 recht had op 15,2 extra bovenwettelijke vakantie-uren (gebaseerd op een fulltime aanstelling) blijft deze aanspraak behouden (zie artikel 4.3.2 lid b van de Cao Gezondheidscentra). Voor deeltijders geldt het naar rato beginsel. De werkgever kan de werknemer een voorstel doen deze extra bovenwettelijke vakantie-uren af te kopen.
2. Werknemers, die op 31 december 2016 40 jaar of ouder waren, behouden het aantal extra verlofuren waarop zij op 31 december 2016 recht hadden. Zie artikel 4.3.2 lid a van de Cao Gezondheidscentra.
3. Werknemers, die op 31 december 2016 aanspraak hadden op de voorziening leeftijdsbewust personeelsbeleid (jaarlijks 3% van het in het betreffende jaar geldende bruto jaarsalaris), blijven deze aanspraak behouden. Zie artikel 6.1.2 van de Cao Gezondheidscentra.

D. Interpretatiegeschillen

Bij interpretatiegeschillen over de overgangsafspraken tussen werkgever en werknemer kan (kunnen) de werknemer en/of de werkgever een uitspraak vragen van de gezamenlijke cao-partijen die deze overgangsafspraken zijn overeengekomen. De gezamenlijke cao-partijen zullen een uitspraak doen over het interpretatiegeschil en dit schriftelijk kenbaar maken aan de werknemer en/of de werkgever die het verzoek heeft (hebben) ingediend, met een afschrift aan alle betrokkenen.

Interpretatiegeschillen kunnen gemeld worden bij InEen, via info@ineen.nl.

Aldus overeengekomen en getekend te Utrecht op 3 mei 2019,

Voor InEen
A.D. Mosterdijk

Voor NVDA
C.F.M Gilles

Voor FNV Zorg & Welzijn
H. van Engelen