

Akkoord cao universitair medische centra 2024 – 2025 d.d. 1-4-2024

Inleiding

Door cao-partijen wordt het volgende afgesproken voor de cao van 1 januari 2024 tot en met 31 december 2025.

Reiskosten woon-werk verkeer

Ten aanzien van de vergoeding van de reiskosten voor woon-werkverkeer:

- a. De medewerker die op de fiets of lopend naar het werk reist, ontvangt een reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer van 18 cent per kilometer;
- b. De medewerker met een reisafstand woon-werk van meer dan 7 kilometer, die met het openbaar vervoer naar het werk reist, komt in aanmerking voor 100% vergoeding van de OV-kosten (2^e klas);
- c. De medewerker die met de auto naar het werk reist, ontvangt een reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer van 18 cent per kilometer, gemaximeerd op 40 kilometer enkele reis.
- d. Conform de fiscale regelgeving is de kilometervergoeding voor woon-werkverkeer gekoppeld aan het aantal dagen waarop de medewerker naar de werklocatie reist.
- e. Voor de AIOS geldt dezelfde reiskostenvergoeding woon-werk verkeer als voor alle andere medewerkers.
- f. Ieder umc zorgt voor een fietsregeling waarmee de medewerker op fiscaal vriendelijke wijze een fiets kan aanschaffen.

Cao-partijen spreken in de LOAZ afsprakenlijst af dat de kilometervergoeding in de komende cao-periodes stapsgewijs kan worden verhoogd naar de fiscaal maximaal onbelaste vergoeding (momenteel 23 cent), onder de voorwaarde dat er een bijdrage wordt geleverd aan de doelstellingen van de Green Deal met betrekking tot de personenmobiliteit.

Lokale regels over fiscale uitruil van reiskosten tot het fiscaal maximale vergoedingsbedrag blijven bestaan.

Het voorbereiden van de implementatie vindt plaats in 2024. De ingangsdatum van de afspraken over woon-werk verkeer is 1 oktober 2024, waarbij de afspraak is dat de medewerker voor één vervoersvorm kan kiezen, tenzij dit lokaal anders kan worden ingericht. Met ingang van 1 januari 2025 kan de keuze gemaakt worden voor beide vormen.

Thuiswerkvergoeding

De vergoeding voor thuiswerken wordt aangepast tot het bedrag wat maximaal fiscaal onbelast mag worden gegeven, zoals jaarlijks wordt vastgesteld (in 2024: € 2,35). Ingangsdatum hiervan is 1 mei 2024.

Vitaliteit en duurzame inzetbaarheid

Balansverlof

Iedere medewerker kan sparen voor balansverlof. Dit houdt in dat de medewerker tijd kan sparen tot aan het fiscaal toegestane maximum van 100 x de arbeidsduur per week, om – in alle fasen van de loopbaan – tijdelijk minder of niet te werken met als doel een betere werk- en privébalans. Medewerkers kunnen binnen de fiscale grenzen het balansverlof sparen vanuit:

- de eindejaarsuitkering,
- vakantiegeld,
- bovenwettelijke vakantie-uren,
- meeruren per einde kalenderjaar en
- overuren.

Medewerkers kunnen bestaande verlofuren (opgebouwd voor 1 januari 2024) voor 31 december 2024 onderbrengen in het Balansverlof.

Verlofuren die zijn ondergebracht in het Balansverlof kunnen niet verjaren.

Het Balansverlof kan alleen in tijd worden opgenomen. Opname van verlof gebeurt in goed overleg. Bij opname van meer dan drie weken Balansverlof dient de medewerker ten minste 3 maanden voor de gewenste ingangsdatum een schriftelijk verzoek in. In andere gevallen geldt een redelijke termijn. In geval van onvoorziene persoonlijke situaties (zoals bijvoorbeeld: het moeten verlenen van mantelzorg) geldt dat de werkgever het verzoek om opname op een kortere termijn inwilligt, tenzij het belang van kwaliteit en continuïteit van patiëntenzorg en/of van onderwijs, wetenschap en bedrijfsvoering zich daartegen verzet.

Bij einde dienstverband wordt het Balansverlof zoveel mogelijk opgenomen, tenzij een zwaarwegend bedrijfsbelang zich daartegen verzet. Resterend Balansverlof wordt aan de medewerker uitbetaald.

Met de introductie van het Balansverlof komt artikel 18.2 te vervallen.

Het balansverlof is niet van toepassing op de (academisch) medisch specialist. Afspraken over balansverlof voor de (academisch) medisch specialist worden meegenomen bij de modernisering van Hoofdstuk 15.

Vakantie verlof

In de huidige cao wordt het vakantieverlof uitgedrukt in een percentage van de arbeidsduur. De cao-partijen spreken af dat in de cao 2024-2025 het vakantieverlof wordt uitgedrukt in uren. Het wettelijke vakantieverlof bedraagt 144 op basis van een volledige arbeidsduur.

De cao-partijen spreken verder af dat het aantal bovenwettelijke vakantie-uren met ingang van 1 januari 2024 wordt uitgebreid van 24 naar 28 uur voor de medewerkers. Dit geldt niet voor de mensen die op 1 april 2024 uit dienst zijn. Met ingang van 1 januari 2025 wordt het bovenwettelijk verlof verder uitgebreid van 28 uur naar 32 uur.

Conform de wet geldt dat de medewerker de wettelijke uren zoveel mogelijk opneemt binnen het kalenderjaar en uiterlijk tot een half jaar na het kalenderjaar, waarna de wettelijke verlofuren vervallen. Bovenwettelijke uren vervallen na 5 jaar of kunnen worden gespaard als Balansverlof

Bovenwettelijke uren van het betreffende kalenderjaar die niet zijn ondergebracht in het Balansverlof kunnen op verzoek van de medewerker jaarlijks aan het einde van het kalenderjaar worden uitbetaald.

Generatieregeling

In de cao 2024 - 2025 wordt een Generatieregeling opgenomen die voor alle umc's geldt. In het kort komt het erop neer dat de medewerker 80% van de oorspronkelijke arbeidsduur werkt, 90% van het salaris daarvoor ontvangt en voor 100% pensioen opbouwt. Hierbij geldt het volgende minimum kader:

1. De medewerker kan een verzoek indienen om de arbeidsduur te verminderen voor maximaal 20% van zijn uren via een vrijstelling van arbeid. Met andere woorden: de medewerker werkt 80% van de oorspronkelijke arbeidsduur. De omvang van de arbeidsduur is na gebruikmaking van de Generatieregeling minimaal 60% van een voltijdsdienstverband. Met andere woorden: 21,6 uren (3 werkdagen van 7,2 uur).
2. De medewerker tot en met schaal 14 behoudt aanspraak op salaris over ten minste 50% van de uren waarover de medewerker is vrijgesteld van het verrichten van werkzaamheden. Met andere woorden: de medewerker ontvangt ten minste 90% van het oude salaris. Het umc zet de pensioenopbouw voort op basis van de arbeidsomvang voorafgaand aan deelname aan de Generatieregeling, op basis van de gebruikelijke premieverdeling. Met andere woorden: de medewerker bouwt 100% pensioen op.

Voor de medewerker vanaf schaal 15 geldt dat het salaris wordt verminderd naar rato van de omvang van de vrijstelling van arbeid. Met andere woorden: de medewerker ontvangt ten minste 80% van het oude salaris. Het umc zet de pensioenopbouw voort op basis van de arbeidsomvang voorafgaand aan deelname aan de Generatieregeling, op basis van de gebruikelijke premieverdeling. Met andere woorden: de medewerker bouwt 100% pensioen op.

3. De overige arbeidsvoorwaarden van de medewerker worden naar rato aangepast.
4. De medewerker dient een verzoek tot deelname aan de Generatieregeling ten minste 6 maanden voor de gewenste ingangsdatum in. Deelname aan de Generatieregeling staat open voor medewerkers met een vast dienstverband die binnen maximaal 5 jaar de AOW-gerechtigde leeftijd bereiken en bij aanvang van deelname ten minste een onafgebroken dienstverband van 8 jaren bij een umc hebben.
5. Voorafgaand aan en gedurende deelname aan de Generatieregeling is de medewerker verplicht om een eventueel opgebouwd maar niet genoten verlofsaldo (waaronder het Balansverlof) volledig op te nemen.
6. De omvang van de formele arbeidsduur van de medewerker mag in de twaalf maanden voorafgaand aan deelname aan de Generatieregeling niet zijn verhoogd. In dat geval zal de deelname aan de Generatieregeling worden gebaseerd op de eerdere lagere arbeidsomvang.
7. Het is de medewerker niet toegestaan om over de vrijgestelde arbeidsuren betaalde nevenwerkzaamheden te verrichten, al dan niet uit hoofde van een dienstverband, dan wel bestaande betaalde nevenwerkzaamheden uit te breiden.

De cao-partijen spreken af dat de generatieregeling in alle umc's uiterlijk op 1 juli 2024 beschikbaar is voor medewerkers. Bestaande individuele afspraken met medewerkers over deelname aan reeds bestaande lokale generatieregelingen blijven gerespecteerd, mits voldaan wordt aan bovenstaande kaders.

Bovenstaande kader voor de generatieregeling is voor de looptijd van deze cao van toepassing op de (academisch) medisch specialist. Afspraken over generatieregelingen voor de (academisch) medisch specialist worden meegenomen bij de modernisering van Hoofdstuk 15.

Voorkomen van grensoverschrijdend gedrag

Partijen spreken af dat bijgaand protocol over het voorkomen van grensoverschrijdend gedrag wordt opgenomen als bijlage bij de cao. De cao-partijen spreken af dat de umc's specifiek aandacht besteden aan de toevoeging van het protocol aan de cao, i.c.m. het beleid dat binnen het umc geldt en de bestaande klachtenregeling. Voor nieuwe medewerkers is deze informatie onderdeel van de informatie bij indiensttreding. Cao-partijen spreken af dat de umc's voor interne vertrouwenspersonen vormen van intervisie faciliteren. Cao-partijen zullen binnen 3 maanden nader overleggen ten aanzien van eventuele uitbreiding van het protocol voor grensoverschrijdend gedrag van patiënten en bezoekers in relatie tot de zorgplicht van de werkgever.

Aanvulling van het aanvullend geboorteverlof en ouderschapsverlof

De uitkering van het UWV bij aanvullend geboorteverlof en ouderschapsverlof wordt door de umc's aangevuld tot het niveau van het loon van de medewerker, maar niet meer dan het bedrag van het op dat moment geldende wettelijk maximumdagloon SV (in 2024: € 5.969 bruto per maand). De umc's zetten de pensioenopbouw volledig voort op basis van de gebruikelijke premieverdeling.

Verlenging arbeidsovereenkomst wetenschappers en OIO

De arbeidsovereenkomst van de onderzoeker in opleiding (als bedoeld in artikel 2.4.4. van de cao UMC) kan op verzoek van de medewerker worden verlengd voor de duur van het opgenomen (aanvullend) geboorteverlof en betaald ouderschapsverlof. Dit is in aanvulling op de reeds bestaande verlengingsmogelijkheid bij zwangerschaps- en bevallingsverlof.

Voor wetenschappers die werkzaam zijn op basis van een arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 2.4.5 lid 4 sub a van de cao UMC wordt een gelijklopende afspraak gemaakt met dien verstande dat de wettelijk maximaal toegestane duur door de verlenging niet kan worden overschreden.

Gelijktrekken positie promovendi

Promovendi lijkt niet één begrip te zijn, de doelgroep is hiermee niet geheel duidelijk. Wij verstaan onder promovendi de onderzoeker in opleiding ('OIO'). Partijen gaan nader in gesprek over de gesignaleerde problematiek en betrekken de umc's hierbij.

Werktijden en roosters

Bereikbaarheid, aanwezigheid en consignatie

Omdat ook voor medewerkers met niet-zorgfuncties bereikbaarheid nodig kan zijn, wordt het begrip consignatiedienst aan de cao toegevoegd. Voor de vergoeding van bereikbaarheids-, aanwezigheid en consignatiediensten wordt het volgende afgesproken.

	Maandag t/m vrijdag	Zaterdag, zondag en feestdagen
Bereikbaarheidsdienst* en Consignatiedienst (voor medewerkers tot schaal 15)	€ 5 bruto per uur, ongeacht salarisschaal	€ 10 bruto per uur, ongeacht salarisschaal

*Voor een aanwezigheidsdienst geldt een vergoeding die 25% hoger ligt dan voor een bereikbaarheidsdienst.

Alle werkzaamheden die planbaar zijn worden ingeroosterd, om te voorkomen dat er ten onrechte aanwezigheidsdiensten worden gesteld.

In artikel 4.7.4 worden de definities voor Bereikbaarheidsdienst, Aanwezigheidsdienst en Consignatiedienst opgenomen conform de definities uit de Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit. Overige cao-bepalingen die verband houden met een bereikbaarheidsdienst worden, voor zover nodig, overeenkomstig aangepast voor de consignatiedienst (zoals artikel 4.7.4.2, 4.7.4.3, 4.11, 5.6, 6.2.1, 6.2.3, 6.2.4, 8.5.2, 9.7, 14A.3.3 en 15.4.1.).

Rusttijden na oproepen in de nacht

De tekst voor de rusttijd bij bereikbaarheidsdienst na oproepen in de nachtdienst wordt aangepast zoals opgenomen in de bijlage.

Medewerkers gaan vóór ingehuurde krachten

De umc's geven medewerkers met een arbeidsovereenkomst eerste keuze bij de invulling van diensten en roosters ten opzichte van extern ingehuurde krachten.

Studieafspraken arts-assistenten

NFU, LAD en FBZ, brengen gezamenlijk met de Jonge Specialist en het CMV (College Medische Vervolgopleidingen van de NFU) in kaart hoe de cao op het vlak van arbeidsuren daadwerkelijk wordt toegepast. Het gaat daarbij om het in kaart brengen van het verschil tussen de daadwerkelijke werkuren en de contractueel vastgestelde arbeidsuren, tevens in relatie tot de opleidingstijd. Dit onderzoek wordt uiterlijk 1 juli 2024 gestart. Gedurende de looptijd van de cao, zullen de cao-partijen op basis van de resultaten van het onderzoek, zo nodig nieuwe afspraken maken over de arbeidsuren van arts-assistenten.

Loon en diensten tijdens zwangerschap(sverlof) en bevalling(sverlof)

In de cao 2024 - 2025 wordt de tekst van de bepalingen omtrent loondoorbetaling bij zwangerschaps- en bevallingsverlof en omtrent de verplichting tot het verrichten van avond-, en nachtdiensten tijdens de zwangerschap en in de periode na de bevalling verduidelijkt. Zie hiervoor de tekst in de bijlage.

Omkleedfaciliteiten

Medewerkers die voorafgaand aan hun werkzaamheden moeten wisselen van kleding in het umc, ontvangen een maandelijkse toelage van € 80,00 bruto per maand (op basis van een volledige arbeidsduur), tenzij dit reeds binnen de reguliere werktijd plaatsvindt. Deze vergoeding geldt alleen voor de medewerkers in de schalen 1 t/m 10 uit Bijlage A, AA of D van de cao. De vergoeding gaat in met ingang van juli 2024. Zie de uitwerking van de tekst in de bijlage.

Naast deze toelage wordt door de NFU en vakbonden een feitenonderzoek gedaan naar de faciliteiten en het tijdsbeslag dat gemoeid is met omkleeden voorafgaand aan de werkzaamheden. Opzet en uitkomsten van dit feitenonderzoek zijn onderwerp van gesprek tussen partijen.

Arbeidsvoorwaarden voor Academisch Medisch Specialist

Partijen zetten in op een herziening van de arbeidsvoorwaarden voor academisch medisch specialisten zoals opgenomen in Hoofdstuk 15 van de cao UMC. Samen met de LAD worden de mogelijkheden voor herziening bestudeerd gedurende de looptijd van de cao met speciale aandacht voor duurzaam inzetbaarheid en continuïteit van zorg, waarbij afspraken worden gemaakt die passen bij de wensen en behoeften van de medisch specialist van alle generaties.

In dit onderzoek wordt in het bijzonder aandacht besteed aan de invoering van een standaard 40-urige werkweek voor medisch specialisten en de verdere verhoging van de leeftijd tot wanneer diensten worden gedaan.

Om de dienstbelasting onder academisch medisch specialisten evenrediger te verdelen, spreken de cao-partijen af dat, om in aanmerking te komen voor de blijvende toelage verzwarende omstandigheden of de toelage 24-uursdiensten, academisch medisch specialisten tot de leeftijd van 62 jaar diensten verrichten. De academisch medisch specialist van 62 of ouder verricht diensten uitsluitend met zijn/haar instemming. De verschuiving van de leeftijd 60 naar 62 gaat in per 1 januari 2026. Hierbij geldt de volgende ingroeieregeling:

- Academisch medisch specialisten die in of vóór 1965 zijn geboren, verrichten alle diensten tot de leeftijd van 60 jaar.
- De academisch medisch specialist geboren in 1966 verricht diensten tot de leeftijd 60 jaar en 9 maanden;
- De academisch medisch specialist geboren in 1967 verricht diensten tot de leeftijd 61 jaar en 3 maanden;
- De academisch medisch specialist geboren in 1968 verricht diensten tot de leeftijd 61 jaar en 9 maanden;
- De academisch medisch specialist geboren in of na 1969 verricht diensten tot de leeftijd van 62 jaar.

Na het bereiken van deze leeftijden is er geen verplichting meer tot het draaien van diensten en blijft de TVO (toelage verzwarende omstandigheden) behouden. De leeftijd van 62 groeit op een nader te bepalen wijze mee met de verhoging van de AOW-leeftijd.

Voor de academisch medisch specialist in het bovengenoemde ingroei-schema, geldt vanaf de leeftijd van 60 jaar een gemiddelde arbeidsduur per week van 40 uur (exclusief diensten, arbeid verricht tijdens diensten en in opdracht gewerkte uren waarmee de arbeidsduur wordt overschreden).

Het verder verschuiven van de leeftijdsgrenzen voor diensten, maakt onderdeel uit van de eerder genoemde studieafspraken, waarbij het verschuiven van deze grenzen een verlichting van de dienstbelasting voor de leeftijdsgroep onder de 60 jaar tot doel heeft.

Iedere academisch medisch specialist van 59 jaar of ouder heeft met ingang van 1 januari 2026 de mogelijkheid op eigen verzoek geen diensten meer te verrichten. In dat geval geldt een afbouwregeling waarmee de toelage (24-uursdiensten of verzwarende omstandigheden) wordt afgebouwd in drie gelijke delen over een periode van 36 maanden.

Daarnaast spreken partijen af dat voor alle academisch medisch specialisten geldt dat zij na afloop van een bereikbaarheids- of aanwezigheidsdienst in de nacht, tenminste 8 uur rusttijd hebben dan wel geen aansluitende (dag)dienst met patiëntenzorg gebonden taken. De NFU en de LAD stellen gedurende de looptijd van de cao met elkaar voorwaarden op teneinde tot een goede implementatie te komen.

Uitgangspunten

Herijking afspraken opleidingen en kosten

In de cao 2024 - 2025 wordt de cao tekst in artikel 13.4 lid 1 in lijn gebracht met de wet. Dit betekent dat de arts assistent 100% van de kosten van de studieactiviteiten als bedoeld in artikel 3.1lid 3 krijgt vergoed. Conform artikel 3.1 lid 9 vindt alle functie gebonden scholing plaats binnen werktijd.

Herijking nevenwerkzaamhedenbeding

In de cao 2024 - 2025 wordt 9.3 van de cao UMC zodanig aangepast dat deze bepaling past binnen het wettelijk kader en de overige verplichtingen die daarmee verband houden. Zie de tekst in de bijlage.

Actualisatie bijlage K

Met ingang van de nieuwe cao wordt in Bijlage K opgenomen:

- NVKI (Nederlandse Vereniging voor Klinische Informatica)
- OVN (Optometristen Vereniging Nederland)
- KLEM (Vereniging voor Klinische Embryologie)
- NVMBR Nederlandse vereniging medische beeldvorming en radiotherapie.

Met ingang van de nieuwe cao wordt het BMTZ-register voor Biomedisch Technologen vervangen door het BMTZ-register voor Biomedisch Technologen in de Zorg en Clinical Engineers.

Met ingang van de nieuwe cao worden de NVGzP (Nederlandse Vereniging voor Gezondheidszorgpsychologie en haar specialismen) en de BRV (Beroepsvereniging Recovery Verpleegkundigen) geschrapt uit Bijlage K.

Loonparagraaf

Cao verhoging

De salarissen worden per 1 mei 2024 structureel verhoogd met 4%, tot het maximum van schaal 11 (dat wil zeggen met maximaal € 246,24), bij een full time dienstverband.

De salarissen worden per 1 juli 2025 structureel verhoogd met 3% tot het maximum van schaal 11 (dat wil zeggen met maximaal € 192,06), bij een full time dienstverband.

De loonstijging per 1 juli 2025 is 3%. Indien de cpi afgeleid 2025 geraamd door het CPB peildatum Prinsjesdag 2024 meer dan 3,5% is, treden partijen met elkaar in overleg.

De schalen van leerlingen en onderzoekers in opleiding groeien mee met de gemaakte beloningsafspraken.

Blijvende toelage 60+

In de cao 2024 – 2025 wordt opgenomen dat de medewerker die de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt en voorafgaand aan dat moment ten minste 10 jaren een (aflopende) toelage voor onregelmatige dienst voor avond- en/of nachtdienst (als bedoeld in artikel 4.7.3.2 en 4.7.3.3) heeft ontvangen, zonder onderbreking van meer dan 12 maanden, een blijvende toelage ontvangt (zoals opgenomen in artikel 4.7.3.4).

Datzelfde geldt ook voor de aflopende toelage voor medewerkers vanaf 57 jaar (artikel 4.7.3.3) die voorafgaand aan dat moment ten minste 5 jaren een toelage voor onregelmatige dienst voor avond- en/of nachtdienst heeft ontvangen, zonder onderbreking van meer dan 6 maanden.

Stagevergoeding

De cao-partijen spreken af dat de voorwaarde uit Bijlage G, dat een stage gericht dient te zijn op de directe patiëntenzorg komt te vervallen. De stagevergoeding wordt naar rato uitbetaald.

De stagevergoeding geldt niet voor coassistenten (studenten van de opleiding Geneeskunde). De onkostenvergoeding voor coassistenten wordt met ingang van 1 maart 2024 verhoogd naar €120.

BIJLAGE : Tekstvoorstellen

Artikel 6.2.4 Rusttijden na oproepen in de nacht

Na afloop van en in aansluiting op een bereikbaarheids-, of aanwezigheidsdienst of consignatiedienst in de nacht heeft de medewerker altijd recht op ten minste 8 uur rust, als de medewerker in de uren die gelegen tussen 00.00 uur en 06.00 uur ten minste twee keer gevolgen heeft gegeven aan een oproep om naar de arbeidsplaats te komen of meer dan twee uren arbeid heeft verricht. Deze rusturen tellen, voor zover het reeds ingeroosterde arbeidsuren betreft, mee voor de jaarurennorm (artikel 6.4 lid 1). De medewerker hoeft deze uren niet op een ander moment in te halen.

nieuw artikel 6.3.2 Medewerkers gaan vóór ingehuurde krachten

1. Bij het invullen van diensten en roosters hebben medewerkers eerste keuze boven extern ingehuurde krachten.

Artikel 7.3.5 Loondoorbetaling tijdens zwangerschapsverlof

1. De medewerker heeft op grond van artikel 3:1 WAZO in verband met haar bevalling aanspraak op zwangerschaps- en bevallingsverlof.
2. De UWV-uitkering die aan de medewerker is toegekend op grond van het zwangerschaps- en bevallingsverlof, wordt door de werkgever aangevuld tot aan het voor de medewerker vastgestelde loon.
3. Indien aan gestelde voorwaarden voor het toekennen van een UWV-uitkering als bedoeld in lid 2 is voldaan, maar door het UWV geen uitkering wordt toegekend omdat de werkgever geen, een onjuiste of een te late aanvraag heeft ingediend past de werkgever ook bij het ontbreken van de genoemde uitkering lid 2 toe, oftewel worden de UWV-uitkering en de aanvulling betaald door de werkgever. Het door toedoen van de werkgever niet toekennen van de genoemde uitkering komt voor risico en rekening van de werkgever.
4. Lid 3 is niet van toepassing indien de werkgever door handelen of het nalaten van de medewerker de UWV-uitkering niet, niet tijdig en/of juist heeft kunnen aanvragen.

Artikel 6.2.5 Avond-/nachtdiensten tijdens zwangerschap en na bevalling.

1. Een medewerker kan tijdens de zwangerschap tot zes maanden na de bevalling niet worden verplicht arbeid te verrichten in avond- en/of nachtdiensten. In deze periode ontvangt de medewerker de toelage onregelmatige dienst volgens het feitelijk ingevulde dienstenpatroon.
2. Op verzoek van de werkgever verstrekt de medewerker een schriftelijke verklaring van een geneeskundige of een verloskundige waaruit blijkt dat de medewerker zwanger is.

Artikel 15.10 Avond-/nachtdiensten tijdens zwangerschap en na bevalling.

1. Een academisch medisch specialist kan tijdens haar zwangerschap tot zes maanden na de bevalling niet worden verplicht arbeid te verrichten in avond- en/of nachtdiensten. In deze periode wordt het recht op de toelage 24-uursdiensten dan wel de berekening van de toelage verzwarende omstandigheden gebaseerd op het feitelijk ingevulde dienstenpatroon.
2. Op verzoek van de werkgever verstrekt de academisch medisch specialist een schriftelijke verklaring van een geneeskundige of een verloskundige waaruit blijkt dat de medewerker zwanger is.

Artikel 9.3 Nevenwerkzaamheden

1. De medewerker mag nevenwerkzaamheden verrichten buiten de dagen en tijdstippen waarop de medewerker voor de werkgever werkzaamheden verricht.
2. De medewerker is verplicht de nevenwerkzaamheden en neveninkomsten te melden bij de werkgever. De melding gebeurt schriftelijk en tijdig voor de start van de nevenwerkzaamheden of – als het om een nieuwe werknemer gaat – voor aanvang van het dienstverband bij de werkgever. Deze meldplicht geldt ook als de aard van de nevenwerkzaamheden en/of de omstandigheden waaronder de werknemer de nevenwerkzaamheden verricht wijzigen.
3. De werkgever mag de nevenwerkzaamheden van de medewerker verbieden of daaraan voorwaarden verbinden als dit gerechtvaardigd is op grond van een objectieve reden. Er is sprake van een objectieve rechtvaardigingsgrond als de nevenwerkzaamheden leiden tot:
 - a. overtreding van wetgeving, zoals de Arbeidstijdenwet, en op de arbeidsrelatie van toepassing zijnde gedragsregels c.q. gedragscodes;
 - b. aantasting van het vertrouwen in de wetenschappelijke of medische integriteit van de werkgever;
 - c. hindering van de bedrijfsvoering van de werkgever, bijvoorbeeld doordat de werkgever concurrentie wordt aangedaan of de werknemer vertrouwelijkheid van bedrijfsinformatie of intellectuele eigendomsrechten van de werkgever schendt;
 - d. een belangenconflict, zodanig dat het belang van werkgever wordt geschaad;
 - e. imagoschade van de werkgever.De bovengenoemde objectieve rechtvaardigingsgronden zijn niet limitatief.
4. De werkgever is verplicht het verbod als bedoeld in lid 3 schriftelijk te geven en te onderbouwen dan wel de voorwaarden zoals genoemd in lid 3 binnen twee weken na de melding van de medewerker schriftelijk mede te delen en deugdelijk schriftelijk te onderbouwen. Indien de werkgever niet binnen vier weken schriftelijk en onderbouwd reageert, wordt het verzoek van de werknemer geacht te zijn ingewilligd.
5. De medewerker is verplicht de werkgever de informatie te geven die de werkgever nodig heeft om te beoordelen of een objectieve rechtvaardigingsgrond aanwezig is voor een verbod van de nevenwerkzaamheden. Voorbeelden van informatie waar de werkgever naar mag vragen zijn:
6. De ingangsdatum en looptijd van de nevenwerkzaamheden;
 - a. aard en omvang van de nevenwerkzaamheden en de geschatte tijd per week die werknemer hieraan gaat besteden
 - b. voor welk bedrijf, instelling of organisatie de werknemer de nevenwerkzaamheden gaat verrichten;
 - c. op welke juridische basis de werknemer de nevenwerkzaamheden gaat verrichten, zoals arbeidsovereenkomst, overeenkomst van opdracht (zelfstandig ondernemer) en vrijwilligersovereenkomst, in het kader van de wet- en regelgeving omtrent de Gedragscode Medische Hulpmiddelen en Gunstbetoon;
 - d. welke beloning de werknemer voor de nevenwerkzaamheden ontvangt, in het kader van de wet- en regelgeving omtrent de Gedragscode Medische Hulpmiddelen en Gunstbetoon.

Omkleedtoelage

Nieuw artikel Omkleedfaciliteiten

1. Elk umc zorgt voor efficiënte omkleedfaciliteiten voor medewerkers die verplicht zijn werkkleding te dragen en zich in het umc voorafgaand aan de aanvang de arbeid om te kleden. De tijd die nodig is voor het omkleden telt in de looptijd van deze cao en in afwachting van de nadere uitkomsten van het onderzoek niet mee voor de overeengekomen arbeidsduur of jaarurensystematiek (artikel 6.1 en/of artikel 6.4 lid 1). Over deze tijd heeft de medewerker geen recht op overeengekomen loon (artikel 4.3).
2. Onder werken in werkkleding in lid 1 wordt verstaan: werknemers die voorafgaand en aan het eind van hun dienst moeten wisselen van kleding die door het umc beschikbaar wordt gesteld en onder de verantwoordelijkheid van het umc wordt gewassen.

Nieuw artikel 4.7.8 Omkleedtoelage

De medewerker voor wie één van de schalen 1 tot en met 10 van bijlage A, bijlage Aa of een salarisschaal van bijlage D van deze cao geldt en die verplicht is tot het dragen van werkkleding (als bedoeld in artikel *NIEUW ARTIKEL*) ontvangt voor de omkleedtijd - in afwijking van artikel 4.3 - een toelage van € 80,00 bruto per maand, op basis van een volledige arbeidsduur.
