LHV
Landelijke Huisartsen Vereniging

Cao Huisarts in dienst bij een huisarts

1 maart 2019 – 28 februari 2021

Inhoudsopgave

Collectieve arbeidsovereenkomst voor de Huisarts in dienst bij een huisarts (Hidha) 3

Begripsbepalingen 5

Hoofdstukken 6

Hoofdstuk 1 Werkingssfeer 6
Hoofdstuk 2 Arbeidsovereenkomst 6
Hoofdstuk 3 Duur van de arbeidsovereenkomst, proeftijd en aanzegtermijn bij arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd 6
Hoofdstuk 4 Wederzijdse verplichtingen van de werkgever en werknemer 6
Hoofdstuk 5 Verhuisplicht 7
Hoofdstuk 6 Verhindering 7
Hoofdstuk 7 Medisch onderzoek 7
Hoofdstuk 8 De arbeidsduur 7
Hoofdstuk 9 Werktijden 7
Hoofdstuk 10 Uitbetaling salaris 7
Hoofdstuk 11 Overwerk 8
Hoofdstuk 12 Vergoeding voor overwerk 8
Hoofdstuk 13 Diensten 8
Hoofdstuk 14 Vergoeding diensten in niet Huisartsen Diensten Structuur 8
Hoofdstuk 15 Vergoeding diensten in Huisartsen Diensten Structuur 8
Hoofdstuk 16 Salaristabel, indeling, salarismutatie 9
Hoofdstuk 17 Vakantietoeslag 9
Hoofdstuk 18 Budget en variabele vergoeding(en) persoonlijke kosten en terugbetaling studiekosten 9
Hoofdstuk 19 Ziektekosten 10
Hoofdstuk 20 Verhuiskostenvergoeding 10
Hoofdstuk 21 Vakantie, (bijzonder) verlof en feestdagen 11
Hoofdstuk 22 Arbeid en Zorg 11
Hoofdstuk 23 Aansprakelijkheid 12
Hoofdstuk 24 Arbeidsongeschiktheid 12
Hoofdstuk 25 Overlijden en vermissing 13
Hoofdstuk 26 Pensioen 13
Hoofdstuk 27 Nevenfuncties 13
Hoofdstuk 28 Waarneming 13
Hoofdstuk 29 Op non-actiefstelling 13
Hoofdstuk 30 Schorsing 14
Hoofdstuk 31 Einde van de arbeidsovereenkomst 14
Hoofdstuk 32 Opzegging en ontbinding 14
Hoofdstuk 33 Wachtgeldregeling 14
Hoofdstuk 34 Belangenbehartiging 15
Hoofdstuk 35 Relatiepartner 15
Hoofdstuk 36 Professioneel statuut 15
Hoofdstuk 37 Inwerkingtreding en duur van de overeenkomst 15
Hoofdstuk 38 Interpretatie 15
Hoofdstuk 39 Klachtenregeling 15
Hoofdstuk 40 Geschillen 15

Overzicht bijlagen 16

Bijlage 1 Salarisparagraaf en loongebouw 17
Bijlage 2 Professioneel statuut 18
Bijlage 3 Model arbeidsovereenkomst 21
Bijlage 4 Model studieovereenkomst 23
Bijlage 5 Salarisrichtlijn LAD, cao-Hidha 01 april 2014 - 30 juni 2017 (vervallen)

Collectieve arbeidsovereenkomst voor de Huisarts in dienst bij een huisarts (Hidha)

Ondergetekenden, partijen bij de Cao Huisarts in dienst bij een huisarts (hierna Cao Hidha), te weten:

De Landelijke vereniging van Artsen in Dienstverband, gevestigd te Utrecht, hierna te noemen LAD als werknemersorganisatie enerzijds

en

De Landelijke Huisartsen Vereniging, gevestigd te Utrecht, hierna te noemen LHV als werkgeversorganisatie anderzijds

verklaren hierbij overeenstemming te hebben bereikt over voortzetting van de Cao Hidha.

Deze overeenstemming betreft de navolgende afspraken:

1 Looptijd

De Cao Hidha loopt van 1 maart 2019 tot en met 28 februari 2021.

2 Salarisontwikkeling

De salarissen conform bijlage 1 Cao Hidha (Salarisparagraaf en loongebouw) worden als volgt aangepast:
een structurele verhoging per 1 september 2019 met 3%;
een structurele verhoging per 1 augustus 2020 met 3%.

3 Overwerk (hoofdstuk 11.c)

Cao-partijen zijn overeengekomen dat in hoofdstuk 11.c. de periode van 26 weken zal worden gewijzigd in 13 weken.

4 Vergoeding diensten in Huisartsen Diensten Structuur (hoofdstuk 15)

Daar de vergoeding voor het verrichten van diensten op de Huisartsen Diensten Structuur niet brancheconform en niet passend is, besluiten cao-partijen per direct gezamenlijk op te trekken richting de NZa.

5 Vergoedingen

De in artikel 18 genoemde vergoedingen worden als volgt geïndexeerd voor 2019:

Het maximum budget voor persoonlijke kosten bedraagt € 4.358,36 (dit was € 4.292,68 in 2018);
- een werknemer heeft per jaar recht op een vast bedrag, ongeacht de omvang van het dienstverband, van € 2.309,86 (dit was € 2.275,05 in 2018).
- naar rato van het dienstverband kan aanspraak worden gemaakt op een variabel bedrag van maximaal € 2.048,50 (dit was € 2.017,64 in 2018).

De in artikel 18 genoemde vergoedingen worden conform CPI geïndexeerd in 2020.

6 Vakantie, (bijzonder)verlof en feestdagen (hoofdstuk 21)

Per kalenderjaar kan de werknemer jaarlijks naar rato van het dienstverband 40 vakantie-uren kopen of verkopen. De werkgever zal binnen 6 weken na het schriftelijk verzoek dit administratief verwerken op de loonstrook en in de verlofadministratie. Bij deze administratieve verwerking zal de deeltijdfactor niet - als gevolg van deze keuze - worden gewijzigd. De uurloonwaarde bij de aan- of verkoop van dit verlof wordt gebaseerd op het voor de werknemer geldende basissalaris (inclusief een mogelijke persoonlijke toeslag) en inclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering. Deze berekeningsgrondslag geldt ook voor de afkoop van het saldo niet genoten vakantiedagen bij einde dienstverband.

7 Functiebeschrijving/functiewaardering

Cao-partijen besluiten tot het instellen van een gezamenlijke werkgroep om te komen tot een functiebeschrijving (inhoud)/functiewaardering voor de functie van de Hidha.

8 Duurzame inzetbaarheid

Cao-partijen hechten grote waarde aan behoud van de inzetbaarheid van medewerkers gedurende hun hele carrière. Daartoe willen zij gedurende de looptijd van de cao concrete afspraken maken om werknemers duurzaam te laten werken en op een gezonde wijze de AOW-gerechtigde leeftijd te bereiken. Hierbij wordt aansluiting gezocht bij initiatieven elders in de sector.

9 AVV-procedure

Partijen stellen alles in het werk om de Cao Hidha algemeen verbindend te laten verklaren.

10 **Inhoud Cao**

De Cao Hidha wordt geactualiseerd en verduidelijkt waar nodig mede in verband met nieuwe wet- en regelgeving.

Aldus overeengekomen,

Utrecht, 21 mei 2019

Namens cao-partijen:

Voor LHV	Voor LAD
De heer R.H.L. Morshuis, huisarts	Mevrouw mr. L. de Groot

i.o.

Begripsbepalingen

1 *De werkgever:* De natuurlijke perso(o)n(en) en/of rechtspersoon, zoals een maatschap of BV, met als hoofdactiviteit complete huisartsenzorg die met de huisarts een arbeidsovereenkomst aangaat.

2 *De werknemer:* De huisarts die een arbeidsovereenkomst is aangegaan met de werkgever.

3 *Cao:* De overeenkomst die is aangegaan tussen de LHV als vertegenwoordiger van de huisarts-werkgevers en de LAD als vertegenwoordiger van de huisartsen in dienstverband.

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

5 *Professioneel statuut:* Het in de bijlage opgenomen professioneel statuut voor de huisarts in dienstverband dat onverbrekelijk met de arbeidsovereenkomst is verbonden en waarin de verantwoordelijkheden met betrekking tot de patiëntenzorg tussen werkgever en werknemer nader zijn geregeld.

6 *Salaris:* Onder salaris wordt verstaan het tussen werkgever en werknemer overeengekomen bruto- maandsalaris, exclusief vakantietoeslag, eenmalige uitkering(en), vergoedingen voor diensten, overwerk, toeslagen en (kosten)vergoedingen als tegemoetkoming ziektekosten, spaarloonregelingen en vergoeding(en) variabele kosten per maand of jaar.

7 *Jaarsalaris:* Onder jaarsalaris wordt verstaan twaalf keer het bruto maandsalaris.

8 *Uur-salaris:* Onder uur-salaris wordt verstaan 1/173 deel van het bruto salaris bij een 40-urige werkweek.

9 *Pensioengrondslag:* De pensioengrondslag bestaat uit het bruto salaris, inclusief vakantietoeslag, vergoeding voor diensten, geldelijke vergoeding voor het verrichten van overwerk en in voorkomende gevallen eindejaarsuitkering en eenmalige uitkering.

10 *Overwerk:* Onder overwerk wordt verstaan arbeid die in opdracht van de werkgever incidenteel wordt verricht boven de overeengekomen arbeidsduur en die valt buiten de werktijden die tussen werkgever en werknemer zijn vastgesteld. Arbeid verricht tijdens diensten wordt niet als overwerk beschouwd.

11 *Feestdagen:* Nieuwjaarsdag, Eerste en Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Eerste en Tweede Pinksterdag, Eerste en Tweede Kerstdag en als zodanig door de overheid erkende nationale feest- en gedenkdagen, waaronder Koningsdag en eens per 5 jaar bevrijdingsdag. Desgewenst kan de werknemer feest- en gedenkdagen inwisselen voor de voor zijn levensovertuiging geldende feest- en gedenkdagen.

12 *HDS:* Een rechtspersoonlijkheid bezittende organisatie, die tot doel heeft het leveren van huisartsenzorg tijdens avond-, nacht- en weekenduren en die een medewerkers overeenkomst heeft gesloten met een zorgverzekeraar.

13 *Diensten:*
- a Huisartsen Diensten Structuur (HDS): Het deelnemen aan de avond-, nacht- en weekenddiensten en achterwachtdiensten, zoals deze zijn gebruikelijk zijn in de HDS.
- b Bereikbaarheidsdienst: Het deelnemen aan avond-, nacht- en weekenddiensten, zoals deze gebruikelijk buiten de HDS-structuur.

14 *LHV:* Landelijke Huisartsen Vereniging, vertegenwoordiger van de huisarts-werkgever.

15 *LAD:* Landelijke vereniging van Artsen in Dienstverband, vertegenwoordiger van de huisarts-werknemer.

Hoofdstukken

HOOFDSTUK 1

Werkingssfeer

Deze cao is van toepassing op werkgever en werknemer als hiervoor omschreven. Bij indiensttreding wordt deze cao door werkgever aan werknemer ter beschikking gesteld, indien gewenst door de werknemer in geprinte vorm. Hetzelfde geldt voor iedere, na de indiensttreding van de werknemer, nieuw te verschijnen cao. Van de bepalingen van deze cao kan in voor de werknemer gunstige zin worden afgeweken.

HOOFDSTUK 2

De arbeidsovereenkomst

a De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk in tweevoud aangegaan onder de voorwaarden als in deze cao staan omschreven en wordt in tweevoud volgens het in de bijlage opgenomen model opgemaakt.
b 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.
c Werknemer draagt er zorg voor dat de werkgever in het bezit komt van een afschrift van een identiteitsbewijs van werknemer.

HOOFDSTUK 3

Duur van de arbeidsovereenkomst, proeftijd en aanzegtermijn bij arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

a De arbeidsovereenkomst wordt in beginsel aangegaan voor onbepaalde tijd.
b In het geval de arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor bepaalde tijd zal de duur daarvan in de arbeidsovereenkomst worden vermeld.
c Indien partijen zulks wensen kan een proeftijd worden overeengekomen. De proeftijd dient schriftelijk te worden overeengekomen en bedraagt.
d 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
   - twee maanden indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor 2 jaar of langer
e Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bedraagt de proeftijd maximaal 2 maanden.

3.1 Aanzegtermijn bij arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd:

1 De werkgever informeert de werknemer schriftelijk uiterlijk een maand voordat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege eindigt:
   a over het al dan niet voortzetten van de overeenkomst;
   b bij voortzetting, over de voorwaarden, waaronder hij de arbeidsovereenkomst wil voortzetten.
2 Lid 1 is niet van toepassing, indien:
   a bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst, die schriftelijk is overeengekomen, dat deze eindigt op een tijdstip dat niet op een kalenderdatum is gesteld; of
   b de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor een periode korter dan 6 maanden.
3 Indien de werkgever de verplichting, bedoeld in lid 1, aanhef en onderdeel A niet is nagekomen, is hij aan de werknemer een vergoeding verschuldigd gelijk aan het bedrag van het in geld vastgestelde loon voor één maand. Indien de werkgever de verplichting niet tijdig is nage komen, is hij aan de werknemer een vergoeding naar rato verschuldigd.

HOOFDSTUK 4

Wederzijdse verplichtingen van de werkgever en werknemer

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 het professioneel statuut, te houden aan de (organisatorische) aanwijzingen van de werkgever.
b Werknemer is gehouden naar vermogen 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 het professioneel statuut 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 Werkgever is verplicht al datgene te doen of na te laten wat een goed werkgever in gelijke omstandigheden behoort te doen of na te laten en dient de werknemer in staat te stellen de overeengekomen werkzaamheden naar beste vermogen te verrichten.
e Werkgever verschaft werknemer, indien nodig en binnen de grenzen van het economisch mogelijke, zowel de nodige ruimte tot onderzoek, observatie en behandeling als faciliteiten zoals praktijkinstrumentarium en personeel.

HOOFDSTUK 5
Verhuisplicht

a Werkgever kan werknemer verplichten zich te vestigen binnen het gebied waar de werkgever huisartsenzorg verleent, indien in het kader van de (bereikbaarheids-) diensten de werknemer binnen de voor de beroepsgroep geldende aanrijtijd huisartsenzorg moet kunnen verlenen. Indien de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt gesloten met een duur van minder dan twee jaar kan werknemer niet worden verplicht te verhuizen. Bij de door werknemer gedurende deze periode te verrichten (bereikbaarheids-) diensten is werkgever gehouden voor rekening van de werkgever voor een adequate huisvesting zorg te dragen.
Toelichting: met adequate huisvesting wordt bedoeld dat de werkgever er voor zorg draagt dat de werknemer over voldoende en behoorlijke faciliteiten beschikt, zoals een voldoende geoutilleerde slaapgelegenheid en sanitaire voorzieningen.
b Indien de werkgever de werknemer overeenkomstig lid a verplicht te verhuizen of werknemer zich bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst vestigt in het praktijkgebied, heeft de werknemer overeenkomstig hoofdstuk 20 recht op een verhuiskostenvergoeding.

HOOFDSTUK 6
Verhindering

a Indien de werknemer verhinderd is de werkzaamheden te verrichten zal werknemer de werkgever hiervan ten spoedigste mededeling doen.
b Indien de werknemer in strijd met zijn verplichtingen opzettelijk nalaat zijn werkzaamheden te verrichten is de werkgever de werknemer over die periode geen salaris verschuldigd.

HOOFDSTUK 7
Medisch onderzoek

Werknemer is verplicht zich, op kosten van de werkgever, te onderwerpen aan een door de werkgever met redenen omkleed noodzakelijk geacht medisch onderzoek, indien het een onderzoek betreft met een preventieve werking ten opzichte van de zorg die in de praktijk wordt verleend. Dit geldt eveneens voor de uitoefening van de functie noodzakelijke vaccinaties.

HOOFDSTUK 8
De arbeidsduur

De arbeidsduur van de werknemer wordt in overleg met de werkgever vastgesteld. De arbeidsduur bij een volledige werkweek bedraagt gemiddeld 40 uur, exclusief overwerk en diensten, gemeten over een periode van 13 weken.

HOOFDSTUK 9
Werktijden

a In overleg met de werknemer wordt de indeling van de werktijden overeengekomen, met dien verstande dat de werktijden liggen binnen het dagvenster van 07.00 uur tot 20.00 uur.
b Indien het voor de uitvoering van de werkzaamheden noodzakelijk is, kan de werkgever in overleg met de werknemer tijdelijk andere werktijden vaststellen.
c Uitgangspunten en criteria bij individuele werktijden en roostering:
- individuele werktijden worden gebaseerd op de arbeidsduur van de werknemer en vastgesteld in overleg tussen de werknemer en de werkgever.
- bij individuele afspraken over werktijden en roosters wordt rekening gehouden met een goede balans tussen individuele, team- en organisatiebelangen
- de normen uit de Arbeidstijdenwet zijn leidend voor het overleg over de arbeids- en rusttijden, rekening houdend met hetgeen met de Ondernemingsraad wordt overeengekomen;
- individuele werktijden worden in overleg tussen werkgever en werknemer overeengekomen, nadat in het team de werktijden en de gewenste bezetting aan de orde zijn geweest;

d Werkoverleg wordt als werktijd beschouwd.
e Indien tussen werkgever en werknemer wordt overeengekomen dat werknemer gedurende de pauze(s) beschikbaar dient te zijn vindt betaling tegen het normale uurtarief plaats.

HOOFDSTUK 10
Uitbetaling salaris

a Het salaris wordt gebaseerd op het gemiddeld aantal overeengekomen uren per week. Werknemer dient uiterlijk vóór het einde van de kalendermaand de beschikking te hebben over het salaris over die maand.
b Vergoedingen, voortvloeiende uit het verrichten van diensten en overwerk, als overeengekomen dienen uiterlijk aan het einde van de maand, volgend op die waarin de aanspraken zijn ontstaan, te worden uitbetaald.
c De eindejaarsuitkering wordt betaald in de maand november. De hoogte van de betaling in de maand november zal 11/12 van de eindejaarsuitkering omvatten, te weten de periode januari tot en met november van dat jaar. Het resterende bedrag, 1/12 van de eindejaarsuitkering, zal uiterlijk in januari van het daarop volgende jaar worden uitbetaald.

HOOFDSTUK 11
Overwerk

a De werkgever kan in incidentele gevallen aan de werknemer opdracht geven overwerk te verrichten.
b Werknemer is verantwoordelijk voor het bijhouden en het registreren van het overwerk op een daarvoor door de werkgever aan te geven wijze. Per periode van 13 weken wordt door de werknemer aan de werkgever een overzicht van het overwerk verstrekt. De werkgever ondertekent het door de werknemer aangeleverde overzicht.
c Indien de arbeidsduur en vastgestelde werktijden, niet zijnde diensten, gedurende een periode van 13 weken structureel met meer dan 10% wordt overschreden, zal op verzoek van de werknemer die een parttime dienstverband heeft de omvang van het dienstverband worden uitgebreid.

HOOFDSTUK 12
Vergoeding voor overwerk

a Overwerk, gedurende een periode van een half uur of korter, aansluitend op de voor de werknemer vastgestelde werktijd, komt niet voor vergoeding in aanmerking.
b Indien de overeengekomen arbeidsduur en vastgestelde werktijden, niet zijnde diensten, gemeten over een periode van 13 weken, met 10% of meer is overschreden heeft de werknemer recht op een overwerkvergoeding.
c De overwerkvergoeding vindt plaats in overleg tussen de werknemer en de werkgever in de vorm van een compensatie in tijd of in geld. De overwerkvergoeding in tijd of in geld bedraagt per uur 125% van het uursalaris. Compensatie in tijd vindt plaats binnen de voor de werknemer geldende werktijden. De compensatie in tijd dient uiterlijk plaats te vinden in de 26 weken volgend op de in lid b genoemde periode.
d Vergoeding van overwerk of compensatie in tijd wordt gegeven indien werknemer opdracht tot overwerk heeft gekregen, dan wel redelijkerwijs mocht aannemen dat hij opdracht tot overwerk zou hebben gekregen. In het laatste geval stelt de werkgever achteraf de noodzaak tot overwerk vast.

HOOFDSTUK 13
Diensten

a De werkgever kan de werknemer opdragen bereikbaarheidsdienst te doen.
b De werkgever kan de werknemer opdragen deel te nemen aan avond-, nacht- en weekenddiensten (ANW-diensten).
c In principe worden de diensten in overleg gelijkelijk tussen werkgever en werknemer verdeeld, met dien verstande dat bij een deeltijdaanstelling de werknemer naar evenredigheid deelneemt in de diensten.
d Tenzij tussen werkgever en werknemer een andere regeling wordt overeengekomen gaat de bereikbaarheids dienst in een niet huisartsen diensten structuur in beginsel in om 18.00 uur en eindigt om 8.00 uur de volgende ochtend. Een bereikbaarheidsdienst op zaterdag en zondag telt voor 2 diensten, van 08.00 uur tot 18.00 uur en 18.00 uur tot 08.00 uur de volgende ochtend.
e Tenzij binnen de huisartsen diensten structuur (HDS) een afwijkende regeling geldt, gaat een avonddienst in de HDS in beginsel in om 18.00 uur en eindigt om 24.00 uur, de nachtdienst gaat in beginsel in om 24.00 uur en eindigt om 08.00 uur. De weekenddiensten worden uitgevoerd in drie blokken van 8 uur per etmaal.
f Na de derde maand van de zwangerschap tot zes maanden na de bevalling, kan de werknemer niet worden verplicht nachtdiensten te doen.
g De werknemer heeft recht op het doen van ANW-diensten indien dat noodzakelijk is voor de herregistratie als huisarts. Het aantal ANW-diensten waar een werknemer recht op heeft is gerelateerd aan de omvang van het dienstverband en moet gelijkmatig zijn verdeeld.

HOOFDSTUK 14
Vergoeding diensten in niet Huisartsen Diensten Structuur

a Werknemer heeft recht op een toeslag voor het verrichten van bereikbaarheidsdiensten en de daarbinnen verrichte werkzaamheden ten bedrage van:
- 5% van het maandsalaris indien 1 bereikbaarheidsdienst per maand wordt verricht;
- 7,5% van het maandsalaris indien minimaal 2 bereikbaarheidsdiensten per maand, maar minder dan 4 bereikbaarheidsdiensten per maand worden verricht;
- 10% van het maandsalaris indien 4 of meer bereikbaarheidsdiensten per maand worden verricht.

b Indien en voor zover tijdens een bereikbaarheidsdienst de feitelijke arbeid meer bedraagt dan 2,5 uur, worden deze meer-uren beschouwd als overwerk en vergoed overeenkomstig hoofdstuk 12 onder c en d.
c Voor de berekening van de toelage voor de bereikbaarheidsdienst wordt bij degene die een deeltijdaanstelling heeft, uitgegaan van het salaris op fulltime basis.

HOOFDSTUK 15
Vergoeding diensten in Huisartsen Diensten Structuur

a Voor het deelnemen aan de avond-, nacht- en weekenddiensten in de HDS heeft de werknemer per 1 januari 2019 recht op een vergoeding van €59,26 bruto per uur (in 2018 was dit €57,91). Indien de avonddienst in de HDS ingaat om 17.00 uur, zal het uur tussen 17.00 en 18.00 uur conform de HDS-vergoeding worden vergoed, tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst van de werknemer is overeengekomen dat de reguliere werktijd van de werknemer eindigt om 18.00 uur.
b Voor de achterwachtdiensten ontvangt de werknemer een vergoeding van € 9,– bruto per uur. Op deze vergoeding voor de achterwachtdiensten heeft de werknemer aanspraak naast het uur-salaris voor de eventueel daadwerkelijk gewerkte uren.
c Indien werknemer in HDS verband in een nachtdienst heeft gewerkt en direct aansluitend is ingeroosterd voor een dagdienst, heeft de werknemer recht op een rusttijd van minimaal 8 uur tussen betreffende nachtdienst en bedoelde dagdienst in. Deze rusttijd kan niet worden ingezet op een ander tijdstip dan tussen genoemde nachtdienst en dagdienst. De rusttijd is niet om te zetten in vrije tijd of salaris. De gevolgen

van de rusttijdenregeling voor het werkrooster dienen in overleg tussen werkgever en werknemer te worden uitgewerkt.

HOOFDSTUK 16

Salaristabel, indeling, salarismutatie

a Werknemer heeft uit hoofde van de arbeidsovereenkomst recht op een salaris overeenkomstig bijlage 1 van deze cao, daarnaast heeft de werknemer recht op de EJU, 1,75% van het jaarsalaris.
b Het salaris bij indiensttreding wordt vastgelegd in de arbeidsovereenkomst.
c De werknemer wordt ingeschaald in trede 1, tenzij ervaring of bijzondere omstandigheden aanleiding geven om een hogere trede vast te stellen. Voor het meetellen van ervaring geldt, dat de werknemer voor elk jaar inschrijving in het huisartsenregister bij de Registratiecommissie Geneeskundig Specialisten (RGS) in een hogere periodiek wordt ingeschaald.
d Jaarlijks heeft werknemer, bij goed functioneren, vervolgens recht op een verhoging van het salaris, volgens het in bijlage 1 opgenomen loongebouw.

HOOFDSTUK 17

Vakantietoeslag

a Werknemer heeft recht op een vakantietoeslag van 8% van het jaarsalaris. De vakantietoeslag wordt eenmaal per jaar, in de maand mei, uitbetaald over een periode van twaalf maanden, aanvangende met de maand juni van het voorgaande jaar.
b Bij een opbouw over een kortere periode wordt de vakantietoeslag over die kortere periode berekend.

HOOFDSTUK 18

Budget en variabele vergoeding(en) persoonlijke kosten en terugbetaling studiekosten

Werknemer heeft recht op de volgende vergoedingen:

a Reis- en verblijfkosten:
- Werknemer ontvangt voor het woon-werkverkeer een vergoeding van € 0,19 netto per gereden kilometer.
- Werknemer ontvangt voor reiskosten ter zake van praktijkkilometers een vergoeding van €0,36 per gereden kilometer per gereden kilometer waarvan €0,19 netto. Onder praktijkkilometers worden ook begrepen de noodzakelijke reiskosten in het kader van avond-, nacht- en weekenddiensten alsmede de achterwacht.
- Werknemer ontvangt een vergoeding voor verblijfkosten conform de werkelijk gemaakte kosten.

b Daarnaast wordt aan de werknemer een maximum budget toegekend ten behoeve van alle werkelijk gemaakte persoonlijke kosten in het kader van de functieuitoefening. Per 1 januari 2019 is het bedrag van het budget €4.358,36 per jaar. Dit was €4.292,68 in 2018. Iedere werknemer heeft, ongeacht de omvang van het dienstverband per 1 januari 2019 recht op een budget van €2.309,86 per jaar. Dit was €2.275,05 in 2018. Het budget is ten behoeve van alle werkelijk gemaakte persoonlijke kosten in het kader van de functieuitoefening. Daarnaast kan de werknemer naar rato van het dienstverband aanspraak maken op een bedrag van maximaal €2.048,50 (per 1 januari 2019). Dit was €2.017,64 in 2018 per jaar.
Voor het vaststellen van de omvang van het dienstverband geldt de afrondingsregel, waarbij decimaal 0 tot 5 afgerond wordt naar 5%, en vanaf decimaal 5 afgerond wordt naar 10%.
In het geval waarbij toekenning van het budget op bovengenoemde wijze bij meerdere dienstverbanden vallend onder de werkingssfeer van deze cao zou leiden tot toekenning van een hoger budget dan het gestelde maximum, dan mogen betrokken werkgevers het maximum budget met elkaar verrekenen zodanig dat geen van de werkgevers een hoger budget hoeft toe te kennen dan dat zij op grond van de bovengenoemde rekenwijze dienen toe te kennen.

De vergoedingen van de werkelijke kosten worden verstrekt op declaratiebasis. Onder de werkelijke persoonlijke kosten worden in ieder geval begrepen:
- De kosten die voortvloeien uit de verplichte herregistratie in het kader van de wet BIG.
- De kosten die verband houdende met bij- en nascholing ten behoeve van de herregistratie als voorgeschreven door de wetenschappelijke vereniging, alsmede (binnen- en buitenlands) congres, cursus en symposiabezoek in het kader van de accreditatie.
- Lidmaatschappen van de wetenschappelijke verenigingen, KNMG, beroepsverenigingen LAD en LHV, alsmede van het NHG.
- Individuele vakliteratuur voor de uitoefening van de functie.
- Kosten betreffende communicatiemiddelen, waaronder telefoonkosten en kosten voor de mobiele telefoon e.d.

c Indien in enig jaar het toegekende budget niet volledig wordt gedeclareerd, kan het restant worden gereserveerd, teneinde in een volgend jaar de mogelijkheid te hebben een betere invulling te geven aan de accreditatie dan wel bij- en nascholing.
d Bij volledige arbeidsongeschiktheid in de zin van de WIA heeft de huisarts geen aanspraak meer op de variabele vergoeding(en) persoonlijke kosten en komt het budget te vervallen. De huisarts heeft eveneens geen aanspraak op de variabele vergoeding(en) persoonlijke kosten dan wel het budget, indien voor het verstrijken van de 52 weken voorafgaande aan de volledige arbeidsongeschiktheid in de zin van de WIA, volledige arbeidsongeschiktheid blijkt, behoudens voor zover de persoonlijke kosten in redelijkheid reeds zijn of (nog) zullen worden gemaakt.
e Het budget wordt jaarlijks toegekend en wordt jaarlijks per 1 januari aangepast aan het CBS consumentenprijsindexcijfer (CPI) over de referteperiode oktober/oktober van het voorafgaande jaar.
f De in lid e bedoelde aanpassing geschiedt over de in lid b genoemde bedragen.
g Indien een werknemer – naast de toekenning van het budget persoonlijke kosten – de wens te kennen geeft tot het volgen van een scholing of opleiding, zal hij dit tijdig d.w.z. tenminste drie maanden voor aanvang van bedoelde studie of opleiding bij werkgever aan de orde stellen. Daarbij geldt dat reis- en verblijfkosten voor rekening van de werknemer zijn.

h De kosten die werknemer conform hoofdstuk 18 lid a., b. en g. kan declareren bij werkgever zal hij tijdig d.w.z. in principe binnen drie maanden na het ontvangen van betreffende nota's bij werkgever indienen.
i Indien de werkgever - naast de toekenning van het budget persoonlijke kosten als bedoeld in lid b - een tegemoetkoming in de kosten verstrekt voor het volgen van scholing of opleiding ten behoeve van de persoonlijke ontwikkeling van de werknemer of ter verkrijging van specifieke vaardigheden, kunnen werkgever en werknemer schriftelijk overeenkomen, dat de werkgever het recht heeft de door werkgever (deels) betaalde scholingskosten terug te vorderen. Voorwaarde voor terugvordering is, dat sprake is van de situatie, dat aan de werknemer op eigen verzoek ontslag wordt verleend of dat de werknemer wegens dringende reden wordt ontslagen en dit ontslag valt binnen de termijn van twee jaar sedert de datum, waarop de scholing is voltooid.
j Indien het ontslag op eigen verzoek of het ontslag wegens een dringende reden plaatsvindt binnen de termijn van twee jaar sedert de datum waarop de scholing is voltooid, geldt voor elke maand dat het dienstverband sedert de datum van het voltooien van de scholing korter dan 24 maanden heeft geduurd, dat de werknemer 1/24 deel van de door werkgever betaalde kosten terugbetaalt.
k Tevens kunnen werkgever en werknemer schriftelijk overeenkomen, dat indien de werkgever - naast de toekenning van het budget persoonlijke kosten als bedoeld in lid b - een tegemoetkoming in de kosten verstrekt voor het volgen van scholing of opleiding ten behoeve van de persoonlijke ontwikkeling van de werknemer of ter verkrijging van specifieke vaardigheden, dat de werkgever het recht heeft de door de werkgever (deels) betaalde scholingskosten terug te vorderen, indien de werknemer de studie niet met goed gevolg heeft afgerond op grond van omstandigheden, die aan de werknemer te wijten zijn. In dat geval heeft de werkgever het recht maximaal het bedrag dat aan de werknemer is uitbetaald in het tijdvak van twee jaar, voorafgaand aan de afronding van de studie terug te vorderen. In de gevallen, bedoeld onder g t/m k van dit artikel maakt werkgever gebruik van de in bijlage 4 van de cao opgenomen model studieovereenkomst.

HOOFDSTUK 19

Ziektekosten

De werknemer ontvangt 1 januari 2019 per maand een werkgeversbijdrage voor de ziektekostenverzekering van €17,43. Dit was €17,17 per maand in 2018.
Indien de werknemer arbeidsovereenkomsten heeft bij meerdere werkgevers vallend onder de werkingssfeer van deze cao, dan wordt de bovengenoemde werkgeversbijdrage naar rato verdeeld over de verschillende werkgevers. Als verdeelsleutel wordt hierbij gehanteerd het aantal contracturen per werkgever ten opzichte van het totale aantal contracturen bij de diverse werkgevers.
Deze bijdrage zal jaarlijks worden geïndexeerd conform het CBS Consumentenprijsindexcijfer (CPI) over de referteperiode oktober/oktober van het voorgaande jaar.

HOOFDSTUK 20

Verhuiskostenvergoeding

Indien werknemer verplicht wordt te verhuizen ingevolge hoofdstuk 5 wordt door werkgever aan werknemer een verhuiskostenvergoeding verleend overeenkomstig de volgende regeling:

a vergoeding van de kosten van openbaar vervoer voor de werknemer en zijn/haar gezinsleden en vervoer van bagage en inboedel naar de nieuwe woning, de kosten van het in- en uitpakken daaronder begrepen maximaal op basis van de door de werkgever geaccordeerde offerte van een Erkende Verhuizer.
b vergoeding van de overige uit de verhuizing voortvloeiende en aangetoonde (herinrichting) kosten.
c vergoeding van de huurkosten van de oude huurwoning dan wel rentelast van de oude koopwoning tot een maximum van twee maanden, indien tegelijkertijd reeds de huur dan wel rentelast voor de nieuwe woning moet worden betaald.
d De onder leden a, b en c omschreven vergoedingen bestaat uit een vergoeding tot een maximum van 10% van het jaarsalaris van de werknemer op het moment van de verhuizing.
e De onder lid a omschreven vergoeding zal moeten worden terugbetaald indien de arbeidsovereenkomst op verzoek van werknemer of ten gevolge van dringende, door werknemer veroorzaakte en hem verwijtbare redenen binnen twee jaar na de verhuizing wordt beëindigd.
f de terugbetaling als bedoeld onder lid e vindt niet plaats in het geval de arbeidsovereenkomst op verzoek van werknemer op medische gronden wordt beëindigd en deze beëindiging ook naar het oordeel van werkgever op die gronden geboden is.
g de terugbetaling wordt verminderd met 1/24-ste deel voor elke volle maand dat het dienstverband tussen werkgever en werknemer na de dag van de verhuizing heeft voortgeduurd.

HOOFDSTUK 21

Vakantie, (bijzonder) verlof en feestdagen

a De werknemer heeft per kalenderjaar, met behoud van salaris, recht op 224 vakantie-uren per jaar. Bij indiensttreding in de loop van het jaar heeft de werknemer recht op een evenredig deel van het in dit lid genoemde aantal vakantiedagen. Voor parttimers worden de vakantie-uren naar evenredigheid berekend. De vakantie-uren verjaren vijf jaar na het kalenderjaar waarin het recht op de vakantie-uren is ontstaan.

b Op grond van artikel 7:640 lid 2 BW kan op verzoek van werknemer het opgebouwde vakantieverlof worden uitbetaald voor zover de aanspraak het in artikel 7:634 BW bedoelde minimum te boven gaat.

c Per kalenderjaar kan de werknemer jaarlijks naar rato van het dienstverband 40 vakantie-uren kopen of verkopen. De werkgever zal binnen 6 weken na het schriftelijk verzoek dit administratief verwerken op de loonstrook en in de verlofadministratie. Bij deze administratieve verwerking zal de deeltijdfactor niet - als gevolg van deze keuze - worden gewijzigd. De uurloonwaarde bij de aan- of verkoop van dit verlof wordt gebaseerd op het voor de werknemer geldende basissalaris (inclusief een mogelijke persoonlijke toeslag) en inclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering. Deze berekeningsgrondslag geldt ook voor de afkoop van het saldo niet genoten vakantiedagen bij einde dienstverband.

d Werknemer heeft recht op leeftijdsverlofuren overeenkomstig onderstaande tabel. Deze leeftijdsverlofuren kunnen in overleg tussen werknemer en werkgever ook worden ingezet voor aanpassing van de werk- en rusttijden.

Tot en met 30 juni 2018 Is onderstaande tabel van toepassing:	**Vanaf 1 juli 2018 is onderstaande tabel van toepassing:**	**Vanaf 1 juli 2019 is onderstaande tabel van toepassing:**
50 tot en met 54 jaar: 16 uur	51 tot en met 55 jaar: 16 uur	52 tot en met 56 jaar: 16 uur
55 tot en met 59 jaar: 64 uur	56 tot en met 60 jaar: 64 uur	57 tot en met 61 jaar: 64 uur
60 tot en met 64 jaar: 80 uur	61 tot en met AOW-leeftijd: 80 uur	62 tot en met AOW-leeftijd: 80 uur

e De werknemer heeft, met behoud van salaris, recht op verlof op feestdagen, voor zover deze niet op een zaterdag of zondag vallen.

f Werknemer heeft na overleg met werkgever, met behoud van salaris, recht op het volgen van bij-/nascholing. Bij-/nascholing wordt gezien als werktijd met behoud van salaris ook wanneer dit valt buiten de reguliere werktijden. Het bij-/nascholingsverlof voor werknemers met een dienstverband van gemiddeld meer dan 24 uur per week bedraagt 40 uur per kalenderjaar. Indien de bij-/nascholing door een werknemer wordt gevolgd met een dienstverband van minder dan gemiddeld 24 uur per week, wordt het recht op bij-/nascholingsverlof naar rato van het aantal individueel overeengekomen arbeidsuren gedeeld door de arbeidsduur bij een volledige werkweek.

g Werknemer heeft recht op verlof met behoud van salaris in verband met bijzondere gebeurtenissen. De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid om aan de hierna genoemde gebeurtenissen gedurende de bij die gebeurtenis vermelde periode deel te nemen.
1 Verhuizing van de werknemer: 2 dagen.
2 Ondertrouw van de werknemer: 1 dag.
3 Huwelijk van dan wel een andere wijze van een samenlevingsverband aangaan door de werknemer, bij notariële akte dan wel gemeentelijke of kerkelijke registratie: 3 dagen.
4 Huwelijk of registratie van partnerschap van bloed- en aanverwanten in de eerste en tweede graad van de werknemer: 1 dag.
5 Huwelijksjubileum, 25- en 40-jaar van werknemer: 1 dag.
6 Huwelijksjubileum, 25-, 40-, 50-, 60-, van ouders, stief- en schoonouders, kinderen, stief- en schoonkinderen: 1 dag.

Het opnemen van dit verlof dient te worden afgestemd met de werkgever en kan slechts worden opgenomen op dagen welke betrekking hebben op de gebeurtenis.

h Werkgever kan aan de werknemer betaald of onbetaald verlof verlenen.

HOOFDSTUK 22

Arbeid en Zorg

Algemeen

Voor zover in dit hoofdstuk niet anders is bepaald, gelden de bepalingen van de Wet Arbeid en Zorg. De belangrijkste bepalingen van de wet zijn in dit hoofdstuk verwerkt.

Calamiteitenverlof

a De werknemer heeft recht op verlof met behoud van salaris voor een korte, naar billijkheid te bepalen tijd, wanneer werknemer de werkzaamheden niet kan verrichten wegens zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden, waaronder in ieder geval:
1 In geval van calamiteiten de eerste noodzakelijke voorzieningen te treffen.
2 Ziekte van de echtgeno(o)t(e), de geregistreerd partner of persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont, kinderen, pleeg-, stief- en schoonkinderen, ouders, stief- en schoonouders.

b De werknemer meldt zo mogelijk vooraf aan de werkgever dat hij het calamiteitenverlof opneemt onder opgave van redenen; indien dit niet mogelijk is dan zo spoedig mogelijk daarna. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij aannemelijk maakt dat hij zijn arbeid niet heeft kunnen verrichten wegens de genoemde redenen.

Kortverzuimverlof

a De werknemer heeft recht op verlof met behoud van salaris ingeval van een door de wet of overheid, zonder geldelijke vergoeding opgelegde verplichting, waarvan de vervulling niet in vrije tijd kan plaatsvinden.

b De werknemer heeft recht op verlof met behoud van salaris ingeval van de uitoefening van het actief kiesrecht, waarvan de vervulling niet in vrije tijd kan plaatsvinden.

c De werknemer heeft recht op verlof met behoud van salaris bij de bevalling van de echtgenote, de geregistreerd partner of persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont, gedurende 2 dagen.
d De werknemer heeft recht op verlof met behoud van salaris ingeval van overlijden en de lijkbezorging van een van de huisgenoten of een van de bloed- en aanverwanten in de rechte lijn en in de tweede graad van de zijlijn, gedurende 2 dagen en ingeval werknemer belast is met de begrafenis of crematie, ten hoogste 4 dagen.
e De werknemer meldt vooraf aan de werkgever dat hij het kortverzuimverlof opneemt onder opgave van redenen.
f Dagen of gedeelten van dagen waarop de werknemer zijn arbeid niet verricht wegens het verlof bedoeld onder calamiteitenverlof en kortverzuimverlof kunnen slechts indien in een voorkomend geval de werknemer ermee instemt worden aangemerkt als vakantie, met dien verstande dat de werknemer ten minste recht houdt op het wettelijk minimum aan vakantie-aanspraken.

Zorgverlof (kortdurend)
a De werknemer heeft gedurende een periode van 12 achtereenvolgende maanden recht op verlof met behoud van salaris tot ten hoogste 2 maal de arbeidsduur per week ingeval van door de werknemer te verlenen noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van; de echtgenoot, de geregistreerd partner of persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont, kinderen, pleeg, stief- en schoonkinderen, ouders, stief- en schoonouders.
b De werknemer meldt vooraf aan de werkgever dat hij het bedoelde (kortdurend)zorgverlof opneemt onder opgave van de reden. Bij die melding geeft de werknemer ook de omvang, de wijze van opneming en de vermoedelijke duur van het verlof aan.
c Het verlof gaat in op het tijdstip waarop de werknemer het opnemen ervan meldt aan de werkgever. Het verlof vangt niet aan of eindigt in ieder geval zodra de werkgever aan de werknemer kenbaar maakt dat hij tegen het opnemen van het verlof onderscheidenlijk de voortzetting daarvan een zodanig zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang heeft, dat het belang van de werknemer daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.
d Indien de werknemer calamiteitenverlof opneemt en blijkt dat het genoemde verlof langer duurt dan één dag en de werknemer zelf de noodzakelijke verpleging en/of verzorging op zich neemt, gaat het calamiteitenverlof over in zorgverlof.

Geboorteverlof
Na de bevalling van de echtgenote, de geregistreerd partner, de persoon met wie ongehuwd wordt samengeleefd of degene van wie werknemer het kind erkent, heeft werknemer gedurende een tijdvak van vier weken recht op geboorteverlof met behoud van salaris voor 5 dagen waarop werknemer de werkzaamheden pleegt te verrichten. De werknemer mag zelf bepalen hoe hij de opname over de 4 weken verspreidt.

Bevallingsverlof (aanvullend)
Werkgever verleent aan werkneemster die zulks wenst onbetaald verlof als aanvulling op het bevallingsverlof, gedurende een periode van maximaal vier weken. Werkneemster die daarvan gebruik wenst te maken zal hiertoe bij werkgever, uiterlijk drie maanden voor de vermoedelijke datum van de bevalling, een verzoek indienen.

HOOFDSTUK 23
Aansprakelijkheid

a Werkgever is verplicht op zijn kosten een verzekering te sluiten die de civielrechtelijke aansprakelijkheid van de werknemer dekt voor schade aan derden toegebracht in de uitoefening van de functie als huisarts in dienst van de werkgever, met inbegrip van de civielrechtelijke aansprakelijkheid jegens en van degene die de werknemer hierbij begeleidt. Een en ander voor zover de aansprakelijkheid niet voortvloeit uit activiteiten die de werknemer verricht in het kader van nevenfuncties of nevenwerkzaamheden die voor rekening en risico van de werknemer komen. Werkgever vrijwaart de werknemer en degene die de werknemer begeleidt ter zake en zal in het kader van de verzekerde activiteiten het regresrecht niet uitoefenen, tenzij de aansprakelijkheid het gevolg is van opzet en/of bewuste roekeloosheid van de werknemer of degene die de werknemer begeleidt ter zake.
b Werkgever is verplicht de schade van de werknemer te vergoeden welke deze lijdt in de uitoefening van de functie als huisarts in dienst van de werkgever en welke hieruit voortvloeit, tenzij sprake is van opzet en/of bewuste roekeloosheid van de werknemer. Schade aan vervoermiddelen wordt niet vergoed door de werkgever.
c Indien de werknemer en degene die de werknemer begeleidt ter zake tegenover derden rechten kan doen gelden op vergoeding van geleden schade, heeft de werknemer en degene die de werknemer begeleidt ter zake slechts recht op schadevergoeding door de werkgever indien de rechten die zij jegens genoemde derden hebben op verzoek en voor rekening van werkgever aan werkgever worden gecedeerd. De kosten van invordering komen in dat geval voor rekening van werkgever.
d Werkgever voorziet in een adequate rechtsbijstandverzekering indien de werknemer en degene die de werknemer begeleidt ter zake wordt betrokken in een interne of externe klachtenprocedure, inclusief straf- en tuchtrechtprocedures.

HOOFDSTUK 24
Arbeidsongeschiktheid

a Indien de werknemer wegens arbeidsongeschiktheid verhinderd is de werkzaamheden te verrichten, behoudt werknemer voor een tijdvak van 104 weken recht op doorbetaling door de werkgever van het nettosalaris, met dien verstande, dat over de eerste 52 weken 100% loondoorbetaling plaatsvindt en de volgende 52 weken 70% van het nettosalaris wordt betaald, onder vermindering van uitkeringen die worden ontvangen op grond enige bij of krachtens de wet geldende (sociale) verzekering in verband met arbeid.

b Ingeval de arbeidsongeschiktheid van werknemer het gevolg is van een gebeurtenis ter zake waarvan werknemer een vordering tot schadevergoeding vanwege loonderving tegenover derden kan doen gelden, verliest werknemer het recht op betaling van het nettosalaris ingevolge lid a, tenzij werknemer de rechten die jegens derden gelden, voor zover betrekking hebbend op de hoogte van het nettosalaris, op verzoek en voor rekening van werkgever aan werkgever cedeert.
c Indien een werknemer minder dan 35% arbeidsongeschikt in de zin van de WIA wordt bevonden, zal de werkgever zich inzetten om werkloosheid van deze werknemer te voorkomen door zich tot het uiterste in te spannen deze werknemer te herplaatsen binnen de eigen organisatie en indien dat onmogelijk is buiten de organisatie. De werkgever draagt in dit kader ten minste zorg voor:
   - (spreekuur)contacten ten behoeve van de reguliere verzuimbegeleiding door een (extern) deskundige;
   - casemanagement;
   - afspraken met de betreffende deskundige over een schriftelijke terugkoppeling van de bevindingen aan de werkgever en de werknemer;
   - professionele begeleiding van de werknemer gedurende het 1e en 2e ziektejaar.
d De gedifferentieerde premie WGA komt structureel voor rekening van de werkgever.

HOOFDSTUK 25
Overlijden en vermissing

a Zo spoedig mogelijk na het overlijden van werknemer wordt een bedrag uitgekeerd gelijk aan het salaris over een tijdvak van één maand, met in achtneming van artikel 7:674 BW. Tevens vindt uitbetaling plaats van de niet genoten vakantie-uren.
b In het geval waarin, ingevolge titel 18 boek 1 BW, het vermoeden van overlijden is uitgesproken, wordt op verzoek van de nagelaten betrekkingen de in het eerste lid genoemde bedrag uitgekeerd.
c Op het uit te keren bedrag wordt het reeds vóór het overlijden aan werknemer uitbetaalde salaris over een na het overlijden gelegen tijdvak in mindering gebracht.

HOOFDSTUK 26
Pensioen

a Werkgever voorziet in een pensioenvoorziening voor de werknemer. Hierbij geldt een premielastverdeling tussen werkgever en werknemer van 50/50 over de pensioengrondslag. Deze premieverdeling geldt ook voor het partner- en wezenpensioen.
b De onder a genoemde pensioenvoorziening is ondergebracht bij de Stichting Pensioenfonds Huisartsen (SPH). De werkgever is verplicht de werknemer als deelnemer aan te melden bij de SPH.
c Bij indiensttreding ontvangt de werknemer een exemplaar van het pensioenreglement waarin de rechten en plichten zijn omschreven.

HOOFDSTUK 27
Nevenfuncties

Het is werknemer niet toegestaan al dan niet gehonoreerde nevenfuncties te vervullen of al dan niet gehonoreerde nevenwerkzaamheden te verrichten welke redelijkerwijs geacht kunnen worden onverenigbaar te zijn met zijn functie.

HOOFDSTUK 28
Waarneming

a Werkgever draagt, zoveel mogelijk in overleg met werknemer, zorg voor waarneming bij al dan niet voorzienbare afwezigheid van de werkgever, langer dan een maand, zoals bij langdurige arbeidsongeschiktheid.
b Onafhankelijk van het aantal huisartsen waarvoor wordt waargenomen, zal de werkbelasting niet hoger zijn dan wat gebruikelijk is bij een normale werkbelasting volgens de geldende normen. Als de verwachting is dat de werkbelasting toeneemt, dan dient de werkgever een oplossing te vinden.
c Binnen de overeengekomen arbeidsduur zal werknemer, indien en voor zover dat mogelijk is, gedurende maximaal een maand per jaar bij afwezigheid van werkgever en zonder dat werkgever daarvoor een extra vergoeding verschuldigd is, voor deze waarnemen, met dien verstande dat bij een parttime dienstverband waarneming alleen plaats vindt op dagen waarop deze werknemer voor de praktijk werkzaam is.

HOOFDSTUK 29
Op non-actiefstelling

a Werkgever kan werknemer voor een periode van ten hoogste drie weken op non-actief stellen, indien naar het oordeel van werkgever de voortgang van de werkzaamheden – door welke oorzaak dan ook – ernstig wordt belemmerd. Deze termijn kan ten hoogste éénmaal met drie weken worden verlengd. Werkgever kan werknemer, nadat een rechtsgeldige opzegtermijn is ingegaan, voor de verdere duur van deze opzegtermijn op non-actief stellen, indien zwaarwegende belangen naar het oordeel van werkgever zulks noodzakelijk maken.
b Het besluit tot op non-actiefstelling, alsmede het besluit tot verlenging ervan, wordt door werkgever zo spoedig mogelijk schriftelijk aan werknemer medegedeeld onder vermelding van de redenen waarom deze maatregel is vereist.
c Op non-actiefstelling geschiedt steeds met behoud van alle overige rechten, voortvloeiende uit de arbeidsovereenkomst.
d Werkgever is gedurende de periode van op non-actiefstelling gehouden te bevorderen dat de werknemer zijn werkzaamheden zo spoedig mogelijk kan hervatten.
e Na het verstrijken van de periode van drie dan wel van na verlenging van zes weken is werknemer gerechtigd zijn werkzaamheden te hervatten.
f De op non-actiefstelling kan niet bij wijze van strafmaatregel worden gebruikt.

HOOFDSTUK 30

Schorsing

a Werkgever kan werknemer voor ten hoogste één week schorsen, om zodanig ernstige redenen, dat voortzetting van de werkzaamheden door werknemer naar het oordeel van werkgever niet langer verantwoord is. De schorsing wordt onverwijld, gemotiveerd en per aangetekend schrijven, aan werknemer ter kennis gebracht of bevestigd.

b Werknemer wordt binnen vier dagen na dagtekening van het aangetekend schrijven (zaterdagen, zon- en feestdagen niet meegerekend) in de gelegenheid gesteld zich tegenover werkgever te verantwoorden. Werknemer kan zich daarbij door een raadsman doen bijstaan.

c Werkgever kan de schorsing éénmaal met ten hoogste één week verlengen. In geval ten tijde van de eerste schorsing reeds een opzegtermijn liep, kan de schorsing worden verlengd tot de datum van ingang van het ontslag. Ingeval van verlenging van de schorsing behoudt werknemer zijn salaris.

d Werkgever is bevoegd werknemer gedurende de periode van schorsing de toegang tot de praktijkruimte te ontzeggen.

e Schorsing geschiedt steeds met behoud van alle overige rechten, voortvloeiende uit de arbeidsovereenkomst.

f Ingeval mocht blijken dat werknemer kennelijk ten onrechte door werkgever werd geschorst, zal werkgever op verlangen van werknemer deze openlijk rehabiliteren en werknemer de aantoonbare schade vergoeden.

HOOFDSTUK 31

Einde van de arbeidsovereenkomst

Indien de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is aangegaan eindigt deze door het verstrijken van de termijn of duur waarvoor de arbeidsovereenkomst is aangegaan dan wel door tussentijdse opzegging indien deze mogelijkheid nadrukkelijk door partijen is overeengekomen.
Indien de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is aangegaan eindigt deze:

a Door opzegging tegen het einde van de maand met in acht name van de hierna genoemde opzegtermijnen;

b Door ontbinding via de kantonrechter;

c Met wederzijds goedvinden (vast te leggen in een beëindigingsovereenkomst);

d Van rechtswege op de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt;

e Door overlijden van werknemer per datum overlijden.

HOOFDSTUK 32

Opzegging en ontbinding

a Opzegging door de werkgever geschiedt schriftelijk bij aangetekend schrijven en met inachtneming van:
   1 De bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst overeengekomen gelijke opzegtermijn voor werkgever en werknemer met een maximum van drie maanden.
   2 De opzegging dient te geschieden tegen de eerste dag van de maand, volgend op de opzegging.

b Opzegging door werkgever en indiening van een verzoek tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst bij de bevoegde kantonrechter door werkgever kan slechts plaatsvinden op grond van gewichtige redenen. Zodanige gewichtige redenen worden in ieder geval aanwezig geacht:
   1 Wanneer werknemer, ondanks waarschuwingen in gebreke blijft met de nakoming van de arbeidsovereenkomst en de regelingen die daarvan deel uitmaken;
   2 Wanneer werknemer niet meer de bekwaamheid of geschiktheid blijkt te bezitten, noodzakelijk voor de uitoefening van de functie waartoe werknemer zich heeft verbonden;
   3 Wanneer werknemer ten gevolge van ziekte of arbeidsongeschiktheid niet in staat is de verplichtingen voortkomend uit de arbeidsovereenkomst na te komen, voor zover deze ziekte of arbeidsongeschiktheid tenminste twee jaar heeft geduurd;
   4 Wanneer de functie van werknemer overbodig wordt wegens reorganisatie, fusie of liquidatie.

HOOFDSTUK 33

Wachtgeldregeling

a Ingeval de werkgever en werknemer een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd hebben gesloten en deze onder de omstandigheden als bedoeld in lid b sub 4 van hoofdstuk 32 wordt beëindigd keert werkgever werknemer een wachtgeld uit gedurende een periode gelijk aan de helft van de tijd dat werknemer in dienst van werkgever is geweest met een minimum van een halfjaar en een maximum van één jaar, doch uiterlijk tot op de datum waarop het recht op AOW ontstaat.

b Op het wachtgeld, bedoeld in het vorige lid, worden in mindering gebracht de uitkeringen krachtens de Werkloosheidswet, dan wel krachtens enige andere wettelijke regeling waarop werknemer in verband met de beëindiging van het dienstverband aanspraak heeft of had kunnen maken.

c Het wachtgeld bedraagt gedurende de eerste drie maanden 100% van het laatstelijk door werknemer genoten bruto salaris vervolgens 80%.

d Werknemer is op straffe van verlies van wachtgeld verplicht hem/haar passende werkzaamheden te zoeken of, indien aangeboden, te aanvaarden.

e Indien werknemer met ingang van of na de dag waarop het wachtgeld is ingegaan inkomsten uit arbeid of bedrijf geniet wordt, zodra en zo lang die inkomsten, vermeerderd met het wachtgeld, het laatstgenoten salaris inclusief vakantietoeslag overschrijdt, het wachtgeld met het bedrag van die overschrijding verminderd. Inkomsten die werknemer ontving naast het dienstverband worden hierbij buiten beschouwing gelaten.

f Werknemer doet op straffe van verlies van wachtgeld ten genoegen van werkgever onverwijld schriftelijke mededeling van inkomsten als bedoeld in lid e.

HOOFDSTUK 34
Belangenbehartiging

Onverminderd de bevoegdheid van werknemer om zijn/haar belangen bij werkgever te bepleiten, stelt werkgever werknemer op een daartoe strekkend verzoek van werknemer of diens vertegenwoordiger(s) in de gelegenheid mondeling of schriftelijk de belangen van werknemer bij werkgever te bepleiten. Werknemer kan hierbij te allen tijde aanwezig zijn.

HOOFDSTUK 35
Relatiepartner

a De arbeidsvoorwaarden die van toepassing zijn op de gehuwde werknemer zijn van overeenkomstige toepassing op de werknemer met een relatiepartner voor zover dit wettelijk mogelijk is.
b Een relatiepartner kan pas als zodanig worden erkend nadat de werknemer een mede door de relatiepartner ondertekende schriftelijke verklaring heeft overlegd, waaruit blijkt dat er sprake is van een affectieve relatie en een gemeenschappelijke huishouding wordt gevoerd met het oogmerk duurzaam samen te wonen. De werknemer is verplicht bij beëindiging van de affectieve relatie hiervan onverwijld de werkgever in kennis te stellen.
c Als aan het gestelde in lid b is voldaan wordt de relatiepartner als gezinslid aangemerkt en overal waar gesproken wordt over aan- en bloedverwanten van de werknemer worden daaronder mede begrepen de aan- en bloedverwanten van de relatiepartner van de werknemer.

HOOFDSTUK 36
Professioneel statuut

Het professioneel statuut maakt deel uit van deze regeling en vormt een geheel met de individuele arbeidsovereenkomst. Bij indiensttreding wordt het professioneel statuut door werkgever aan werknemer ter beschikking gesteld.

HOOFDSTUK 37
Inwerkingtreding en duur van de overeenkomst

a Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking met ingang van 1 maart 2019 en loopt tot en met 28 februari 2021.
b Indien geen der partijen uiterlijk twee maanden voor de datum waarop deze cao eindigt, bij aangetekend schrijven aan de wederpartij te kennen geeft de overeenkomst te willen beëindigen of wijzigen, wordt de cao geacht stilzwijgend telkens voor 1 jaar te zijn verlengd.

HOOFDSTUK 38
Interpretatie

Bij interpretatie verschillen over de cao tussen de werknemer en de werkgever kan de Hidha en/of de werkgever steeds de uitleg en/of bemiddeling vragen van cao-partijen. Cao-partijen zullen de uitkomst hiervan schriftelijk kenbaar maken aan zowel de Hidha als de werkgever.

HOOFDSTUK 39
Klachtenregeling

De werknemer valt onder de klachtenregeling van de huisarts-werkgever. Kosten zijn voor rekening van de huisarts-werkgever.

HOOFDSTUK 40
Geschillen

De beslechting van geschillen uit deze arbeidsovereenkomst vindt plaats door de rechtbank, sector kanton.

Overzicht bijlagen

Bijlage 1 **Salarisparagraaf en loongebouw**

Bijlage 2 **Professioneel statuut**

Bijlage 3 **Model arbeidsovereenkomst**

Bijlage 4 **Model studieovereenkomst**

Bijlage 5 **Vervallen Salarisrichtlijn LAD**

(deze bijlage is vervallen)

Bijlage 1

Salarisparagraaf en loongebouw

Voor de werknemer gelden op basis van de volgende loonafspraken:
- een structurele stijging van de salarissen met 3% per 1 september 2019
- een structurele stijging van de salarissen met 3% per 1 augustus 2020

de volgende minimum en maximum bruto maandsalarissen:

Salarisschalen Cao Hidha

per 1 januari 2019		per 1 september 2019 een structurele stijging met 3%		per 1 augustus 2020 een structurele stijging met 3%	
1	€ 5.305,58	1	€5.464,75	1	€5.628,69
2	€ 5.505,23	2	€5.670,39	2	€5.840,50
3	€ 5.710,46	3	€5.881,77	3	€6.058,22
4	€ 5.925,70	4	€6.103,47	4	€6.286,57
5	€ 6.147,66	5	€6.332,09	5	€6.522,05
6	€ 6.378,52	6	€6.569,88	6	€6.766,98
7	€ 6.618,32	7	€6.816,87	7	€7.021,38
8	€ 6.867,03	8	€7.073,04	8	€7.285,23

Bijlage 2

Professioneel statuut

Voor een huisarts in dienst bij een huisarts

Overwegende:

- dat overeenkomstig hoofdstuk 4 onder a van de Cao Hidha de huisarts zijn werkzaamheden zal verrichten met inachtneming van de voor de huisarts geformuleerde code;
- dat de professionele autonomie van de Hidha moet worden gewaarborgd door middel van een professioneel statuut, inhoudende een landelijke regeling waarin regels zijn opgenomen ter zake van de professionele verantwoordelijkheid;
- dat er geen verschil in medisch functioneren mag zijn tussen een op arbeidsovereenkomst werkzame huisarts en diens collega die vrijgevestigd is;
- dat de Hidha een persoonlijke niet-overdraagbare verantwoordelijkheid heeft jegens de patiënt aan wie de Hidha verantwoording verschuldigd is voor diens medisch handelen;
- dat het leveren van verantwoorde zorg vereist dat de Hidha binnen de grenzen van de wet, de vigerende professionele standaard en de binnen de huisartspraktijk bestaande regels en afspraken de aan zijn zorg toevertrouwde patiënten in vrijheid met raad en daad kan bijstaan.
- dat de Hidha samen met de huisarts-praktijkhouder de medeverantwoordelijkheid draagt voor een verantwoord niveau van de beroepsuitoefening in de huisartspraktijk;
- dat de huisarts-praktijkhouder een algemene verantwoordelijkheid draagt voor de zorgverlening in de huisartspraktijk;
- dat de huisarts-praktijkhouder op grond van de wet de geneeskundige behandelingsovereenkomst (WGBO) de overeenkomst met de patiënt aangaat en daarvoor aansprakelijk gesteld kan worden voor fouten in de zorgverlening, ongeacht waar en door wie in de huisartspraktijk gemaakt en dat het de Hidha is die namens de huisarts-praktijkhouder voldoet aan de kwalitatieve eisen die hieruit voortvloeien;
- dat het professioneel statuut voor de Hidha deel uitmaakt van de rechtspositie van de Hidha.

komen overeen als volgt:

Artikel 1

In dit statuut wordt verstaan onder:
huisarts-praktijkhouder: De natuurlijke perso(o)n(en) en/of rechtspersoon, zoals een maatschap of BV, die met de Hidha een arbeidsovereenkomst aangaat.
huisarts: de arts, die blijkens inschrijving in het BIG-register en het register van de Huisarts en Verpleeghuisarts Registratie Commissie (HVRC) en in de huisartspraktijk werkzaam is.
professionele autonomie: de vrijheid van oordeelsvorming van de Hidha om, gegeven de wettelijke kaders en professionele standaard, zonder inmenging van derden en zonder preventief toezicht van de huisarts-praktijkhouder, in de individuele arts-patiëntrelatie te komen tot diagnostiek, behandeling en advisering over de behandeling en/of alle verrichtingen, waaronder begrepen het onderzoeken en geven van raad met de doelstelling de verbetering van de gezondheid van de patiënt.
behandeling: het geheel van activiteiten in het kader van de individuele diagnostiek, therapie en begeleiding.
patiënt: een natuurlijke persoon op wie de benadeling/zorgverlening zich richt.

Artikel 2

Respecteren van de professionele autonomie
De huisarts-praktijkhouder zal de professionele autonomie van de Hidha ten aanzien van de zorgverlening aan de individuele patiënt respecteren.

Artikel 3

Verantwoordelijkheid Hidha

1 De huisarts verbindt zich de patiënten die zich aan zijn zorg toevertrouwen, respectievelijk die op de gebruikelijke wijze aan hem worden toevertrouwd, geneeskundige hulp te verstrekken.
2 De verantwoordelijkheid voor de behandeling van een individuele patiënt berust bij de Hidha. Bij beslissingen in het kader van deze verantwoordelijkheid zal de Hidha, overeenkomstig de WGBO, zich steeds vergewissen van de instemming van de patiënt of diens (wettelijke) vertegenwoordiger(s) en zich waar nodig verstaan met andere medisch of paramedische behandelaar(s).
3 De Hidha neemt bij diens werkzaamheden de zorg van een goed hulpverlener in acht en handelt daarbij in overeenstemming met de op de Hidha rustende verantwoordelijkheid, voortvloeiende uit de voor de Hidha vigerende standaard als bedoeld in de WGBO.
4 De Hidha behandelt de patiënt op een zodanige wijze dat deze naar de stand van de wetenschap in redelijkheid als adequaat kan worden beschouwd.
5 Bij het vormgeven van de individuele behandeling zal de Hidha de relevante wettelijke kaders in acht nemen en zich rekenschap geven van de geldende wetenschappelijke standaard, (NHG)standaarden en protocollen.
6 Indien de huisarts gegronde redenen meent te hebben geneeskundige hulp aan een patiënt niet op zich te nemen of een aangevangen behandeling af te breken, treft hij, indien en voor zover zulks redelijkerwijze verlangd kan worden, na overleg met de huisarts-praktijkhouder, maatregelen teneinde de continuïteit van de geneeskundige zorg te verzekeren.

Artikel 4

Collectieve verantwoordelijkheid op het niveau van de huisartspraktijk

1 De Hidha zal meewerken aan het tot stand komen van protocollen die binnen de huisartspraktijk van belang zijn.
2 De huisarts-praktijkhouder zal de Hidha betrekken bij het opstellen en/of implementatie van protocollen in de huisartspraktijk en houdt zich hieraan, tenzij er gegronde redenen zijn in het belang van de patiënt hiervan af te wijken.

Artikel 5

Kader voor de zorgverlening

1 De huisarts-praktijkhouder kan in het kader van het doeltreffend, doelmatig en patiëntgericht verlenen van zorg nadere regels vaststellen.
2 De Hidha neemt bij de uitvoering van diens werkzaamheden de (organisatorische) aanwijzingen die worden gegeven door de huisarts-praktijkhouder, met het oog op doeltreffend, doelmatig en patiëntgericht verlenen van zorg en in het kader van de bedrijfsvoering in acht.
3 De Hidha is verplicht zich te houden aan de richtlijnen van de huisarts-praktijkhouder die van belang zijn voor de bedrijfsvoering.

Artikel 6

Professionele standaard

1 De Hidha is gehouden diens kennis en vaardigheden voor een goede beroepsuitoefening op peil te houden dan wel uit te breiden, en in elk geval aan de geldende herregistratie-eisen en wordt daartoe door de huisarts-praktijkhouder in de gelegenheid gesteld.
2 De Hidha is gehouden diens (medisch) handelen regelmatig te toetsen aan de consensus hierover binnen de beroepsgroep, waaronder in elk geval begrepen de KNMG in zijn publiekrechtelijke taak en het NHG als wetenschappelijke vereniging. In dit kader is hij gehouden mee te werken aan intercollegiale toetsing en overleg en evaluatie van diens handelen.
3 De Hidha zal zich op de hoogte houden van de ontwikkelingen binnen andere medische vakgebieden, voor zover relevant voor diens handelen als huisarts.

Artikel 7

Continuïteit van de zorg

1 De Hidha en huisarts-praktijkhouder zullen in overleg zich tot het uiterste inspannen om zowel de continuïteit van de zorg als het effectueren van vakantie- en verlofrechten en bij- en nascholingsdagen te waarborgen zo mogelijk in nauwe samenwerking en in overleg met de Hidha en de andere huisartsen in de regio.
2 De huisarts-praktijkhouder kan, indien zich omstandigheden voordoen waarbij de zorg in de huisartspraktijk in het gedrang komt, het verlof intrekken en op een ander tijdstip toekennen.
3 De huisarts-praktijkhouder blijft tijdens de afwezigheid van de Hidha wegens verlof, bij- en nascholing of ziekte verantwoordelijk voor de continuïteit van de zorg voor de patiënten van de praktijk.

Artikel 8

Informatieoverdracht aan andere behandelaars

1 De Hidha zal in het algemeen de patiënt in zo begrijpelijk mogelijke taal informatie verschaffen over de aard van de aandoening, prognose, de voorgestelde behandeling en daaraan verbonden risico's.
2 Indien de patiënt moet worden verwezen naar andere (medische) behandelaars, geeft de Hidha, overeenkomstig de WGBO, zo nodig met instemming van de patiënt dan wel dienst (wettelijke) vertegenwoordiger(s), aan hen alle relevante informatie welke zij voor een goede beroepsuitoefening nodig hebben.
3 De Hidha zal de continuïteit van de behandeling bewaken door overleg te voeren over de behandeling met de hulpverlener indien de patiënt is doorverwezen.
4 De Hidha is gebonden aan de wettelijke geheimhoudingsplicht ten opzichte van de gegevens van de patiënt.
5 De Hidha zal bij verwijzing naar een (para-) medicus op diens verzoek overleg plegen over de verwijzing en/of periodiek overleg voeren over de behandeling.
6 Bij te voorziene afwezigheid draagt de Hidha zorg voor een goede overdracht van informatie aan degenen die de zorg tijdens de afwezigheid waarneemt.

Artikel 9

Dossiervorming en archivering van patiëntengegevens

1 De Hidha is gehouden van iedere door hem te behandelen patiënt op de in dit verband gebruikelijke wijze een ziektegeschiedenis op te maken en bij te houden.
2 De huisarts-praktijkhouder is verplicht ervoor zorg te dragen dat de ziektegeschiedenissen op behoorlijke wijze kunnen worden opgeborgen en wel zodanig dat geheimhouding van de inhoud daarvan is verzekerd overeenkomstig de privacywetgeving.
3 De ziektegeschiedenissen zullen zowel tijdens de duur van het dienstverband alsook na het eind daarvan overeenkomstig daartoe vastgestelde normen in het archief rusten en ter beschikking staan van de behandelend huisarts van de patiënten.
4 Inzage in de ziektegeschiedenissen door anderen dan de behandelend huisarts respectievelijk diens waarnemer kan slechts geschieden met toestemming van de patiënt.
5 Publicatie van gegevens uit ziektegeschiedenissen geschiedt niet dan met toestemming van de Hidha, respectievelijk diens opvolger en de patiënt, waarbij hij ervoor zorgdraagt dat de belangen van de patiënt niet worden geschaad. Indien de betrokken Hidha dit wenst, geschiedt publicatie slechts met vermelding van de bron.

Artikel 10

Praktijkvoering

1 De werkgever verschaft de Hidha conform hoofdstuk 4 onder e van de cao de benodigde personele, instrumentele en ruimtelijke voorzieningen.
2 Van de hem ter beschikking gestelde hulpmiddelen en instrumenten dient de Hidha een zorgvuldig gebruik te maken met inachtneming van het doel waarvoor deze zijn aangeschaft.
3 De huisarts-praktijkhouder zal de in lid 1 genoemde instrumentele en ruimtelijke voorzieningen in een zodanige staat houden dat voldaan wordt aan de eisen van technische behoeften, bedrijfszekerheid en medisch wetenschappelijk peil.

Artikel 11

Calamiteiten

1 De Hidha is verplicht om in geval van een calamiteit ten gevolge van medisch handelen aan de huisarts-praktijkhouder alle feitelijke informatie te verschaffen die in het belang van de patiënt of diens nabestaanden en van het samenwerkingsverband noodzakelijk geacht kan worden.
2 De Hidha is verplicht mee te werken aan maatregelen die ertoe strekken ongevallen te voorkomen.

Bijlage 3

Model arbeidsovereenkomst

Model Arbeidsovereenkomst tussen een huisarts in dienst bij praktijkhouder, waarop de Cao Hidha van toepassing is.

De ondergetekenden:

1 (Naam en eventuele rechtsvorm van werkgever, zoals deze luidt volgens de statuten.)
gevestigd te ... postcode ...,
aan de ... nr.: ..,
verder te noemen werkgever,

en

2 arts,
geboren te ... op ...,
wonende te ... postcode ...,
aan de ... nr.: ..,
verder te noemen werknemer,

komen als volgt overeen:

Artikel 1

Dienstverband
Werknemer treedt met ingang van .... in dienst van werkgever in de functie van huisarts.

Artikel 2

Aard van de arbeidsovereenkomst*
Deze arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor onbepaalde tijd.

Of:
Deze arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor bepaalde tijd op grond van ...

en wel voor de duur van ...,
aanvangende op ... en eindigend op ...

**doorhalen wat niet van toepassing is*

Artikel 3

Proeftijd en aanzegtermijn
1 Proeftijd
a Indien de arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor onbepaalde tijd gelden de eerste twee maanden na indiensttreding als proeftijd als bedoeld in artikelen 7:652 en 7:676 van het Burgerlijk Wetboek.
b Indien de arbeidsovereenkomst wordt aangegaan 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
- twee maanden indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor 2 jaar of langer.

2 Aanzegtermijn bij dienstverband voor bepaalde tijd
De werkgever informeert de werknemer schriftelijk uiterlijk een maand voordat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege eindigt:
a over het al dan niet voortzetten van de overeenkomst.
b bij voortzetting, over de voorwaarden, waaronder hij de arbeidsovereenkomst wil voortzetten.

Lid 1 is niet van toepassing, indien:
a bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst, die schriftelijk is overeengekomen, dat deze eindigt op een tijdstip dat niet op een kalenderdatum is gesteld;
of
b de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor een periode korter dan 6 maanden.

Indien de werkgever de verplichting, bedoeld in lid 1, aanhef en onderdeel a niet is nagekomen, is hij aan de werknemer een vergoeding verschuldigd gelijk aan het bedrag van het in geld vastgestelde loon voor één maand. ndien de werkgever de verplichting niet tijdig is nagekomen, is hij aan de werknemer een vergoeding naar rato verschuldigd.

Artikel 4

Arbeidsduur
1 De arbeidsduur bedraagt gemiddeld 40 uur per week bij een volledig dienstverband.
2 Het dienstverband bedraagt ... % van een volledig dienstverband, dat wil zeggen gemiddeld ... uur per week.
De dagen waarop gewerkt wordt zijn ...

Artikel 5

Salaris

Werknemer wordt bij aanvang van deze arbeidsovereenkomst ingeschaald op trede ... van het loongebouw overeenkomstig hoofdstuk 16 lid c van de cao.
Uit hoofde van deze arbeidsovereenkomst ontvangt werknemer een salaris overeenkomstig hoofdstuk 16 lid a van de cao met een aanvangssalaris van € .....,.. bruto per maand.
Het maximum te bereiken salaris overeenkomstig hoofdstuk 16 lid c van de cao is € .....,.. bruto per maand, welk maximum salaris overeenkomstig hoofdstuk 16 lid e van de cao zal worden bereikt in ... stappen.
De eerste periodieke verhoging zal plaatsvinden op: ...

Artikel 6

Vergoeding van diensten

1 Werknemer neemt wel/niet deel aan de diensten in de niet-huisartsendienstenstructuur als bedoeld in hoofdstuk 13 lid d van de cao.
2 Werknemer neemt wel/niet deel aan de diensten in de Huisartsen Diensten Structuur als bedoeld in hoofdstuk 13 lid e van de cao.

Artikel 7

Vakantieverlof

Het aantal vakantie uren waarop werknemer recht heeft is ... uren per jaar en bedraagt voor het lopende kalenderjaar ... uren.

Artikel 8

Pensioen

Werkgever draagt zorg voor aanmelding bij de Stichting Pensioenfonds Huisartsen (SPH).

Artikel 9

Opzegging/tussentijdse opzegging*

De (tussentijdse) opzegtermijn bedraagt voor werkgever ... maand(en) en voor werknemer ... maand(en).

* *Het is slechts mogelijk een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tussentijds op te zeggen indien dit expliciet is overeengekomen.*

Artikel 10

Verhuizen

Werknemer is wel/niet verplicht te verhuizen naar het gebied waar de werkgever de huisartsenzorg verleend.

Artikel 11

Professioneel statuut

Werknemer verbindt zich naar beste vermogen zijn/haar werkzaamheden te verrichten, met inachtneming van de in de cao opgenomen professioneel statuut.

Artikel 12

Toepasselijkheid van de cao

1 De Collectieve arbeidsovereenkomst Hidha, zoals deze luidt of zal komen te luiden, vormt met deze arbeidsovereenkomst één geheel.
2 Werknemer verklaart een exemplaar van de Cao Hidha van werkgever te hebben ontvangen.

Artikel 13

Regeling van aangelegenheden waarvoor de Cao Hidha geen bepalingen geeft en die werkgever en werknemer toch wensen te regelen: ...

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt en ondertekend

te: datum:

Werkgever, Werknemer,

Bijlage 4

Model studieovereenkomst

Partijen:

Aan de ene zijde werkgever, gevestigd te (plaatsnaam), vertegenwoordigd door de heer/mevrouw, hierna te noemen werkgever

Aan de andere zijde: de heer/mevrouw (naam) wonende te (woonplaats), verder te noemen werknemer

Verklaren een studieovereenkomst te zijn aangegaan onder de navolgende voorwaarden:

Artikel 1

Tegemoetkoming scholing

De werkgever kent naast de toekenning van het budget persoonlijke kosten - als bedoeld in Hoofdstuk 18 van de cao - een tegemoetkoming toe voor het volgen van scholing of opleiding ten behoeve van de persoonlijke ontwikkeling van de werknemer of ter verkrijging van specifieke vaardigheden.

Artikel 2

Aard en hoogte van de tegemoetkoming

Deze tegemoetkoming bedraagt € ...,..
of: deze tegemoetkoming omvat de volgende voorzieningen ..., ten bedrage van € ...,..

Artikel 3

Terugbetalingsverplichting

A Werkgever heeft het recht de door hem betaalde scholingskosten geheel of gedeeltelijk terug te vorderen, indien sprake is van een situatie, dat aan de werknemer op eigen verzoek ontslag wordt verleend of dat de werknemer wegens dringende reden wordt ontslagen en dit ontslag valt binnen de termijn van 2 jaar sedert de datum, waarop de scholing is voltooid.

B Werkgever heeft het recht de door hem betaalde scholingskosten terug te vorderen tot maximaal het bedrag, dat aan de werknemer is uitbetaald in het tijdvak van twee jaren, voorafgaand aan de afronding van de studie, indien de studie niet met goed gevolg door de werknemer is afgerond op grond van omstandigheden, die aan de werknemer te wijten zijn.

C Indien het ontslag op eigen verzoek of het ontslag wegens een dringende reden plaatsvindt binnen de termijn van 2 jaar sedert de datum, waarop de scholing is voltooid, als bedoeld in lid A, geldt voor elke maand, dat het dienstverband sedert de datum van het voltooien van de scholing korter dan 24 maanden heeft geduurd, dat de werknemer 1/24 deel van de door de werkgever betaalde kosten terugbetaalt.

Aldus overeengekomen te

datum:

Werkgever, Werknemer,

Landelijke Huisartsen Vereniging
Postbus 20056
3502 LB Utrecht
T 085 - 04 80 000
E lhv@lhv.nl
www.lhv.nl

Landelijke vereniging van Artsen in Dienstverband
Postbus 20058
3502 LB Utrecht
T 088 - 13 44 100
E bureau@lad.nl
www.lad.nl