



KNMT-Arbeidsvoorwaardenregeling tandheelkundige praktijken 2018

Inhoud

▶ Trefwoordenregister		3
1. ALGEMEEN GEDEELTE		
▶ Hoofdstuk 1	Algemene bepalingen	5
▶ Hoofdstuk 2	De arbeidsovereenkomst	6
▶ Hoofdstuk 3	Verplichtingen van de werknemer	8
▶ Hoofdstuk 4	Verplichtingen van de werkgever	10
▶ Hoofdstuk 5	Salariëring	11
▶ Hoofdstuk 6	Arbeidsongeschiktheid	13
▶ Hoofdstuk 7	Arbeidsduur en werktijden	16
▶ Hoofdstuk 8	Vakantie en (zorg)verlof	18
▶ Hoofdstuk 9	Vergoedingsregelingen	25
▶ Hoofdstuk 10	Aanstellingskeuring en arbeidsomstandigheden	27
▶ Hoofdstuk 11	Einde van de arbeidsovereenkomst	29
▶ Hoofdstuk 12	Medezeggenschap	31
2. UITVOERINGSREGELINGEN		
▶ Uitvoeringsregeling A	Functie- en salarisgebouw	32
▶ Uitvoeringsregeling B	Beoordelingsregeling	40
▶ Uitvoeringsregeling C	Studiefaciliteiten	42
3. BIJLAGEN		
▶ Bijlage 1	Werkoverleg, functionerings- en beoordelingsgesprekken	44
▶ Bijlage 2	Regeling vermindering arbeidsduur	46

**Kijk op knmt.nl voor:**

- KNMT-Arbeidsovereenkomst Direct
- wijziging individuele arbeidsovereenkomst
- addendum 2018

Daar vindt u ook de volgende informatie en documenten:

- diverse thema's rondom personeel
- KNMT-RI&E tandheelkundige praktijken
- KNMT-Functieprofielen tandheelkundige praktijken, inclusief stappenplan en handleiding
- opleidingen en bij- en nascholing
- mogelijkheden en voorwaarden taakdelegatie
- aanvraagformulier studiekosten en model studieovereenkomst

GEBRUIKTE AFKORTINGEN

- BW Burgerlijk Wetboek
UWV Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen
WGA Regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten
WIA Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen
WKR Werkkostenregeling
WOR Wet op de ondernemingsraden

Voor meer informatie kunt u contact opnemen met KNMT-Ledenservice, telefoon 030 60 76 380 of e-mail LS@knmt.nl.

Trefwoordenregister

TREFWOORD	ARTIKEL
aansprakelijkheid	13, 16, 23
aanstellingskeuring	25, 48
aanzegging	7
adoptie- of pleegzorgverlof	19, 36, 40b, 40c, 54
antistoftiterbepaling	48, 51
arbeidsduur	4, 9, 29, 31, 36, 40e, 40f, 40g, 45, bijlage 2
arbeidsomstandigheden	50
arbeidsongeschiktheid	23, 28, 42, 54
arbodienst	24, 28, 49
bereikbaarheidsdienst	18, 30, 32
buitengewoon verlof	39
calamiteitenverlof	40d
concurrentiebeding	10a
deeltijdwerk	29, 39, bijlage 2
doktersbezoek	40
duur van de arbeids-overeenkomst	7
feestdagen	4, 30, 31, 32, 38
functiebeschrijving/ functieprofiel	6a, Uitvoeringsregeling A
functiewijziging	3, Uitvoeringsregeling A
geheimhouding	10, 15
hepatitis B	48, 51
jubileum	39, 47
kortdurend zorgverlof	40d, 40e, 40f, 54
langdurend zorgverlof	36, 40f, 54
loonsancties	25
maximum dagloon	23, 40e
medezeggenschap	56
mondhygiënist	45, 51, Uitvoeringsregeling A
nevenfuncties	12
non-actiefstelling	52
ondernemingsraad	56
ontslag	44, 53, 54, Uitvoeringsregeling C
op non-actiefstelling	52
opzegging	53, 54
opzegtermijn	54
ouderschapsverlof	40g, 54
overlegvergadering	56
overlijden	39, 53, 55

TREFWOORD	ARTIKEL
overwerk	18, 31, 45
PAGO of PMO	49
passende arbeid	25, 27, 28, 54
pensioen	20, 21, 53
periodieke verhoging	18, Uitvoeringsregeling A
personeelsvergadering	56
personeelsvertegenwoordiging	56
plan van aanpak	24, 25, 27, 28, 54
preventief medisch onderzoek	49
prikaccidenten	50
proeftijd	8, 53, Uitvoeringsregeling B
professioneel statuut	9, 14
reïntegratie	23, 24, 27
reis- en verblijfkosten	42, 43, 44, 48, Uitvoeringsregeling C
relatiebeding	10a
relatiepartner	5
salaris	4, 18, 19, 20, 23, 33, 36, 37, 38, 39, 40, 40d, 40e, 44, 45, 47, 52, 55, Uitvoeringsregeling A
schade	13, 14, 16, 34
studiefaciliteiten	45, Uitvoeringsregeling C
tandarts (werknemer)	4, 9, 14, 45, Uitvoeringsregeling A
tandartsassistent	20, 21, 51, Uitvoeringsregeling A
transitievergoeding	53a
vakantie	25, 31, 33, 34, 35, 36, 37
vakantiebijslag	19, 31, 32, 47, 55
verhinderings	11, 26
verhuiskosten	44
werk- en rusttijden	9, 30, 45, bijlage 2
werkkleding	41
werkkostenregeling	41 t/m 47
werkoverleg	17, 30, bijlage 1
WGA-premie	28a
WMCO	54
woon-werkverkeer	42
WOR	56
ziek- en hersteldmelding	26
ziekte	23, 24, 25, 26, 28, 35, 40d, 40e, 54
zwangerschaps- en bevallingsverlof	19, 23, 30, 36, 40, 40a, 40c, 54

Hoofdstuk 1

Algemene bepalingen

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

REGELING 2018

► Artikel 1

Deze arbeidsvoorwaardenregeling is vastgesteld door het hoofdbestuur van de KNMT en geldt als niet bindend advies voor de arbeidsovereenkomsten met werknemers in tandheelkundige praktijken.

AFWIJKEN

► Artikel 2

In de individuele arbeidsovereenkomst kunnen werkgever en werknemer desgewenst – voor zover wettelijk toegestaan – afwijken van een of meerdere bepalingen uit deze regeling.

UITVOERINGSREGELINGEN

► Artikel 3

De bij deze regeling gevoegde uitvoeringsregelingen en bijlagen vormen met haar één geheel.

DEFINITIES

► Artikel 4

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. arbeidsovereenkomst: de overeenkomst als bedoeld in artikel 7:610 BW;
- b. werkgever: de tandarts of tandarts-specialist die, al dan niet in de vorm van een rechtspersoon, tandheelkundige zorg verleent;
- c. werknemer: degene die een arbeidsovereenkomst met de werkgever heeft gesloten;
- d. salaris: het tussen werkgever en werknemer overeengekomen bruto maandloon, exclusief de vergoedingen en/of toeslagen waarop de werknemer op grond van deze regeling dan wel anderszins aanspraak heeft;
- e. uurloon: het 164e deel van het salaris dat de werknemer bij een 38-urige werkweek per maand zou ontvangen;
- f. arbeidsduur: de tussen werkgever en werknemer overeengekomen tijd waarin arbeid wordt verricht, met inbegrip van door de werkgever als werktijd aangemerkte reis- en wachttijden;
- g. plaats van tewerkstelling: de plaats(en) of het werkgebied waar de werknemer zijn werkzaamheden verricht;
- h. dag: de kalenderdag, tenzij uitdrukkelijk werkdag is bedoeld; maand: de kalendermaand; jaar: het kalenderjaar;
- i. feestdagen: Nieuwjaarsdag, Eerste en Tweede Paasdag, Koningsdag, 5 mei (eenmaal in de vijf jaar, te rekenen vanaf 2015), Hemelvaartsdag, Eerste en Tweede Pinksterdag en Eerste en Tweede Kerstdag.

RELATIEPARTNER

► Artikel 5

1. In deze regeling wordt onder relatiepartner verstaan: de persoon met wie de werknemer een relatie heeft en met wie hij – met het oogmerk duurzaam samen te leven – op hetzelfde adres woont en een gemeenschappelijke huishouding voert dan wel de wettelijke partner van de werknemer.
2. De bepalingen van deze regeling die van toepassing zijn op de gehuwde werknemer zijn zoveel als mogelijk van overeenkomstige toepassing op de werknemer met een relatiepartner, waarbij onder bloed- of aanverwanten van de werknemer ook de bloed- of aanverwanten van de relatiepartner van de werknemer worden begrepen.

Hoofdstuk 2

De arbeidsovereenkomst

INDIVIDUELE ARBEIDSOVEREENKOMST

► Artikel 6

1. De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan met gebruikmaking van de KNMT-Arbeidsovereenkomst Direct*.
2. De werkgever draagt er zorg voor dat uiterlijk op de dag dat de werknemer zijn werkzaamheden aanvangt een door beide partijen ondertekend exemplaar van de arbeidsovereenkomst aan de werknemer wordt uitgereikt.
3. Wijzigingen in de individuele arbeidsovereenkomst worden schriftelijk overeengekomen.

FUNCTIEBESCHRIJVING

► Artikel 6a

Aan de individuele arbeidsovereenkomst wordt een functiebeschrijving toegevoegd.

DUUR ARBEIDSOVEREENKOMST EN AANZEGGING

► Artikel 7

1. Een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor bepaalde of onbepaalde tijd.
 - 2.1. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan ten hoogste tweemaal voor bepaalde tijd worden voortgezet.**
 - 2.2. Er is sprake van elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten indien tussen twee arbeidsovereenkomsten een tussenpoos van niet meer dan zes maanden zit.
 - 2.3. Indien meer dan drie elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd zijn aangegaan, geldt de vierde arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
 - 2.4. Met ingang van de dag waarop elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd een periode van 24 maanden hebben overschreden, tussenpozen van niet

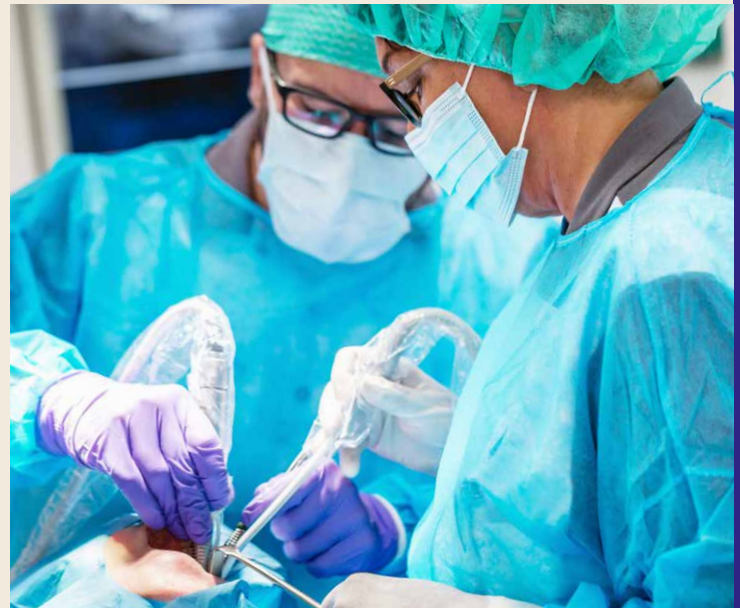
meer dan zes maanden inbegrepen, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.

- 2.5. Het bovenstaande is van overeenkomstige toepassing op elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten tussen een werknemer en verschillende werkgevers die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijs geacht moeten worden elkanders opvolger te zijn.
- 2.6. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege wanneer de termijn is verstreken waarvoor deze is aangegaan. De werkgever dient de werknemer uiterlijk een maand vóórdat de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege eindigt, schriftelijk te informeren over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst en over de voorwaarden waaronder hij de arbeidsovereenkomst wil voortzetten. Dit geldt niet indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor een periode van korter dan zes maanden.
- 2.7. Indien de werkgever niet aanzegt, is de werkgever aan de werknemer een vergoeding verschuldigd gelijk aan het loon voor één maand. Indien de werkgever niet tijdig aanzegt, is hij aan de werknemer een vergoeding naar rato verschuldigd, dat wil zeggen dat een werknemer bijvoorbeeld recht heeft op een vergoeding gelijk aan twee weken loon indien de werkgever twee weken te laat heeft aangezegd.

PROEFTIJD

► Artikel 8

1. Bij de arbeidsovereenkomst die tussen werkgever en werknemer voor onbepaalde tijd of voor bepaalde tijd van meer dan zes maanden wordt aangegaan, kan een proeftijd worden overeengekomen.
2. De proeftijd bedraagt bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ten hoogste twee maanden.
3. De proeftijd bedraagt bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd:
 - a. ten hoogste twee maanden indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor een periode van twee jaar of langer;
 - b. ten hoogste één maand indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor een periode korter dan twee jaar, maar langer dan zes maanden;
 - c. ten hoogste één maand indien de overeenkomst niet eindigt op een in de arbeidsovereenkomst met name bepaalde datum.
4. De proeftijd moet schriftelijk worden overeengekomen.
5. Tijdens de proeftijd is ieder der partijen bevoegd de arbeidsovereenkomst met onmiddellijke ingang te beëindigen.
6. In een opvolgende arbeidsovereenkomst kan geen proeftijd overeengekomen worden tussen een werknemer en dezelfde werkgever, tenzij die overeenkomst duidelijk andere vaardigheden of verantwoordelijkheden van de werknemer eist dan de vorige arbeidsovereenkomst.
7. In een opvolgende arbeidsovereenkomst tussen een werknemer en een andere werkgever die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moet worden de opvolger van de vorige werkgever te zijn, kan evenmin een proeftijd overeengekomen worden.



* KNMT-Arbeidsovereenkomst Direct is voor leden beschikbaar via knmt.nl/personneelszaken.

** Voor medewerkers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt gelden afwijkende regels. Meer informatie: KNMT-Ledenservice.

Hoofdstuk 3

Verplichtingen van de werknemer

ALGEMEEN (GOED WERKNEMERSCHAP)

► Artikel 9

1. De werknemer is verplicht al datgene te doen en na te laten wat een goed werknemer in gelijke omstandigheden behoort te doen en na te laten.
- 2.1. De werknemer is verplicht de overeengekomen werkzaamheden naar zijn beste vermogen te verrichten en zich daarbij te gedragen naar de aanwijzingen door of vanwege de werkgever gegeven, zulks met inachtneming van de eisen en/of gedragsregels van zijn beroep.
- 2.2. Voor de werknemer die het beroep van tandarts uitoefent, gelden hierbij de waarborgen van het bij zijn arbeidsovereenkomst gevoegde professioneel statuut.
3. Indien binnen redelijke grenzen en voor zover zulks uit het belang van het werk in de praktijk voortvloeit, een tijdelijke wijziging noodzakelijk is, is de werknemer – na overleg met de werkgever – verplicht in te stemmen met:
 - a. het tijdelijk verrichten van andere werkzaamheden die in redelijke mate aansluiten bij zijn functie;
 - b. tijdelijke wijzigingen in de regeling van zijn arbeidsduur en/of werktijden;
 - c. tijdelijke wijzigingen in de plaats van tewerkstelling.
4. Op de werknemer rust de plicht om – met het oog op de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van hemzelf en van anderen – bij de arbeid de nodige voorzichtigheid, zorgvuldigheid en verantwoordelijkheid in acht te nemen en (veiligheids)instructies na te leven.
5. De werknemer draagt verantwoordelijkheid voor het gebruik en de toepassing van beschermingsmiddelen en preventieve maatregelen die door de werkgever ter beschikking zijn gesteld c.q. zijn voorgeschreven.

GEHEIMHOUDING

► Artikel 10

- 1.1. De werknemer is verplicht tot geheimhouding van hetgeen hem uit hoofde van zijn functie ter kennis komt, voor zover die verplichting hem uitdrukkelijk is opgelegd dan wel het zaken betreft waarvan de werknemer weet of redelijkerwijs kan weten dat kennisneming daarvan door derden het belang van de werkgever of patiënten kan schaden. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van het dienstverband.
- 1.2. Alle informatie betreffende of verband houdende met patiënten, die de werknemer ter kennis komt, zal de werknemer uitsluitend aanwenden ten behoeve van de uitoefening van zijn functie. Deze informatie zal niet zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever aan derden ter beschikking worden gesteld.
2. De in de vorige leden bedoelde verplichtingen gelden ook na beëindiging van het dienstverband en gelden behoudens voor zover enig wettelijk voorschrift de werknemer tot mededeling verplicht.

NON-CONCURRENTIE- EN RELATIEBEDING

► Artikel 10a

In de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, aangegaan met een meerderjarige werknemer, kan een non-concurrentie- en/of relatiebeding worden opgenomen met een boetebeding, evenals de bestemming van de boete. Een non-concurrentiebeding wordt vooral opgenomen voor een tandarts of een mondhygiënist in loondienst en niet voor assiserend personeel. In de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is het niet toegestaan een non-concurrentiebeding op te nemen, tenzij de werkgever gemotiveerd aangeeft welke zwaarwichtige bedrijfs- of dienstbelangen het non-concurrentiebeding vereisen. Deze motivering dient schriftelijk in het beding te zijn opgenomen.

MELDEN VERHINDERING

► Artikel 11

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

NEVENFUNCTIES

► Artikel 12

1. Het is de werknemer niet toegestaan al dan niet gehonoreerde nevenfuncties te verrichten, behoudens toestemming van de werkgever.
2. De werknemer is verplicht de werkgever schriftelijk in kennis te stellen van het voornemen nevenfuncties te gaan verrichten dan wel bestaande nevenfuncties uit te breiden.
3. De werkgever kan zijn toestemming onthouden indien de nevenfunctie of uitbreiding daarvan redelijkerwijs als strijdig met of schadelijk voor de vervulling van de functie van de werknemer kan worden beschouwd. In dat geval deelt de werkgever de werknemer zo spoedig mogelijk schriftelijk en gemotiveerd mee dat de verrichting van deze nevenfunctie of uitbreiding daarvan niet geoorloofd is. De werkgever zal de werknemer hierover eerst horen.
4. Indien door de werkgever binnen één maand geen reactie wordt gegeven op bedoelde kennisgeving, wordt de toestemming geacht te zijn verleend.

ZORGPLICHT

► Artikel 13

- 1.1. De werknemer is verplicht de zaken (waaronder onder andere materialen en bescheiden, al of niet vervat op gegevensdragers) die door of via de werkgever ter beschikking zijn gesteld, zorgvuldig te beheren.
- 1.2. De in 1.1. genoemde zaken dienen bij het beëindigen van de arbeidsovereenkomst of zoveel eerder als dat door de werkgever wordt verlangd, onmiddellijk en in goede staat aan de werkgever ter beschikking te worden gesteld.
- 1.3. Het is de werknemer niet toegestaan zaken van de werkgever onder zich te houden uit hoofde van een door hem gepretendeerde vordering.
2. De werknemer kan worden verplicht tot gehele of gedeeltelijke vergoeding van door de werkgever geleden schade aan zaken indien deze schade een gevolg is van zijn opzet of bewuste roekeloosheid. Uit de omstandigheden van het geval kan anders voortvloeien dan in de vorige zin is bepaald.
3. De verplichting genoemd in het vorige lid kan pas worden opgelegd nadat de werknemer terzake is gehoord, waarbij hij zich kan laten bijstaan door een raadsman.

Hoofdstuk 4

Verplichtingen van de werkgever

ALGEMEEN (GOED WERKGEVERSCHAP)

► Artikel 14

1. De werkgever is verplicht al datgene te doen en na te laten wat een goed werkgever in gelijke omstandigheden behoort te doen en na te laten.
- 2.1. De werkgever stelt de werknemer in staat de overeengekomen werkzaamheden naar diens beste vermogen te verrichten en geeft daarbij aanwijzingen met inachtneming van de eisen en/of gedragsregels van het beroep van de werknemer.
- 2.2. Voor de werknemer die het beroep van tandarts uitoefent, gelden hierbij de waarborgen van het bij zijn arbeidsovereenkomst gevoegde professioneel statuut.
3. De werkgever geeft de werknemer aanwijzingen die redelijkerwijs nodig zijn ter voorkoming dat de werknemer schade lijdt in de uitoefening van zijn werkzaamheden.
4. De werkgever ziet toe op naleving van de in artikel 9, vierde en vijfde lid, genoemde verplichtingen van de werknemer.

GEHEIMHOUDING

► Artikel 15

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

AANSPRAKELIJKHEID VOOR SCHADE

► Artikel 16

1. De werkgever is verplicht zich genoegzaam te verzekeren voor de wettelijke aansprakelijkheid

voor schade aan derden veroorzaakt door de werknemer in de uitoefening van zijn functie. De werkgever vrijwaart de werknemer voor aansprakelijkheid terzake, tenzij de schade een gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de kant van de werknemer of uit de omstandigheden van het geval anders voortvloeit.

- 2.1. De werknemer die in de uitoefening van zijn functie schade lijdt, welke niet het gevolg is van zijn opzet of bewuste roekeloosheid en waarvoor de werkgever wettelijk aansprakelijk is, heeft jegens de werkgever aanspraak op vergoeding van deze schade, mits hij zijn eventuele aanspraken terzake jegens derden aan de werkgever cedeert.
- 2.2. De werknemer zal op het eerste verzoek van de werkgever alle inlichtingen verstrekken die noodzakelijk kunnen zijn om de aanspraken jegens derde(n) vast te kunnen stellen.
3. Het in dit artikel bepaalde is niet van toepassing ten aanzien van geldelijke schade wegens loonderving terzake waarvan de werknemer aanspraak heeft op loondoorbetaling dan wel een uitkering krachtens een arbeidsongeschiktheidsverzekering.

WERKOVERLEG

► Artikel 17*

1. De werkgever en de werknemers voeren geregeld, doch in elk geval zo vaak als dat door werkgever of werknemers nodig wordt geacht, werkoverleg.
2. Het werkoverleg bestaat uit een open gesprek van de werkgever met de werknemers.
3. Van het overleg wordt een verslag, besluiten- en/of actielijst gemaakt.
4. Het is aan te bevelen om de veiligheid in en om de praktijk als vast agendapunt op te nemen en regelmatig te bespreken (arbeidsomstandigheden, risico inventarisatie en evaluatie).

* Zie eveneens bijlage 1.

Hoofdstuk 5 Salarïering

ALGEMEEN

► Artikel 18

1. Het salaris van de werknemer wordt door de werkgever vastgesteld.
2. Het salaris en eventuele vergoedingen worden vóór de 25e dag van elke maand overgemaakt op de bank- of girorekening van de werknemer onder aftrek van de inhoudingen waartoe de werkgever wettelijk verplicht is, alsmede van eventuele inhoudingen waartoe de werknemer hem heeft gemachtigd.
3. Een eventuele vergoeding in verband met overwerk of bereikbaarheidsdienst wordt tegelijk uitbetaald met het salaris van de maand volgend op die waarop de vergoeding betrekking heeft.
4. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst geschiedt de laatste betaling van het salaris aan het einde van de arbeidsovereenkomst.
5. De werknemer ontvangt maandelijks, op schriftelijke dan wel elektronische wijze, een gespecificeerde opgave van het salaris. Zo spoedig mogelijk na afloop van het kalenderjaar wordt aan de werknemer een opgave verstrekt over het in het voorgaande jaar verdiende inkomen, de ingehouden loonbelasting en de sociale verzekeringspremies, alsmede eventuele andere inhoudingen en vergoedingen.
6. Periodieke verhoging en andere aanpassingen van het salaris geschieden op grond van het door werkgever gevoerde loon- en salarisbeleid.
7. De werkgever is in ieder geval geen salaris verschuldigd over de tijd gedurende welke de werknemer in strijd met zijn verplichtingen opzettelijk nalaat zijn werkzaamheden te verrichten. De werknemer wordt hiervan schriftelijk en gemotiveerd in kennis gesteld.

VAKANTIEBIJSLAG

► Artikel 19

1. De werknemer heeft recht op een vakantiebijslag voor iedere maand of ieder deel van een maand waarin hij salaris dan wel een uitkering in verband met zwangerschaps-, bevallings-, adoptie- of pleegzorgverlof heeft genoten. Zie voor het percentage lid 2.
2. De wettelijke vakantiebijslag bedraagt per maand 8% van het bedrag dat de werknemer in die maand aan salaris of aan uitkering(en) heeft genoten.
3. De vakantiebijslag wordt naar evenredigheid verminderd indien de werknemer in (een gedeelte van) een maand slechts gedeeltelijk salaris heeft genoten.
4. De vakantiebijslag wordt eenmaal per jaar in de maand mei uitgekeerd en wordt berekend over een tijdvak van twaalf maanden, aanvangende met de maand juni van het voorafgaande kalenderjaar.
5. Indien de arbeidsovereenkomst eindigt, vindt er tegelijk met de laatste betaling van het salaris betaling van de tot dan toe opgebouwde rechten van de vakantiebijslag plaats.

PENSIOEN TANDARTSASSISTENT(-PLUS)

► Artikel 20

- 1.1. Voor de tandartsassistent(-plus)* die voldoet aan de voorwaarden voor deelneming in Pensioenfonds Zorg en Welzijn (PFZW), geldt een pensioenvoorziening overeenkomstig de statuten en het pensioenreglement van genoemd pensioenfonds.

* Bij besluit van 22 december 2003 is door de Staatssecretaris van Sociale Zaken en Werkgelegenheid de pensioenregeling van PGGM (nu: PFZW) met ingang van 1 februari 2004 verplicht gesteld voor werknemers die de functie vervullen van tandarts-assistent of tandartsassistent-plus zie artikel 20, lid 1.2.

- 1.2. In het kader van dit artikel worden onder 'tandartsassistent(-plus)' de volgende functies begrepen, zoals deze zijn beschreven in de KNMT-Functieprofielen tandheelkundige praktijken: assistent omloop en sterilisatie, tandartsassistent (junior, vakvolwassen en senior), preventieassistent, orthodontieassistent en kaakchirurgieassistent.
2. In het in het vorige lid bedoelde geval verhaalt de werkgever een deel van de verschuldigde pensioenpremie, het zogenaamde werknemersdeel, op het salaris van de werknemer.
- 3.1. Onder salaris wordt verstaan het salaris van de werknemer als bedoeld in artikel 1.10 van het pensioenreglement van Pensioenfonds Zorg en Welzijn.
- 3.2. Werkgever en werknemer kunnen schriftelijk overeenkomen dat, in geval van verminderd salaris op grond van artikel 23, ten behoeve van de pensioenopbouw geacht wordt recht te bestaan op onverminderde loondoorbetaling.
4. Het werknemersdeel in de totale verschuldigde pensioenpremie bedraagt 57,5%.

PENSIOEN OVERIG PERSONEEL

► Artikel 21

1. Voor de werknemer die een andere functie vervult dan de functies die zijn genoemd in artikel 20, geldt geen verplichte collectieve pensioenvoorziening.
2. In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld of de werkgever al dan niet een pensioenvoorziening aanbiedt en zo ja, bij welke uitvoerder en wat de hoogte van de werknemersbijdrage in de pensioenpremie bedraagt.

RESERVEREN

► Artikel 22

Momenteel niet van toepassing.

Hoofdstuk 6

Arbeidsongeschiktheid

LOONDOORBETALING

► Artikel 23

- 1.1. In geval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte, zwangerschap of bevalling heeft de werknemer gedurende de eerste 104 weken recht op het in de arbeidsovereenkomst genoemde percentage van het salaris.
- 1.2. De loondoorbetalingsplicht van de werkgever bedraagt ten minste 70% van het loon.
- 1.3. Gedurende de eerste 52 weken van arbeidsongeschiktheid heeft de werknemer ten minste recht op het voor hem geldende wettelijk minimumloon.
- 1.4. Het in 1.1. genoemde recht geldt niet voor het gedeelte van het salaris boven het maximum dagloon, tenzij partijen in de arbeidsovereenkomst anders zijn overeengekomen.
- 1.5 Het in 1.1 genoemde recht is voor AOW-gerechtigde werknemers beperkt tot een periode van 13 weken.
2. Partijen kunnen overeenkomen dat de werknemer over de eerste dag of de eerste twee dagen van het tijdvak van arbeidsongeschiktheid geen recht heeft op loon.
3. Perioden van arbeidsongeschiktheid worden samengeteld indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen. Perioden van arbeidsongeschiktheid worden eveneens samengeteld indien zij direct voorafgaan aan en aansluiten op een periode waarin zwangerschaps- en bevallingsverlof wordt genoten, tenzij de ongeschiktheid redelijkerwijs niet geacht kan worden voort te vloeien uit dezelfde oorzaak.
4. In afwijking van het eerste lid heeft de vrouwelijke werknemer geen recht op loondoorbetaling gedurende de periode dat zij zwangerschaps- en bevallingsverlof overeenkomstig artikel 40a geniet. Zij heeft dan recht op een uitkering als genoemd in artikel 40c. Tijdens ziekte die voorafgaat aan of aansluit op dit verlof en die haar oorzaak vindt in de zwangerschap of bevalling bestaat recht op een Ziektewet-uitkering en op loondoorbetaling.

5. Op grond van artikel 7:629, vijfde lid, BW kan er sprake zijn van vermindering van de loondoorbetalingsverplichting in geval van een uitkering of inkomsten voor de werknemer tijdens zijn ziekte, bijvoorbeeld een Ziektewet-uitkering zoals genoemd in het vorige lid.
- 6.1. Indien de arbeidsongeschiktheid van de werknemer is ontstaan door een gebeurtenis waarvoor een derde aansprakelijk kan worden gesteld, kan de werkgever het netto loon dat hij op grond van de wet of de arbeidsovereenkomst moet doorbetalen rechtstreeks op die derde verhalen. Dit geldt eveneens voor door de werkgever gemaakte redelijke kosten ter nakoming van zijn wettelijke reïntegratieverplichtingen.
- 6.2. Indien de arbeidsongeschiktheid wegens ziekte van de werknemer direct dan wel indirect het gevolg is van een gebeurtenis waarvoor een derde aansprakelijk is, zal de werknemer op het eerste verzoek van de werkgever alle inlichtingen verstrekken die noodzakelijk kunnen zijn om de aanspraken jegens die derde, welke direct of indirect verband houden met de arbeidsongeschiktheid van de werknemer, vast te kunnen stellen.

VERLENGING

► Artikel 24

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

- a. met de duur van de vertraging indien de aanvraag voor een WIA-uitkering door de werknemer later wordt gedaan dan elf weken voor afloop van de wachttijd voor de WIA dan wel het op gezamenlijk verzoek van werkgever en werknemer verlengde tijdvak;
- b. met de duur van het verlengde tijdvak dat UWV op gezamenlijk verzoek van werkgever en werknemer heeft vastgesteld;

- c. met de duur van het tijdvak dat UWV heeft vastgesteld indien bij de behandeling van de WIA-aanvraag is gebleken dat de werkgever zonder deugdelijke grond zijn reïntegratieverplichtingen niet of niet volledig nakomt of onvoldoende reïntegratie inspanningen heeft verricht. De reïntegratieverplichtingen in dit kader zijn:
- aantekening houden van het verloop van de ziekte en de reïntegratie van de werknemer;
 - tijdig in overeenstemming met de werknemer een plan van aanpak (op basis van een probleemanalyse) opstellen, de afspraken naleven en het plan periodiek evalueren (eerstejaarsevaluatie, et cetera);
 - tijdig in overleg met de werknemer een reïntegratieverslag (eindevaluatie) opstellen en hiervan een afschrift aan de werknemer verstrekken;
 - zich bij bovenstaande verplichtingen laten bijstaan door een arbodienst.

LOONSANCTIES

► Artikel 25

1. De werknemer heeft geen recht op loondoorbetaling:
 - a. indien de ziekte door zijn opzet is veroorzaakt;
 - b. indien de ziekte het gevolg is van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie opgestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
 - c. voor de tijd dat zijn genezing langer duurt doordat de werknemer deze belemmert of vertraagt;
 - d. voor het laten uitvoeren van cosmetische operaties zonder medische noodzaak, doch wel voor eventueel hieruit voortvloeiende medische complicaties;
 - e. voor de tijd gedurende welke hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid als bedoeld in artikel 27, derde lid, voor de werkgever of voor een door de werkgever aangewezen derde, waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt, niet verricht;
 - f. voor de tijd gedurende welke hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan door de werkgever (of door een door hem aangewezen deskundige) gegeven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen die erop gericht zijn om de werknemer in staat te stellen passende arbeid als bedoeld in artikel 27, derde lid, te verrichten;
 - g. voor de tijd gedurende welke hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 27, vierde lid;
 - h. voor de tijd gedurende welke hij zonder deugdelijke grond zijn aanvraag om een WIA-uitkering later indient dan elf weken voor afloop van de wachttijd voor WIA dan wel het op gezamenlijk verzoek van werkgever en werknemer verlengde tijdvak.
2. De werkgever is bevoegd de loondoorbetaling op te schorten voor de tijd gedurende welke de werknemer zich niet houdt aan door de werkgever schriftelijk gegeven redelijke voorschriften omtrent het verstrekken van de inlichtingen die de werkgever nodig heeft om het recht op loon vast te stellen.
 3. De werkgever kan alleen een rechtsgeldig beroep doen op één van gronden voor de in het eerste of tweede lid genoemde loonsancties indien hij de werknemer daarvan onverwijld schriftelijk in kennis stelt, nadat bij hem het vermoeden van het bestaan daarvan is gerezen of redelijkerwijs had behoren te rijzen.
 4. In de in het eerste lid genoemde gevallen verwerft de werknemer eveneens geen aanspraak op vakantie.

ZIEK- EN HERSTELDMELDING

► Artikel 26

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

REÏNTEGRATIE

► Artikel 27*

1. De werkgever bevordert de reïntegratie van de werknemer. Indien vaststaat dat de eigen arbeid niet meer kan worden verricht en bij de werkgever geen andere passende arbeid voorhanden is, bevordert de werkgever – gedurende de tijd dat recht op loon bestaat – de inschakeling van de werknemer in voor hem passende arbeid bij een andere werkgever.
2. De werkgever is verplicht zo tijdig mogelijk zodanige maatregelen te treffen en aanwijzingen te verstrekken als redelijkerwijs nodig is om de werknemer in staat te stellen de eigen of andere passende arbeid te verrichten.
3. Onder passende arbeid wordt verstaan: alle arbeid die voor de krachten en bekwaamheden van de werknemer is berekend, tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden gevergd.
4. De werkgever stelt in overeenstemming met de werknemer een plan van aanpak op. Het plan van aanpak wordt met medewerking van de werknemer regelmatig geëvalueerd en zo nodig bijgesteld. In het plan van aanpak worden eveneens afspraken gemaakt met betrekking tot het opnemen van verlof gedurende de ziekteperiode.

5. Indien de werknemer passende arbeid als bedoeld in het derde lid verricht, blijft de arbeidsovereenkomst in beginsel onverkort in stand.
6. Indien de werknemer werkzaam is op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, neemt de werkgever contact op met UWV om nadere afspraken te maken over de reïntegratie-inspanningen die redelijkerwijs van hem mogen worden verwacht, ten aanzien van de begeleiding van werk naar werk.

VERPLICHTINGEN WERKNEMER

► Artikel 28

In geval van arbeidsongeschiktheid wegens ziekte is de werknemer verplicht:

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

VERHAAL WGA-PREMIE

► Artikel 28a

1. De werkgever kan maximaal 50% van de WGA-premie verhalen op het nettoloon van de werknemer. Eigenrisicodragers voor de WGA kunnen maximaal de helft van de premie voor het WGA-risico inhouden op het nettoloon van de werknemer.
2. De werkgever die nog geen gebruik maakt van deze wettelijke mogelijkheid, heeft het recht dit met ingang van een volgend jaar alsnog te doen.

* Bij AOW-gerechtigde werknemers gelden afwijkende regels. Meer informatie: KNMT-Ledenservice.

Hoofdstuk 7

Arbeidsduur en werktijden

ARBEIDSDUUR

► Artikel 29

1. De arbeidsduur bedraagt voor de werknemer met een volledig dienstverband 38 uur per week dan wel 152 uur per vier weken.
- 2.1. Een werknemer met een arbeidsduur van minder dan 38 uur per week verricht deeltijdwerk.
- 2.2. Indien de werknemer structureel langer werkt dan het overeengekomen aantal uren, treden de werkgever en de werknemer in overleg over het al dan niet vermeerderen van de overeengekomen arbeidsduur.
- 2.3. Bij deeltijdwerk worden de arbeidsvoorwaarden die gelden voor werknemers met een volledig dienstverband evenredig aan de omvang van het dienstverband verminderd.
- 3.1. De werknemer in dienst van een werkgever met tien of meer werknemers heeft, nadat de arbeidsovereenkomst zes maanden heeft geduurd, een wettelijk recht op aanpassing van de arbeidsduur, de arbeidsplaats of de werktijd op grond van de Wet flexibel werken.
- 3.2. De werkgever met minder dan tien werknemers in dienst heeft een eigen regeling met betrekking tot het recht van de werknemers op aanpassing van de arbeidsduur (zie bijlage 2).

WERK- EN RUSTTIJDEN

► Artikel 30

- 1.1. De werk- en rusttijden worden – in overleg met de werknemer – door de werkgever vastgesteld met inachtneming van het bepaalde bij of krachtens de Arbeidstijdenwet. Voor werknemers jonger dan 18 jaar houdt de werkgever tevens rekening met de Leerplichtwet.
- 1.2. De werkgever houdt ook rekening met de Arbeidstijdenwet in geval van overwerk en bereikbaarheidsdienst, alsmede tijdens zwangerschap en de postpartumperiode van de vrouwelijke werknemer.

2. Indien de werkgever en de werknemer zijn overeengekomen dat de werk- en rusttijden volgens een rooster worden geregeld, wordt het rooster door de werkgever ten minste tien dagen voor de aanvang van de periode waarop het betrekking heeft ter kennis van de werknemer gebracht.
3. De werktijden worden zo regelmatig mogelijk verdeeld.
4. Zondag is in de regel een rustdag.
5. Bij de regeling van de werktijden wordt, voor wat betreft het verrichten van werk op voor de werknemer geldende religieuze (feest) dagen, zoveel mogelijk rekening gehouden met de godsdienstige of levensbeschouwelijke opvattingen van de werknemer.
6. Het noodzakelijk bijwonen van de direct uit de werkzaamheden voortvloeiende vergaderingen, daaronder begrepen het werkoverleg en vergaderingen van de personeelsvertegenwoordiging, wordt als werktijd aangemerkt.
7. Koffie- en theepauzes van minder dan 15 minuten worden als werktijd aangemerkt.

OVERWERK

► Artikel 31

1. Van overwerk is sprake indien de werknemer in opdracht van de werkgever incidenteel langer werkt dan de overeengekomen arbeidsduur per week, met dien verstande dat doorwerken tot 15 minuten na de overeengekomen werktijd niet als overwerk wordt beschouwd.
2. Wanneer er meer dan 15 minuten wordt doorgewerkt, worden ook de eerste 15 minuten als overwerk gekwalificeerd.
3. Overwerk wordt per dag naar boven afgerond op een kwartier.
4. De werknemer ontvangt voor ieder uur overwerk het uurloon vermeerderd met een bruto toeslag

- in de vorm van een percentage van het uurloon. Dit percentage bedraagt:
- op maandag tot en met vrijdag tot 20.00 uur: 25%
 - op maandag tot en met vrijdag vanaf 20.00 uur: 50%
 - op zaterdag: 100%.
5. Werkgever en werknemer kunnen overeenkomen dat deze vergoeding geheel of gedeeltelijk wordt omgezet in evenredige compensatie in vrije tijd, mits over de overeengekomen arbeidsduur en het overwerk per uitbetalingstermijn tenminste het wettelijk minimumloon aan de werknemer wordt uitbetaald.
 6. Tijdens overwerk verwerft de werknemer aanspraak op vakantiebijslag.
 7. Tijdens overwerk verwerft de werknemer geen aanspraak op vakantie.
 8. Aan de werknemer die jonger is dan 18 jaar wordt geen overwerk opgedragen.
 9. Aan de vrouwelijke werknemer die zwanger is, wordt tegen haar wil geen overwerk opgedragen.
 10. Op werkdagen tussen 22.00 en 07.00 uur en op zon- en feestdagen wordt geen overwerk opgedragen.

BEREIKBAARHEIDSDIENST/SPOEDGEVALLENDIENST

► Artikel 32

- 1.1. Indien de werkgever het noodzakelijk oordeelt dat een werknemer zich gedurende een afgesproken tijdsperiode bereikbaar dient te houden voor werkzaamheden in het kader van de spoedgevallendienst, ontvangt de werknemer daarvoor een compensatie in vrije tijd. Deze compensatie bedraagt:
 - voor 12 tot en met 24 uur bereikbaarheidsdienst op maandag tot en met vrijdag: twee uur;
 - voor 12 tot en met 24 uur bereikbaarheidsdienst op zaterdag en zon- en feestdagen: drie uur.
- 1.2. Indien gedurende minder dan twaalf uur bereikbaarheidsdienst wordt opgedragen, bedraagt de compensatie 50% van het in 1.1 genoemde aantal uren.
- 2.1. Indien de werknemer tijdens de bereikbaarheidsdienst arbeid verricht, ontvangt hij voor ieder uur het uurloon vermeerderd met een bruto toeslag in de vorm van een percentage van het uurloon. Dit percentage bedraagt:
 - op maandag tot en met vrijdag tot 20.00 uur: 25%
 - op maandag tot en met vrijdag vanaf 20.00 uur: 50%
 - op zaterdag en zon- en feestdagen: 100%.
- 2.2. De tijd gedurende welke arbeid wordt verricht, wordt per bereikbaarheidsdienst naar boven afgerond op een kwartier en bedraagt per oproep minimaal een half uur.
- 2.3. Werkgever en werknemer kunnen overeenkomen dat deze vergoeding geheel of gedeeltelijk wordt omgezet in een evenredige compensatie in vrije tijd.
- 2.4. Tijdens (werkzaamheden in het kader van) bereikbaarheidsdienst verwerft de werknemer geen aanspraak op vakantie en vakantiebijslag.
3. Aan de werknemer die jonger is dan 18 jaar wordt geen bereikbaarheidsdienst opgedragen.
4. Aan de vrouwelijke werknemer die zwanger is, wordt tegen haar wil geen bereikbaarheidsdienst opgedragen.

Hoofdstuk 8

Vakantie en (zorg)verlof

OPBOUW VAKANTIE-UREN

► Artikel 33

1. De werknemer met een volledig dienstverband heeft per kalenderjaar recht op 178,5 vakantie-uren met behoud van salaris. De eerste 152 uren hiervan worden aangemerkt als wettelijke vakantie-uren. De overige vakantie-uren zijn zogenoemde bovenwettelijke vakantie-uren.
2. Het in het vorige lid genoemde aantal vakantie-uren wordt, afhankelijk van de leeftijd die de werknemer in het desbetreffende kalenderjaar bereikt, als volgt verhoogd:

Leeftijd	Verhoging	Totaal
18 jaar of jonger	22,8 uur	201,3 uur
19 jaar	15,2 uur	193,7 uur
20 jaar	7,6 uur	186,1 uur
21 tot en met 29 jaar	0 uur	178,5 uur
30 tot en met 39 jaar	7,6 uur	186,1 uur
40 tot en met 44 jaar	15,2 uur	193,7 uur
45 tot en met 49 jaar	22,8 uur	201,3 uur
50 tot en met 54 jaar	38 uur	216,5 uur
55 tot en met 59 jaar	53,2 uur	231,7 uur
60 en ouder	68,4 uur	246,9 uur

3. Voor de werknemer wiens arbeidsovereenkomst in de loop van het jaar aanvangt of eindigt, bedraagt het aantal vakantie-uren voor elke maand waarin de werknemer in dienst is of is geweest 1/12 deel van het aantal vakantie-uren per jaar, waarbij als maand wordt beschouwd de maand waarin de arbeidsovereenkomst vóór de 16e is ingegaan of na de 15e is beëindigd.
4. Aanspraken op niet opgenomen wettelijke vakantie-uren vervallen een half jaar na de laatste dag van het jaar waarin de aanspraak is ontstaan.

5. Aanspraken op niet opgenomen bovenwettelijke vakantie-uren verjaren vijf jaar na de laatste dag van het jaar waarin de aanspraak is ontstaan.

OPNAME VAN VAKANTIE

► Artikel 34

1. De vakantie dient in het betreffende kalenderjaar te worden opgenomen, tenzij werkgever en werknemer anders overeenkomen.
2. In enig kalenderjaar niet genoten wettelijke vakantie-uren worden in het volgende kalenderjaar door de werknemer opgenomen.

WERKGEVER STELT VAKANTIES VAST

- 3.1. De tijdstippen van aanvang en einde van de vakantieperiode(s) worden desgewenst door de werkgever – na overleg met de werknemer – bepaald, met dien verstande dat de werknemer jaarlijks recht heeft op twee weken aaneengesloten vakantie. De werkgever houdt hierbij rekening met de volgende bepalingen.
- 3.2. De werkgever houdt zoveel mogelijk rekening met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer, waarbij er desgewenst naar wordt gestreefd dat de vakantie van de werknemer samenvalt met de schoolvakanties van zijn kinderen dan wel ligt in de periode tussen 1 mei en 1 oktober.
- 3.3. De werkgever kan ten hoogste twee dagen als verplichte snipperdagen aanwijzen.
- 3.4. Uiterlijk 31 januari zal de werkgever de vakantieperiode(s) en eventuele snipperdagen aanwijzen.

VRIJE KEUZE WERKNEMER

- 4.1. Vakantie-uren die niet op grond van het vorige lid door de werkgever zijn bepaald, kan de werknemer – al dan niet aaneengesloten – overeenkomstig zijn wensen opnemen. De werknemer doet hiertoe zo ruim mogelijk van tevoren een schriftelijk verzoek aan de werkgever.

- 4.2. De werknemer draagt in dat geval – indien nodig – zoveel mogelijk zelf zorg voor zijn vervanging.
- 4.3. Het tijdstip van opname van de in 4.1 genoemde vakantie-uren wordt geacht te zijn vastgesteld overeenkomstig de wensen van de werknemer, tenzij de werkgever binnen twee weken het verzoek onder schriftelijke opgave van gewichtige redenen heeft afgewezen.
5. Indien daartoe gewichtige redenen bestaan, kan de werkgever – na overleg met de werknemer – een overeengekomen vakantieperiode wijzigen. De schade welke de werknemer ten gevolge van deze wijziging lijdt, wordt door de werkgever vergoed.

VAKANTIE EN ZIEKTE

► Artikel 35

1. De werknemer die ziek is, bouwt dezelfde wettelijke vakantie-uren op als een werknemer die niet ziek is.
2. Indien de zieke werknemer na voorafgaande toestemming van de werkgever met vakantie gaat, worden de vakantiedagen in mindering gebracht op het vakantiedagensaldo.

VAKANTIE EN VERLOF

► Artikel 36

- 1.1. De werknemer verwerft aanspraak op vakantie over de uren waarvoor hij recht heeft op salaris. De werknemer bouwt derhalve geen vakantie op tijdens onbetaald verlof of wanneer hij anderszins geen aanspraak heeft op salaris.
- 1.2. De werknemer die een gedeelte van zijn arbeidsduur onbetaald verlof geniet, verwerft slechts aanspraak op vakantie over de gewerkte uren.
2. In afwijking van het bovenstaande verwerft de werknemer wel aanspraak op vakantie tijdens zwangerschaps-, bevallings-, adoptie- en pleegzorgverlof en tijdens langdurend zorgverlof.

VAKANTIE EN EINDE ARBEIDSOVEREENKOMST

► Artikel 37

1. Bij beëindiging van het dienstverband kan de werknemer de hem toekomende vakantie-uren opnemen, met dien verstande dat de werkgever in plaats daarvan de nog bestaande rechten op vakantie kan omzetten in een geldelijke vergoeding indien daartoe gewichtige redenen bestaan. In dat geval verstrekt hij een verklaring aan de werknemer waaruit blijkt over welk tijdvak deze bij het einde van de arbeidsovereenkomst nog aanspraak op vakantie heeft.
2. Indien de werknemer na beëindiging van de arbeidsovereenkomst een nieuwe arbeidsovereenkomst met een werkgever aangaat, heeft hij tegenover de nieuwe werkgever aanspraak op vakantie zonder behoud van loon gedurende het tijdvak waarover hij blijkens de vakantieverklaring nog aanspraak op vakantie had. Over deze opgenomen vakantie-uren ontstaat wel een opbouw van vakantie-uren bij de nieuwe werkgever.
3. Indien de werknemer bij beëindiging van het dienstverband teveel vakantie-uren heeft genoten, kan de werkgever deze met het laatste salaris verrekenen.

FEESTDAGEN

► Artikel 38

1. Op feestdagen heeft de werknemer recht op verlof met behoud van salaris.
2. Indien het belang van het werk en de normale voortgang van de werkzaamheden in strijd zijn met toekenning van deze verlofdagen, worden de gewerkte dagen gecompenseerd door middel van het toekennen van vervangende verlofdagen met behoud van salaris alsmede een toeslag voor de gewerkte uren overeenkomstig artikel 31, derde lid.

3. Aan de werknemer kan op zijn verzoek – al dan niet met behoud van salaris – verlof worden gegeven op andere voor hem van belang zijnde godsdienstige of levensbeschouwelijke dagen.

BUITENGEWOON VERLOF

► Artikel 39

1. Tenzij de te verrichten werkzaamheden zich naar het oordeel van de werkgever daartegen verzetten, heeft de werknemer recht op buitengewoon verlof in de volgende gevallen. Dit alleen voor zover de noodzaak tot werkverzuim aanwezig is en de periode aaneengesloten is.
 - a. Voor de uitoefening van het actief kiesrecht maximaal twee uur, indien de werknemer niet buiten de vastgestelde werktijd kan gaan stemmen, en voor het voldoen aan een door wet of overheid opgelegde onbezoldigde verplichting, indien de vervulling niet in zijn vrije tijd kan plaatsvinden, de daarvoor genoemde tijd.
 - b. Bij zijn verhuizing: twee dagen per kalenderjaar, met een maximum van twee dagen in drie jaar.
 - c. Bij zijn ondertrouw: één dag.
 - d. Bij zijn huwelijk: vier dagen.
 - e. Bij bevalling van de echtgenote of de relatiepartner als bedoeld in artikel 5 en voor het doen van aangifte van de geboorte: de daarvoor benodigde tijd.
 - f. Na de bevalling van zijn echtgenote, de relatiepartner als bedoeld in artikel 5 of degene van wie hij het kind erkent en binnen vier weken nadat het kind feitelijk op hetzelfde adres als de moeder woont: twee dagen.
 - g. Voor het bijwonen van een huwelijk van bloed- en aanverwanten in de eerste en tweede graad: één dag.
 - h. Bij overlijden van zijn echtgenote, relatiepartner als bedoeld in artikel 5 of bloed- en aanverwanten in de eerste graad: vier dagen.
 - i. Bij overlijden van bloed- en aanverwanten in de tweede graad: twee dagen.
 - j. Bij overlijden van bloed- en aanverwanten in de derde of vierde graad: één dag.
 - k. Indien de werknemer in de sub i. en j. genoemde gevallen is belast met de regeling van de begrafenis, crematie en/of nalatenschap: vier dagen.
 - l. Bij zijn 25-, 40- en 50-jarige dienstjubileum bij de werkgever: één dag.
 - m. Bij de kerkelijke bevestiging, Eerste Heilige Communie en andere vergelijkbare godsdienstige en levensbeschouwelijke gebeurtenissen van de werknemer, zijn echtgenote of zijn relatiepartner als bedoeld in artikel 5, kinderen, stief-, pleeg- of aangehuwde kinderen: één dag.
2. In alle andere bijzondere gevallen kan de werkgever – wanneer hij oordeelt dat hiertoe aanleiding bestaat – buitengewoon verlof met behoud van salaris verlenen voor een beperkte, per geval te stellen tijdsduur.
- 3.1. De werknemer met een niet volledig dienstverband heeft volledig recht op buitengewoon verlof indien de betreffende dagen door de werknemer niet vrij gekozen kunnen worden en deze dagen vallen binnen de overeengekomen werktijd.

GRADEN VAN BLOEDVERWANTSCHAP

- 1^e ouder, kind
- 2^e grootouder, kleinkind, broer, zus
- 3^e overgrootouder, achterkleinkind, neef/nicht (kind van broer/zus), oom/tante (broer/zus van ouder)
- 4^e betovergrootouder, achterneef/-nicht (kleinkind van broer/zus), neef/nicht (kind van broer/zus van ouder), oudoom/-tante (oom/tante van ouder)

- 3.2. De werknemer met een niet volledig dienstverband heeft evenredig aan de omvang van zijn dienstverband recht op buitengewoon verlof, indien de verlofdagen vrij bepaald kunnen worden door de werknemer.
4. De werknemer die in aanmerking wenst te komen voor toekenning van buitengewoon verlof, meldt vooraf aan de werkgever dat hij het bedoelde verlof opneemt. Indien dit niet mogelijk is, dan zo spoedig mogelijk daarna. Bij de melding wordt de reden aangegeven.
5. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij aannemelijk maakt dat zich een situatie heeft voorgedaan die het opnemen van het buitengewoon verlof rechtvaardigde.

DOKTERSBEZOEK

► Artikel 40

1. Bezoek aan (tand)arts, verloskundige, fysiotherapeut en andere zorg- en hulpverleners vindt zoveel mogelijk plaats buiten werktijd.
- 2.1. Indien het niet mogelijk is om de afspraak voor noodzakelijk bezoek aan een zorg- of hulpverlener buiten werktijd te maken, dan houdt de werknemer ten aanzien van het tijdstip van de afspraak zoveel mogelijk rekening met de belangen van de werkgever.
- 2.2. De werknemer overlegt zo snel mogelijk met de werkgever over het geplande werkverzuim.
- 2.3. De werkgever kan de werknemer verplichten om de afspraak te verzetten indien het bedrijfsbelang dat vereist, tenzij dit nadelige gevolgen heeft voor de gezondheidstoestand van de werknemer.
- 2.4. Gedurende de periode van noodzakelijk werkverzuim heeft de werknemer recht op behoud van salaris tenzij de werkgever de werknemer voorafgaand aan een afspraak informeert dat hij hiervan wil afwijken, bijvoorbeeld vanwege de duur en/of frequentie van het verzuim. Een zwangere werknemer heeft in ieder geval recht op behoud van salaris in geval van noodzakelijke zwangerschapsonderzoeken.

ZWANGERSCHAPS- EN BEVALLINGSVERLOF

► Artikel 40a

1. De vrouwelijke werknemer heeft recht op zwangerschapsverlof vanaf zes weken voor de dag na de vermoedelijke datum van bevalling tot en met de dag van de bevalling. Het zwangerschapsverlof gaat uiterlijk vier weken voor de dag na de vermoedelijke datum van bevalling in.*
2. De werknemer meldt de ingangsdatum van het zwangerschapsverlof uiterlijk drie weken van tevoren aan de werkgever. Daarbij wordt een schriftelijke verklaring van een arts of verloskundige overlegd.
3. De werknemer meldt de bevalling uiterlijk op de tweede dag volgend op die van de bevalling aan de werkgever.
4. De werknemer heeft recht op bevallingsverlof vanaf de dag na de bevalling. Het bevallingsverlof bedraagt een aaneengesloten periode van tien weken of zoveel meer als het aantal dagen dat het zwangerschapsverlof minder dan zes weken heeft bedragen.
5. Indien de werknemer in de periode dat zij recht heeft op zwangerschapsverlof, maar dat verlof nog niet is ingegaan, ziek is in verband met haar zwangerschap, worden deze ziektedagen voor de toepassing van het vorige lid aangemerkt als dagen waarover zij zwangerschapsverlof heeft genoten.
6. Artikel 40c is van toepassing.
7. Als een kind tijdens het bevallingsverlof vanwege zijn medische toestand in een ziekenhuis is opgenomen, wordt het bevallingsverlof verlengd met het aantal opnamedagen, te rekenen vanaf de achtste dag van opname tot en met de laatste dag van het bevallingsverlof tot een maximum van tien weken. De in de eerste zin bedoelde verlenging van het bevallingsverlof is uitsluitend van toepassing voor zover de ziekenhuisopname langer duurt dan het aantal dagen waarmee het bevallingsverlof als gevolg van de werkelijke datum van bevalling op grond van het vierde lid wordt verlengd.

8. In afwijking van het vierde lid kan de vrouwelijke werknemer de werkgever verzoeken het bevallingsverlof op te delen na zes weken waarop het recht op dat verlof is ingegaan. De vrouwelijke werknemer kan dit deel van het verlof opnemen gedurende het tijdvak van 30 weken, welk tijdvak aanvangt de dag nadat het bevallingsverlof is opgedeeld. Het verzoek wordt gedaan uiterlijk drie weken nadat het verlof is ingegaan.
9. De omvang van het bevallingsverlof dat is opgedeeld en dat later wordt opgenomen is gelijk aan de arbeidsduur per week ten tijde van het bevallingsverlof dat volgt na de werkelijke datum van de bevalling.
10. De werkgever stemt uiterlijk twee weken nadat het verzoek, bedoeld in het achtste lid, is gedaan in met het verzoek, tenzij een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich hiertegen verzet.
11. Ingeval van toepassing van het zevende lid, ziet het verzoek, bedoeld in het achtste lid, op de periode na afloop van de verlenging, bedoeld in het zevende lid.

* Bij een meerling gelden afwijkende regels. Raadpleeg hierover KNMT-Ledenservice.

ADOPTIE- OF PLEEGZORGVERLOF

► Artikel 40b

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

3. Artikel 40c is van toepassing.
4. In afwijking van het eerste lid kan de werknemer de werkgever verzoeken om het verlof te spreiden gedurende een tijdvak van zesentwintig weken. De werkgever kan dit verzoek afwijzen, indien zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich hiertegen verzetten.

UITKERING

► Artikel 40c

1. De werknemer heeft gedurende een periode van zwangerschaps- en bevallingsverlof dan wel adoptie- of pleegzorgverlof recht op een uitkering op grond van de Wet arbeid en zorg. Deze bedraagt 100% van het dagloon, zoals vastgesteld overeenkomstig de Ziektewet.
2. De uitkering wordt uiterlijk twee weken van tevoren door de werknemer via de werkgever aangevraagd bij UWV.
3. De uitbetaling van de uitkering loopt doorgaans via de werkgever.
4. De artikelen 3:6 tot en met 3:16 van de Wet arbeid en zorg zijn van toepassing op de uitkering van de werknemer.

CALAMITEITEN- EN ANDER KORT VERZUIMVERLOF

► Artikel 40d

1. De werknemer heeft recht op verlof met behoud van salaris voor een korte, naar billijkheid te berekenen tijd om bij onvoorziene omstandigheden of zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden de eerste noodzakelijke voorzieningen te treffen. Onder zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden wordt onder meer plotselinge ziekte in het gezin van de werknemer verstaan.
2. De werknemer meldt vooraf aan de werkgever dat hij het bedoelde verlof opneemt. Indien dit niet mogelijk is dan zo spoedig mogelijk daarna. Bij de melding wordt de reden aangegeven.
3. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij aannemelijk maakt dat zich een situatie heeft voorgedaan, die het opnemen

van het calamiteitenverlof rechtvaardigde.

4. Indien aan de voorwaarden voor kortdurend zorgverlof ex artikel 40e wordt voldaan, eindigt het calamiteitenverlof na één dag en gaat het over in kortdurend zorgverlof.

KORTDUREND ZORGVERLOF

► Artikel 40e

1. De werknemer heeft recht op verlof voor de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van zijn echtgenote, zijn relatiepartner als bedoeld in artikel 5, een kind of een bloedverwant in de eerste of tweede graad van de werknemer, of van degene die, zonder dat er sprake is van een arbeidsrelatie, deel uitmaakt van de huishouding van de werknemer, of degene met wie de werknemer anderszins een sociale relatie heeft, voor zover de te verlenen verzorging rechtstreeks voortvloeit uit die relatie en redelijkerwijs door de werknemer moet worden verleend.
2. Het verlof bedraagt in elke periode van twaalf achtereenvolgende maanden ten hoogste tweemaal de arbeidsduur per week. De periode van twaalf maanden gaat in op de eerste dag van het verlof.
3. De werknemer meldt vooraf aan de werkgever dat hij kortdurend zorgverlof opneemt. Indien dit niet mogelijk is dan zo spoedig mogelijk daarna. Bij de melding worden de reden, de omvang, de wijze van opnemings- en de vermoedelijke duur van het verlof aangegeven.
4. Het verlof gaat in bij de melding ervan aan de werkgever. Het verlof vangt niet aan of eindigt in ieder geval zodra de werkgever aan de werknemer kenbaar maakt dat hij tegen het opnemen van het verlof of de voortzetting daarvan een zodanig zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang heeft, dat het belang van de werknemer daarvoor redelijkerwijs moet wijken.
5. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat hij aannemelijk maakt dat zich een situatie heeft voorgedaan, die het opnemen

van het zorgverlof rechtvaardigde.

6. De werknemer heeft gedurende de periode van zorgverlof recht op 70% van zijn salaris, doch minimaal het voor hem geldende wettelijk minimumloon. Dit recht geldt niet voor het gedeelte van het salaris boven het maximum dagloon (zie artikel 23, eerste lid).

LANGDUREND ZORGVERLOF

► Artikel 40f

1. De werknemer heeft recht op onbetaald verlof voor de verzorging van een persoon als bedoeld in artikel 40e lid 1, die levensbedreigend ziek is. Onder levensbedreigend ziek wordt verstaan: de gezondheidssituatie die zo ernstig is dat volgens objectieve medische maatstaven het leven van de persoon op korte termijn ernstig gevaar loopt. De werknemer heeft eveneens recht op verlof voor de noodzakelijke verzorging van een persoon als bedoeld in artikel 40e lid 1 die ziek of hulpbehoevend is. Onder hulpbehoevend wordt verstaan: de toestand van een persoon waardoor deze ten behoeve van zelfredzaamheid, participatie, beschermd wonen of opvang hulp nodig heeft die niet in het kader van een hulpverlenend beroep wordt geboden en die de gebruikelijke hulp overstijgt.
2. Het verlof bedraagt in elke periode van twaalf achtereenvolgende maanden ten hoogste zes maal de arbeidsduur per week. De periode van twaalf maanden gaat in op de eerste dag van het verlof.
- 3.1. Het langdurend zorgverlof wordt uiterlijk twee weken van tevoren aangevraagd, tenzij de werkgever instemt met een kortere periode. Het verzoek wordt schriftelijk ingediend onder opgave van de reden, de persoon die verzorging behoeft, het tijdstip van ingang, de omvang, de voorgenomen duur van het verlof en de spreiding van de uren.
- 3.2. De werknemer verstrekt desgevraagd aan de werkgever schriftelijk aanvullende informatie waarover hij redelijkerwijs en op korte termijn

kan beschikken teneinde aannemelijk te maken dat is voldaan aan de in het eerste lid genoemde voorwaarden. De werkgever doet een schriftelijk verzoek tot het verstrekken van aanvullende informatie binnen een week nadat het verzoek om verlof bij hem is ingediend.

- 3.3. De werkgever willigt het verzoek van de werknemer in, tenzij hij tegen het opnemen van het verlof een zodanig zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang heeft, dat het belang van de werknemer daarvoor redelijkerwijs moet wijken.
- 3.4. Indien de werkgever overweegt het verzoek om verlof niet of niet geheel in te willigen, overlegt hij met de werknemer over diens verzoek. De beslissing op het verzoek om verlof wordt door de werkgever schriftelijk aan de werknemer meegedeeld. Indien de werkgever het verzoek niet (geheel) inwilligt, deelt hij dit onder opgave van redenen aan de werknemer mee.
- 3.5. Indien de werkgever een week voor het beoogde tijdstip van ingang van het verlof de beslissing op het verzoek nog niet schriftelijk aan de werknemer heeft meegedeeld, gaat het verlof in overeenkomstig het verzoek van de werknemer. Zolang de werknemer niet heeft voldaan aan een verzoek van de werkgever om informatie als bedoeld in 3.2, wordt de in de vorige zin bedoelde periode verlengd met het aantal dagen dat de werknemer niet heeft voldaan aan dit verzoek.
4. Indien de persoon ten behoeve van wiens verzorging het verlof is verleend voor het verstrijken van de verlofduur overlijdt dan wel niet langer in een omstandigheid verkeert als bedoeld in lid 1, eindigt het verlof met ingang van de dag na die waarop deze omstandigheid zich heeft voorgedaan.
5. Indien het verzoek om langdurend zorgverlof wordt ingewilligd, kan het daaraan voorafgaand kortdurend zorgverlof ex artikel 40e op verzoek van de werknemer geheel of gedeeltelijk worden aangemerkt als langdurend zorgverlof.

OUDERSCHAPSVERLOF

► Artikel 40g

1. De werknemer heeft gedurende de periode dat zijn kind de leeftijd van acht jaar nog niet heeft bereikt, recht op onbetaald ouderschapsverlof.
2. Het verlof bedraagt max. 26 x de arbeidsduur per week.
3. De werknemer meldt het voornemen om verlof op te nemen ten minste twee maanden voor het tijdstip van ingang schriftelijk aan de werkgever onder opgave van de ingangsdatum van het verlof, het aantal uren verlof per week, de werkdagen waarop het verlof wordt opgenomen en de duur van de verlofperiode.
4. De werkgever kan - na overleg met de werknemer - de door deze gewenste wijze van invulling van het verlof op grond van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang wijzigen tot vier weken voor het tijdstip van ingang van het verlof.
5. Op grond van onvoorziene omstandigheden kan de werknemer de werkgever verzoeken het verlof niet op te nemen of niet voort te zetten. De werkgever kan dit verzoek afwijzen indien een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich hiertegen verzet.
6. De werknemer die het recht op ouderschapsverlof volledig heeft gebruikt, kan de werkgever verzoeken om tijdelijke aanpassing van zijn werkpatroon in verband met de zorg voor een kind.
7. Het is de werkgever niet toegestaan om de werknemer die ouderschapsverlof opneemt of wil opnemen te benadelen.
8. Na de bevalling van de echtgenote of relatiepartner als bedoeld in artikel 5, heeft de werknemer, in aanvulling op het kraamverlof uit artikel 39 lid 1 sub f, recht op drie dagen onbetaald verlof.

Hoofdstuk 9

Vergoedingsregelingen*

WERKKLEDING

► Artikel 41

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

TEGEMOETKOMING WOON-WERKVERKEER

► Artikel 42

- 1.1. De werknemer heeft recht op een vergoeding voor het dagelijks eenmaal heen en weer reizen tussen zijn woning en de plaats van tewerkstelling, mits de enkele reisafstand ten minste elf kilometer bedraagt.
- 1.2. De werknemer heeft geen recht op een reiskostenvergoeding indien de werkgever vervoer ter beschikking stelt.
2. De reiskostenvergoeding bedraagt € 0,19 per kilometer, ongeacht de wijze van vervoer, met een maximum van 25 kilometer enkele reis.
3. De werkgever verstrekt naar zijn keuze een vergoeding per verreden kilometer of een vaste vrije vergoeding overeenkomstig de fiscale 'praktische regeling'.
4. Aan de werknemer die in opdracht van de werkgever op een zodanig tijdstip tussen zijn woonplaats en de plaats van tewerkstelling moet reizen, dat naar het oordeel van de werkgever aan dit reizen voor de werknemer een sociaal veiligheidsrisico is verbonden, wordt

op de navolgende wijze een vergoeding van de reiskosten verleend:

- a. de kosten van openbaar vervoer op basis van het laagste klassetarief; of
 - b. € 0,19 per kilometer indien de werknemer voor de reis die niet of niet op doelmatige wijze per openbaar vervoer kan worden verricht, met toestemming van de werkgever gebruik maakt van een eigen auto; of
 - c. de taxikosten indien de werknemer voor de reis die niet of niet op doelmatige wijze per openbaar vervoer kan worden verricht, met toestemming van de werkgever gebruik maakt van een taxi.
5. Bij verhuizing van de werknemer naar een woning die verder van de plaats van tewerkstelling is gelegen dan zijn oude woning, vindt geen aanpassing van de reiskostenvergoeding plaats, tenzij werkgever en werknemer anders overeenkomen.
 6. Na één maand arbeidsongeschiktheid van de werknemer vervalt iedere vorm van reiskostenvergoeding.

REIS- EN VERBLIJFKOSTENVERGOEDING

► Artikel 43

1. De werknemer die in opdracht van de werkgever in het kader van zijn werkzaamheden incidenteel reis- en/of verblijfkosten moet maken, heeft recht op een vergoeding.
2. Reiskosten worden vergoed overeenkomstig artikel 42, vierde lid.
3. Verblijfkosten worden - na voorafgaande goedkeuring en onder overlegging van de nota's - vergoed op basis van de werkelijk gemaakte kosten, voor zover deze redelijk zijn.

* De in artikel 42 tot en met 47 opgenomen vergoedingen vallen voor wat betreft de Werkkostenregeling onder de gerichte vrijstellingen of nihil waarderingen, waardoor de vrije ruimte niet benut wordt en er geen eindheffing van 80% over het overige plaatsvindt. Dit geldt niet voor de jubileumgratificatie bij 12,5 jaar dienstverband. Nadere regels kunnen van toepassing zijn. Raadpleeg hiervoor de website van de Belastingdienst.

VERHUIKOSTENVERGOEDING

► Artikel 44

1. Indien de werknemer op expliciet verzoek van de werkgever verhuist nabij de plaats van tewerkstelling, heeft hij recht op een vergoeding van verhuiskosten conform artikel 31a tweede lid, onderdeel f van de Wet op de loonbelasting 1964.
2. De verhuiskostenvergoeding wordt slechts verleend, indien de werknemer schriftelijk verklaart dat de vergoeding zal worden terugbetaald, indien de arbeidsovereenkomst binnen twee jaar na de verhuizing van de werknemer eindigt op initiatief van de werknemer, dan wel op initiatief van de werkgever, indien de werknemer hiervoor een ernstig verwijt valt te maken in de zin van een dringende reden voor ontslag.

BIJ- EN NASCHOLING/STUDIEFACILITEITEN

► Artikel 45

1. De werknemer is verplicht die bijscholingsactiviteiten te volgen, die door de werkgever noodzakelijk worden geacht voor een goede uitoefening van zijn functie. Deze bijscholingsactiviteiten worden beschouwd als opgedragen werkzaamheden en de hieraan verbonden kosten komen voor rekening van de werkgever. Voor zover deze bijscholingsactiviteiten niet tijdens de overeengekomen werktijden kunnen worden gevolgd, kan in onderling overleg tussen werkgever en werknemer worden overeengekomen dat er sprake is van overwerk dan wel een tijdelijke uitbreiding van de arbeidsduur voor de duur van de bijscholing.
- 2.1. De werkgever stelt de werknemer met de functie van mondhygiënist of tandarts in de gelegenheid om cursussen te volgen, conferenties bij te wonen en vakbeurzen te bezoeken door middel waarvan de werknemer in staat is in het kader van kwaliteitsbevordering zijn noodzakelijke vakkennis op peil te houden.

- 2.2. Het voorgaande geschiedt in tijdig overleg met de werkgever en tot een maximum van 24 uur per jaar bij een volledig dienstverband met behoud van salaris.
- 2.3. Het derde lid is van overeenkomstige toepassing.
3. De werkgever kan aan de werknemer op diens verzoek verlof en/of een tegemoetkoming in de kosten verlenen voor het volgen van een niet verplicht gestelde cursus of opleiding overeenkomstig Uitvoeringsregeling C. De terugbetalingsregeling in artikel 6 van deze uitvoeringsregeling is in een dergelijk geval van toepassing, tenzij partijen anders overeenkomen. Een model studieovereenkomst is via knmt.nl beschikbaar.

STUDIEFACILITEITEN

► Artikel 46

Vervallen.

JUBILEUM

► Artikel 47

1. De werknemer die 12^{1/2}, 25 of 40 jaar in dienst is bij de werkgever, heeft recht op een jubileumgratificatie.
De jubileumgratificatie bedraagt:
 - a. bij 12^{1/2} jaar: een half bruto maandsalaris;
 - b. bij 25 jaar: één bruto maandsalaris;
 - c. bij 40 jaar: één bruto maandsalaris.
2. Onder maandsalaris wordt verstaan: het bruto maandsalaris vermeerderd met de vakantiebijslag over één maand.

Hoofdstuk 10

Aanstellingskeuring en arbeidsomstandigheden

AANSTELLINGSKEURING

► Artikel 48

- 1.1. De werkgever kan de werknemer verplichten om zich bij het aangaan of wijzigen van de arbeidsovereenkomst te onderwerpen aan een aanstellingskeuring indien aan de vervulling van de functie bijzondere eisen op het punt van de medische geschiktheid moeten worden gesteld.
- 1.2. Onder medische geschiktheid wordt begrepen de bescherming van de gezondheid van de werknemer en van derden bij de uitvoering van de betreffende werkzaamheden.
- 1.3. Voor werknemers als genoemd in artikel 51, eerste lid, kan een antistoftiterbepaling deel uitmaken van de aanstellingskeuring.
2. De werkgever informeert de werknemer schriftelijk en tijdig voor aanvang van de keuring over het doel van de keuring, de vragen welke ten aanzien van de gezondheid zullen worden gesteld en de medische onderzoeken welke mogen worden verricht, alsmede over diens rechten bij keuringen.
3. De keuringsgeneeskundige wordt door de werkgever aangewezen.
4. De uitslag van de keuring wordt binnen 14 dagen na vaststelling daarvan door de werkgever aan de werknemer meegedeeld.
5. De werknemer heeft het recht de verklaring van de geneeskundige in te zien zodra deze door de geneeskundige is toegezonden aan de werkgever.
6. De kosten van de medische keuring komen ten laste van de werkgever. Hieronder worden tevens de reis- en verblijfkosten van de werknemer verstaan; deze worden vergoed overeenkomstig artikel 43.
7. De werknemer kan binnen één week na ontvangst van de uitslag van de keuring een verzoek tot herkeuring indienen. De werkgever is verplicht dit verzoek tot herkeuring te honoreren. De herkeuringsgeneeskundige wordt door de werkgever – in overleg met de werknemer –

aangewezen en zal een andere geneeskundige zijn dan degene die de eerste keuring heeft verricht.

8. De kosten van deze herkeuring komen voor rekening van de werkgever. Hij kan echter van de werknemer een redelijke bijdrage verlangen indien de uitslag van de herkeuring overeenstemt met de uitslag van de eerste keuring.
9. De uitslag van een herkeuring wordt als beslissend beschouwd.
10. De in het derde en zevende lid genoemde geneeskundigen mogen noch familielid, huisarts of behandelend geneesheer van de betrokken werknemer zijn, noch betrokken zijn bij de praktijk van de werkgever.

PAGO OF PMO

► Artikel 49

1. De werkgever stelt de werknemer periodiek in de gelegenheid om bij de arts van de arbodienst een onderzoek te ondergaan, dat erop is gericht de risico's die de arbeid voor de gezondheid van de werknemer met zich brengt zoveel mogelijk te voorkomen of te beperken (PAGO). In plaats hiervan kan de werkgever een Preventief medisch onderzoek (PMO) aanbieden, dat is gericht op de algemene gezondheidstoestand van de werknemer.
2. De werknemer is verplicht zich aan een geneeskundig onderzoek te onderwerpen wanneer de werkgever van oordeel is dat de lichamelijke of geestelijke toestand van de werknemer een beletsel vormt of kan vormen om zijn werkzaamheden naar behoren te verrichten. De uitslag van dit geneeskundig onderzoek zal binnen 14 dagen na vaststelling daarvan aan de werknemer worden meegedeeld. Het vijfde tot en met tiende lid van artikel 48 zijn van overeenkomstige toepassing.

ARBEIDSSOMSTANDIGHEDEN

► Artikel 50

- 1.1. De werkgever zal zoveel mogelijk maatregelen nemen en voorwaarden scheppen die de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van de werknemer beschermen. Daarbij kan de werkgever gebruikmaken van de KNMT-RI&E tandheelkundige praktijken*.
- 1.2. De werkgever met meer dan 25 werknemers stelt één van de werknemers aan als preventiemedewerker in de zin van de Arbeidsomstandighedenwet. De preventiemedewerker ondersteunt de werkgever op het gebied van preventie en bescherming.
2. De werkgever verstrekt de werknemer alle beschermingsmiddelen die volgens de algemeen aanvaarde eisen inzake praktijkhygiëne en infectiepreventie** redelijkerwijs noodzakelijk zijn voor een verantwoorde beroepsuitoefening. De werkgever neemt daartoe ten behoeve van de werknemer eveneens de nodige preventieve maatregelen. Naast de werkgever draagt tevens de werknemer verantwoordelijkheid voor het gebruik en de toepassing van beschermingsmiddelen en preventieve maatregelen.
3. De werkgever heeft een adequate regeling in geval van prikaccidenten (prik-, snij-, bijt-, krab- spataccidenten).

* Beschikbaar via www.rie.nl/instrumenten/tandheelkunde.

** Richtlijn infectiepreventie in mondzorgpraktijken, zie knmt.nl/infectiepreventie.

VACCINATIE HEPATITIS B

► Artikel 51

1. De werkgever stelt de werknemer die risico loopt met bloed in contact te komen, in de gelegenheid zich te laten vaccineren tegen hepatitis B. Dit geldt in ieder geval voor tandartsassistenten, mondhygiënisten, tandartsen en indirect bij de tandheelkundige patiëntenzorg betrokken werknemers die kans lopen te worden besmet.
2. De werknemer zal zich op verzoek van de werkgever laten vaccineren tegen hepatitis B, tenzij hij daar te eerbiedigen medische, religieuze of andere bezwaren tegen heeft, waarbij hij zijn visie stelt boven het risico patiënten te besmetten.
3. De werkgever ziet erop toe dat bij de werknemer op de juiste momenten antistof titerbepaling plaatsvindt. Indien de werknemer weigert zich te laten testen, zijn de door de werkgever te nemen maatregelen afhankelijk van de aard van de werkzaamheden en de mogelijke alternatieven.
4. Een niet-gevaccineerde werknemer mag risicohandelingen verrichten mits elk kwartaal zijn antistof titer wordt bepaald, waarbij het testresultaat negatief moet zijn. Het voorgaande geldt ook indien de werknemer niet adequaat reageert op de vaccinatie(s).
5. De uitslag van een antistof titerbepaling kan voor de werkgever aanleiding zijn om de werkzaamheden van de werknemer (tijdelijk) aan te passen. De werkgever motiveert zijn besluit aan de hand van wet- en regelgeving, wetenschappelijke studies en richtlijnen.
6. De werkgever houdt van elke werknemer een registratie bij van de data en geldigheidsduur van de vaccinaties, alsmede van de data en uitslagen van de antistof titerbepalingen.

Hoofdstuk 11

Einde van de arbeidsovereenkomst

OP NON-ACTIEFSTELLING

► Artikel 52

1. De werkgever kan de werknemer voor ten hoogste twee weken op non-actief stellen indien naar zijn oordeel de voortgang van de werkzaamheden – door welke oorzaak dan ook – ernstig wordt belemmerd. Deze termijn kan eenmaal met twee weken worden verlengd, na afloop van de 1e termijn.
2. Indien mogelijk zal de werkgever de werknemer in de gelegenheid stellen gehoord te worden alvorens hij besluit tot op non-actiefstelling over te gaan.
3. De werkgever deelt het besluit tot op non-actiefstelling, alsmede het eventuele besluit tot verlenging ervan, binnen 24 uur schriftelijk aan de werknemer mee onder vermelding van de duur van de op non-actiefstelling en de redenen.
4. De werkgever en de werknemer zijn verplicht binnen twee weken met elkaar in overleg te treden en te blijven.
5. Na het verstrijken van de periode van twee c.q. vier weken is de werknemer gerechtigd zijn werkzaamheden te hervatten, tenzij de werkgever inmiddels een procedure is gestart om de arbeidsovereenkomst te beëindigen. In het laatste geval kan de werkgever de werknemer op non-actief stellen tot het tijdstip waarop de arbeidsovereenkomst eindigt indien zwaarwegende belangen naar het oordeel van de werkgever zulks noodzakelijk achten.
6. Gedurende de op non-actiefstelling behoudt de werknemer het recht op salaris.

EINDE VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

► Artikel 53

Het dienstverband eindigt:

- a. door eenzijdige beëindiging tijdens de proeftijd;
- b. door het verstrijken van de termijn waarvoor de arbeidsovereenkomst is aangegaan;
- c. met wederzijds goedvinden op een door werkgever en werknemer overeengekomen tijdstip;
- d. door opzegging door werknemer of werkgever met inachtneming van artikel 54;
- e. door ontbinding door de rechter;

- f. door ontslag op staande voet door de werkgever of de werknemer om een dringende reden op grond van artikel 7:677 BW;
- g. door overlijden van de werknemer;
- h. op de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, zonder dat daartoe opzegging is vereist.

TRANSITIEVERGOEDING

► Artikel 53a

1. De werknemer heeft recht op een transitievergoeding indien de arbeidsovereenkomst ten minste 24 maanden heeft geduurd en:
 - de arbeidsovereenkomst door de werkgever is opgezegd; of
 - de arbeidsovereenkomst op verzoek van de werkgever is ontbonden; of
 - de arbeidsovereenkomst na einde van rechtswege op initiatief van de werkgever niet aansluitend is voortgezet; of
 - de arbeidsovereenkomst als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever door de werknemer is opgezegd, ontbonden of na het einde van rechtswege niet aansluitend voortgezet is op verzoek van de werknemer.
2. De werknemer heeft onder andere geen recht op een transitievergoeding indien het ontslag het gevolg is van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werknemer of sprake is van een einde van de arbeidsovereenkomst wegens of na het bereiken van de AOW-leeftijd of andere pensioengerechtigde leeftijd van de werknemer.
3. Over de eerste 10 gewerkte dienstjaren, heeft de werknemer recht op 1/6 maandsalaris per half jaar. De dienstjaren langer dan 10 jaar, tellen voor een 1/4 maandsalaris per half jaar. De transitievergoeding is gemaximeerd op € 76.000,- of een jaarsalaris indien dat hoger is dan voornoemd bedrag.*

* Raadpleeg de volledige (wettelijke) regeling op bijvoorbeeld mijnwerkenzekerheid.nl, omdat uitzonderingen van toepassing kunnen zijn, zoals voor de 50-plusser en AOW-gerechtigde werknemer. U kunt daar eveneens de hoogte van de transitievergoeding berekenen.

OPZEGGING

► Artikel 54

1. Opzegging dient schriftelijk en onder opgave van redenen te geschieden. De werkgever heeft voorafgaande toestemming van UWV nodig om de arbeidsovereenkomst te kunnen opzeggen.
 - 2.1. Opzegging geschiedt tegen het einde van de maand.
 - 2.2. De opzegtermijn voor de werknemer bedraagt één maand.
 - 2.3. De opzegtermijn voor de werkgever bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:
 - korter dan vijf jaar heeft geduurd: één maand;
 - vijf tot tien jaar heeft geduurd: twee maanden;
 - tien tot vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden;
 - vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden.
 - 2.4. In afwijking van 2.2 kunnen partijen afspreken dat de opzegtermijn voor de werknemer langer is dan één maand (ten hoogste zes maanden). De opzegtermijn voor de werkgever bedraagt in dat geval het dubbele van de opzegtermijn voor de werknemer.
 - 2.5. De opzegtermijn voor de werkgever wordt verkort met de duur van de periode gelegen tussen de datum waarop bij UWV het volledige verzoek om toestemming is ontvangen en de dagtekening van de beslissing op het verzoek, met dien verstande dat de resterende termijn van opzegging ten minste één maand bedraagt.
3. In geval van opzegging door de werknemer zal deze in het belang van de continuïteit van de patiëntenzorg de werkgever zo vroeg mogelijk op de hoogte stellen van zijn ontslagname.
- 4.1. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen gedurende de tijd dat de werknemer arbeidsongeschikt is wegens ziekte, tenzij de arbeidsongeschiktheid ten minste twee jaar heeft geduurd of een aanvang heeft genomen nadat een verzoek om een ontslagvergunning door UWV is ontvangen.*
 - 4.2. Voor de berekening van de termijn van twee jaar worden perioden van arbeidsongeschiktheid ten gevolge van zwangerschap buiten beschouwing gelaten.
 - 4.3. De termijn van twee jaar wordt verlengd in de in artikel 24 genoemde gevallen.
 - 4.4. Het opzegverbod als bedoeld in 4.1 is niet van toepassing indien de werknemer zonder deugdelijke grond weigert:
 - a. gevolg te geven aan de door de werkgever (of een door hem aangewezen deskundige) gegeven redelijke voorschriften en/of mee te werken aan maatregelen om hem in staat te stellen de eigen of andere passende arbeid te verrichten;
 - b. passende arbeid als bedoeld in artikel 27, derde lid, waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt, te verrichten;
 - c. zijn medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 27, vierde lid.
 - 4.5. De werkgever kan na het verstrijken van de in lid 4.1. genoemde termijn (of de op grond van artikel 24 verlengde termijn) UWV om toestemming verzoeken om de arbeidsovereenkomst met de arbeidsongeschikte werknemer op te zeggen, indien hij aanvoert dat de werknemer ten gevolge van ziekte of gebreken niet meer in staat is aan de gestelde functie-eisen te voldoen. Toestemming door UWV wordt in een dergelijk geval slechts verleend indien:
 - a. de werkgever deze ongeschiktheid aannemelijk heeft gemaakt; en
 - b. aannemelijk is dat binnen 26 weken geen herstel zal optreden; en
 - c. de werkgever aannemelijk heeft gemaakt dat hij redelijkerwijs niet de mogelijkheid heeft de werknemer binnen 26 weken, indien nodig door middel van scholing, te herplaatsen in een aangepaste dan wel andere functie binnen de praktijk, welke voor die werknemer als passend kan worden beschouwd.

Hoofdstuk 12 Medezeggenschap

5. De werkgever kan de arbeidsovereenkomst niet opzeggen gedurende zwangerschap; gedurende zwangerschaps- en bevallingsverlof en gedurende de eerste zes weken na werkhervatting; wegens het opnemen van adoptie- of pleegzorgverlof, kort- of langdurend zorgverlof of ouderschapsverlof; wegens overgang van de onderneming; gedurende lidmaatschap van een ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging.
6. Met uitzondering van het opzegverbod gedurende zwangerschaps- en bevallingsverlof zijn de in het vierde en vijfde lid genoemde opzegverboden niet van toepassing bij opzegging wegens beëindiging van de praktijk van de werkgever, zijnde geen overdracht, mits een ontslagvergunning is verleend door UWV.
7. Bij ontslag wegens bedrijfseconomische omstandigheden kan UWV toestemming verlenen voor opzegging van de arbeidsovereenkomst indien de werkgever:
 - a. de bedrijfseconomische omstandigheden en het structureel vervallen van een of meer arbeidsplaatsen ten gevolge daarvan aannemelijk heeft gemaakt,
 - b. de juiste ontslagvolgorde heeft gehanteerd; en
 - c. aannemelijk heeft gemaakt dat er geen mogelijkheden voor herplaatsing zijn.
8. Indien de werkgever voornemens is de arbeidsovereenkomsten van ten minste 20 werknemers, werkzaam in één werkgebied van het UWV, binnen een periode van drie maanden te beëindigen, geldt er op grond van de Wet melding collectief ontslag een tijdige en schriftelijke meldingsplicht aan UWV en de vakbonden.

OVERLIJDENSUITKERING

► Artikel 55

Na het overlijden van de werknemer wordt, naast de uitbetaling van het salaris en vakantiebijslag tot en met de dag van overlijden, aan de nabestaanden een uitkering verleend op grond van artikel 7:674 BW.

MEDEZEGGENSCHAP

► Artikel 56

Een ondernemingsraad (OR) bestaat uit werknemers die de belangen van het personeel behartigen. De OR heeft op grond van de Wet op de ondernemingsraden onder meer het recht te adviseren over belangrijke bedrijfseconomische en organisatorische beslissingen (waaronder bijvoorbeeld een voorgenomen praktijkoverdracht wordt verstaan) en heeft een instemmingsrecht ten aanzien van sociale (beleidsmatige) aangelegenheden.

1. De werkgever waarbij ten minste 50 personen werkzaam zijn, is verplicht een OR in te stellen.
2. De werkgever waarbij minstens 10 maar minder dan 50 personen werkzaam zijn, kan op vrijwillige basis een OR of een personeelsvertegenwoordiging (PVT) instellen. De werkgever is echter verplicht een PVT in te stellen als een meerderheid van de werknemers daarom vraagt. Indien geen OR of PVT is ingesteld, is de werkgever verplicht ten minste twee maal per jaar een personeelsvergadering met de werknemers te beleggen.
3. De werkgever waarbij minder dan 10 personen werkzaam zijn, kan op vrijwillige basis een OR of PVT instellen. De werkgever is, anders dan in lid 2 vermeld, niet verplicht tot instelling van een PVT indien een meerderheid van de werknemers daarom vraagt. Als goed werkgever is hij desondanks gehouden met het personeel te overleggen over belangrijke beslissingen waardoor de belangen van het personeel worden geraakt.

* Voor medewerkers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt waarmee het dienstverband wordt voortgezet, gelden afwijkende regels. Meer informatie: KNMT-Ledenservice.

Uitvoeringsregeling A Functie- en salarisgebouw

In voorgaande jaren is er een functiegebouw voor de tandheelkunde ontwikkeld. Een functiegebouw is een verzameling logisch geordende functieprofielen, die inzicht geven in de activiteiten, verantwoordelijkheden en bevoegdheden, evenals de organisatorische positie van de functiehouder.

FUNCTIEPROFIELEN

In paragraaf twee van deze uitvoeringsregeling zijn verkorte functieprofielen opgenomen. Deze dienen ter ondersteuning van uw personeelsbeleid. U kunt ze inzetten om met uw werknemer in gesprek te treden over zijn functioneren, opleidingswensen en ambities. De uitgebreide versie van de functieprofielen is te vinden op knmt.nl.

ADVIES SALARISSCHALEN

In paragraaf drie van deze uitvoeringsregeling vindt u advies salarisschalen. Het uitgebreide functiegebouw als op de website vermeld, is tevens een goede basis voor een door u te ontwikkelen eigen loon- en salarisbeleid.

§ 1 INSCHALINGSBEPALINGEN

► Artikel 1

- 1.1. Het salaris van de werknemer wordt vastgesteld volgens de bij zijn functie behorende salarisschaal, zoals opgenomen in § 3.
- 1.2. In § 2 staat een overzicht van de functies en optionele aanvullende modules, die zijn beschreven in de KNMT-Functieprofielen tandheelkundige praktijken. Deze functies zijn qua zwaarte met elkaar vergeleken en met ingang van 1 januari 2011 opgenomen in de KNMT-salarisschalen. Dit geldt niet voor de functies van Assistent omloop en sterilisatie, Student tandheelkunde en Tandarts.
- 1.3. Het toevoegen van een module aan een functieprofiel heeft geen invloed op de inschaling.

- 1.4. Met ingang van 1 januari 2011 zijn de namen van de salarisschalen gewijzigd en wel in salarisschaal I (voorheen Tandartsassistent), salarisschaal II (voorheen Tandartsassistent-plus), salarisschaal III (voorheen Mondhygiënist) en salarisschaal IV (voorheen Mondhygiënist-plus).

KNMT-salarisschalen I en II

- 2.1. Salarisschaal I is van toepassing op de functies van Baliemedewerker, Junior tandartsassistent en Tandartsassistent (vakvolwassen). Salarisschaal I bestaat uit een tabel voor werknemers tot 21 jaar en een tabel voor werknemers vanaf 21 jaar.
- 2.2. Salarisschaal II is van toepassing op de functies van Senior tandartsassistent, Preventieassistent, Orthodontieassistent, Kaakchirurgieassistent, Officemanager en Junior mondhygiënist.
- 2.3. Het salaris voor de Junior mondhygiënist start in het midden van salarisschaal II.
- 2.4. Indien de Baliemedewerker, Junior tandartsassistent of Tandartsassistent (vakvolwassen) jonger is dan 21 jaar, vindt de inschaling plaats conform salarisschaal I voor werknemers jonger dan 21 jaar.
- 2.5. Indien een werknemer van 21 jaar of ouder een opleiding tot tandartsassistent volgt in de Beroepsbegeleidende leerweg (BBL) dan wel in deeltijd in de Beroepsopleidende leerweg (BOL)* van het MBO én in dat kader met een werkgever een arbeidsovereenkomst aangaat, kan hij gedurende maximaal één jaar vanaf datum van indiensttreding worden gesalarieerd conform het in salarisschaal I voor werknemers jonger dan 21 jaar genoemde salaris voor een 20-jarige. Daarna heeft de werknemer recht op het salaris behorend bij periodiek 0 in salarisschaal I voor werknemers vanaf 21 jaar.

Bovenstaande is eveneens van toepassing indien een werkgever een werknemer die geen enkele

ervaring als Baliemedewerker of Tandartsassistent heeft, zelf aan het begin van de arbeidsovereenkomst de benodigde praktische vaardigheden bijbrengt.

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

KNMT-salarisschalen III en IV

- 3.1. Salarisschaal III is van toepassing op de functie van Mondhygiënist (vakvolwassen).
- 3.2. Salarisschaal IV is van toepassing op de functies van Senior mondhygiënist en Praktijkmanager.

Overig personeel

- 4.1. Voor werknemers met een andere functie dan de in het tweede en derde lid genoemde, is er geen salarisschaal aanwezig. Het salaris wordt door de werkgever vastgesteld met inachtneming van de inhoud en de zwaarte van de functie in relatie tot de in het tweede en derde lid genoemde functies.

Indexatie

- 5.1. Het salaris wordt jaarlijks per 1 januari verhoogd met het percentage waarmee de KNMT-adviessalarissen worden geïndexeerd, mits de werkgever de adviessalarissen toepast.

► Artikel 2

1. Indien de werkgever voor de functie van de werknemer een salarisschaal met periodieken heeft vastgesteld, wordt het salaris van de werknemer jaarlijks verhoogd met een periodiek tot het maximum van de voor zijn functie geldende salarisschaal is bereikt.
2. De periodieke verhoging gaat in op de eerste dag van de eerste maand van het nieuwe kalenderjaar dan wel op de eerste dag van de kalendermaand waarin de werknemer in dienst trad. In de individuele arbeidsovereenkomst

wordt vermeld welke van de genoemde mogelijkheden van toepassing is.

3. Indien salarisschaal I voor werknemers tot 21 jaar van toepassing is of is geweest, gaat de periodieke verhoging in op de eerste dag van de geboortemaand.

► Artikel 3

Indien de werknemer bij dezelfde werkgever na overleg bevorderd wordt tot een functie in een hogere salarisschaal, heeft hij op het moment van de functiewijziging ten minste recht op het salaris dat voor hem gold bij zijn vorige functie. Het op de werknemer van toepassing zijnde periodiek in de nieuwe salarisschaal is ten minste het laagste periodiek van deze schaal.

Bij promotie naar de volgende schaal heeft de werknemer ten minste recht op één periodiek. Indien dit samenvalt met de datum van de jaarlijkse periodieke verhoging, heeft de werknemer recht op twee periodieken.

► Artikel 4

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

► **Artikel 5**

Indien de werknemer naar het oordeel van de werkgever zijn functie goed (4) of uitstekend (5) vervult, kan de werkgever besluiten aan de werknemer extra periodieken toe te kennen. Als gevolg hiervan kan het maximum van de

salarisschaal geldend voor de werknemer worden overschreden.

Mededelingen met betrekking tot het toekennen van extra periodieken worden schriftelijk, gemotiveerd en met vermelding van de gevolgen voor de salariering aan de werknemer gedaan.



§ 2 OVERZICHT VAN DE FUNCTIES IN DE TANDHEELKUNDIGE PRAKTIJKEN

Functie	Toelichting bij functie	Optioneel
Assistent omloop en sterilisatie	Belast met het reinigen en desinfecteren van gebruikte materialen en instrumenten; zorgt ervoor dat gebruikte materialen worden opgehaald en dat behandelkamers worden voorzien van schoon materiaal.	
Baliemedewerker	Eerste aanspreekpunt voor patiënten en daarmee 'het gezicht van de praktijk'; belast met administratieve en secretariële ondersteuning van de praktijk.	- module financiële administratie
Junior tandartsassistent	Anders dan de vakvolwassen tandartsassistent is de junior een werknemer die (nog) geen opleiding tot tandartsassistent heeft afgerond en nog niet beschikt over voldoende werkervaring. De werkzaamheden worden uitgevoerd onder begeleiding van een ervaren tandheelkundige professional. Het accent in de functie is gericht op leren.	
Tandartsassistent (vakvolwassen)	Ondersteunt de tandarts en eventueel ook andere tandheelkundige professionals, zodat deze efficiënt en effectief de patiënten kunnen behandelen; kan in opdracht gedelegeerde taken uitvoeren.	- module financiële administratie - module orthodontie - module kaakchirurgie
Senior tandartsassistent	Anders dan de vakvolwassen tandartsassistent is de senior een werknemer die in staat is om de werkzaamheden ook in complexe situaties met enig gemak te verrichten. De senior heeft veel werkervaring en is een expert op zijn deskundigheidsgebied in de volle breedte. Hij heeft inzicht en overzicht over de grenzen van zijn werkzaamheden heen. De senior verricht ook werkzaamheden met betrekking tot het uitdragen van expertise en het vakinhoudelijk begeleiden, instrueren, coachen en motiveren van (junior) assistenten en stagiaires.	- module financiële administratie - module orthodontie - module kaakchirurgie
Preventieassistent	Ondersteunt bij de patiëntenbehandelingen en is belast met het uitvoeren van onderdelen van tandheelkundige behandelingen, met name op het gebied van preventie en mondhygiëne.	

Functie	Toelichting bij functie	Optioneel
Orthodontieassistent	Ondersteunt bij de patiëntenbehandelingen en is belast met het uitvoeren van onderdelen van tandheelkundige behandelingen, met name op het gebied van orthodontie.	
Kaakchirurgieassistent	Ondersteunt bij de patiëntenbehandelingen en is belast met het uitvoeren van onderdelen van tandheelkundige behandelingen gericht op kaakchirurgie.	
Officemanager	Belast met het coördineren en realiseren van de administratieve, secretariële en facilitaire ondersteuning van de praktijk, alsmede het verrichten van uitvoerende en coördinerende werkzaamheden op het gebied van personeel en organisatie.	- module financiële administratie
Junior mondhygiënist	Anders dan de vakvolwassen mondhygiënist is de junior een werknemer met geen of beperkte ervaring in de beroepsuitoefening. De werkzaamheden worden uitgevoerd onder begeleiding van een senior mondhygiënist/tandarts. Werkzaamheden worden (steekproefsgewijs) gecontroleerd door en geëvalueerd met een senior mondhygiënist/tandarts.	- module curatieve mondzorgkundige handelingen - module kindertandverzorging - module orthodontie
Mondhygiënist (vakvolwassen)	Expert op het gebied van preventie en mondhygiëne; verricht de werkzaamheden, die onderdeel zijn van een totaal zorg- en behandelplan, zelfstandig.	- module curatieve mondzorgkundige handelingen - module kindertandverzorging - module orthodontie
Senior mondhygiënist	De senior is in staat om de werkzaamheden ook in complexe situaties met enig gemak te verrichten. Hij heeft veel werkervaring en is een expert op zijn deskundigheidsgebied of heeft zich verder verdiept/geschoold in een bepaald aandachtsgebied. Hij heeft inzicht en overzicht over de grenzen van zijn deskundigheidsgebied heen. De senior verricht ook werkzaamheden met betrekking tot het uitdragen van expertise en het vakinhoudelijk begeleiden, instrueren, coachen en motiveren van medewerkers binnen de praktijk.	- module curatieve mondzorgkundige handelingen - module kindertandverzorging - module orthodontie

Functie	Toelichting bij functie	Optioneel
Praktijkmanager	Verantwoordelijk voor de interne bedrijfsvoering van de praktijk.	
Student tandheekkunde	Tandarts in opleiding; is niet BIG-geregistreerd en niet zelfstandig bevoegd tot het verrichten van voorbehouden handelingen.	
Junior tandarts	Anders dan de vakvolwassen tandarts is de junior een werknemer met geen of beperkte ervaring in de tandheekkundige beroepsuitoefening. De werkzaamheden worden uitgevoerd onder begeleiding van een senior tandarts. Werkzaamheden worden (steekproefsgewijs) gecontroleerd door en geëvalueerd met een senior tandarts.	
Tandarts (vakvolwassen)	De tandarts heeft een spilfunctie in de zorgverlening aan patiënten, stelt de diagnose en heeft een coördinerende rol in de zorgverlening door de diverse tandheekkundige professionals.	
Senior tandarts	Anders dan de vakvolwassen tandarts is de senior een werknemer die in staat is om de werkzaamheden ook in complexe situaties met enig gemak te verrichten. De senior heeft veel werkervaring en is een expert op zijn deskundigheidsgebied in de volle breedte of heeft zich verder verdiept/geschoold in een bepaald aandachtsgebied. Hij heeft inzicht en overzicht over de grenzen van zijn deskundigheidsgebied heen. De senior verricht ook werkzaamheden met betrekking tot het uitdragen van expertise en het vakinhoudelijk begeleiden, instrueren, coachen en motiveren van medewerkers binnen de praktijk.	

Op knmt.nl/personeelszaken vindt u het volledige overzicht van de functieprofielen.

Omdat het bij alle hier genoemde functies gaat om 'de werknemer' wordt het mannelijke verwijzwoord 'hij' gebruikt. Uiteraard kunnen de functies vervuld worden door zowel mannen als vrouwen.

§ 3 SALARISSCHALEN

Per 1-1-2017 is de methodiek voor salarisberekening veranderd. Naar aanleiding daarvan zijn er in de arbeidsvoorwaardenregeling 2017 twee alternatieven voor het indexatiepercentage doorberekend. Voor 2018 is het indexatiepercentage berekend aan de hand van de loonontwikkeling en de Overheidsbijdrage in de Arbeidskostenontwikkeling

(ova). Voor 2018 is dat 1,8%. Uiteraard staat het de werkgever en werknemer volledig vrij om van de salarisschalen af te wijken. Indien dit het geval is, wordt dit overeengekomen in de arbeidsovereenkomst of het addendum. De salarissen zijn op basis van een volledige arbeidsduur van 38 uur per week.

Salarisschaal I	Leeftijd	Brutosalaris in € KNMT-AVR 2017 +0,5%	Brutosalaris in € KNMT-AVR 2017 +1,6%	Brutosalaris in € KNMT-AVR 2018
Baliemedewerker/ Junior tandartsassistent/ Tandartsassistent	16	1074,06	1085,82	1105,36
	17	1203,43	1216,60	1238,50
	18	1333,36	1347,96	1372,22
	19	1463,88	1479,91	1506,55
	20	1590,87	1608,29	1637,24

Salarisschaal I Vanaf 21 jaar	Periodiek	Brutosalaris in € KNMT-AVR 2017 +0,5%	Brutosalaris in € KNMT-AVR 2017 +1,6%	Brutosalaris in € KNMT-AVR 2018
Baliemedewerker/ Junior tandartsassistent/ Tandartsassistent	0	1719,68	1738,50	1769,79
	1	1806,30	1826,07	1858,94
	2	1897,60	1918,37	1952,90
	3	1994,76	2016,60	2052,90
	4	2052,15	2074,61	2111,95
	5	2115,93	2139,09	2177,59
	6	2188,52	2212,47	2252,29
	7	2260,52	2285,26	2326,39
	8	2328,39	2353,88	2396,25

Salarisschaal II	Periodiek	Brutosalaris in € KNMT-AVR 2017 +0,5%	Brutosalaris in € KNMT-AVR 2017 +1,6%	Brutosalaris in € KNMT-AVR 2018
Senior tandartsassistent/ Preventieassistent/ Orthodontieassistent/ Kaakchirurgieassistent/ Officemanager/ Junior mondhygiënist/	0	1897,60	1918,37	1952,90
	1	1994,76	2016,60	2052,90
	2	2052,15	2074,61	2111,95
	3	2115,93	2139,09	2177,59
	4	2188,52	2212,47	2252,29
	5	2260,52	2285,26	2326,39
	6	2328,39	2353,88	2396,25
	7	2398,06	2424,31	2467,95
	8	2468,88	2495,91	2540,84

Salarisschaal III	Periodiek	Brutosalaris in € KNMT-AVR 2017 +0,5%	Brutosalaris in € KNMT-AVR 2017 +1,6%	Brutosalaris in € KNMT-AVR 2018
Mondhygiënist	0	2260,52	2285,26	2326,39
	1	2328,39	2353,88	2396,25
	2	2398,06	2424,31	2467,95
	3	2468,88	2495,91	2540,84
	4	2539,95	2567,75	2613,97
	5	2611,00	2639,58	2687,09
	6	2679,66	2709,00	2757,76
	7	2751,91	2782,03	2832,11
	8	2821,77	2852,65	2904,00
	9	2890,41	2922,05	2974,65

Salarisschaal IV	Periodiek	Brutosalaris in € KNMT-AVR 2017 +0,5%	Brutosalaris in € KNMT-AVR 2017 +1,6%	Brutosalaris in € KNMT-AVR 2018
Senior mondhygiënist/ Praktijkmanager	0	2539,95	2567,75	2613,97
	1	2611,00	2639,58	2687,09
	2	2679,66	2709,00	2757,76
	3	2751,91	2782,03	2832,11
	4	2821,77	2852,65	2904,00
	5	2890,41	2922,05	2974,65
	6	2977,13	3009,72	3063,89
	7	3067,45	3101,03	3156,85
	8	3160,18	3194,77	3252,28
	9	3254,12	3289,74	3348,96

Minimum-(jeugd)loon	Leeftijd	Brutosalaris in € per 1 januari 2017	Brutosalaris in € per 1 januari 2018
	16	535,30	544,40
	17	612,90	623,30
	18	706,00	749,55
	19	814,60	867,90
	20	954,25	1.104,60
	21	1.124,90	1.341,30
	22	1.318,85	1.578,00

Uitvoeringsregeling B

Beoordelingsregeling

§ 1 VOORWAARDEN

Beoordeling kan onder andere plaatsvinden voor het einde van de proeftijd, bij de beslissing van de werkgever of de werknemer wel of niet in aanmerking komt voor een aanstelling voor onbepaalde tijd of een periodieke salarisverhoging. Indien de werkgever overgaat tot het beoordelen van de werknemer in zijn functioneren, geldt hiervoor de volgende regeling*.

* Zie ook bijlage 1.

§ 2 GEZICHTSPUNTEN

1. De beoordeling van de werknemer in zijn functioneren in de functie als genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer, geschiedt op de volgende punten:
 - a. kennisniveau
 - b. zelfstandigheid
 - c. inzet en verantwoordelijkheidsgevoel
 - d. organisatie van het eigen werk
 - e. houding ten opzichte van de werkgever
 - f. houding ten opzichte van collega's
 - g. houding ten opzichte van patiënten
 - h. houding ten opzichte van derden
 - i. bereidheid tot overleg
 - j. leiding aanvaarden/leiding geven
 - k. mondelinge uitdrukkingsvaardigheid
 - l. schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid
 - m. kwaliteit van het werk
 - n. kwantiteit van het werk.
2. Voor elk van de onder 1 genoemde punten wordt door de in § 3 genoemde beoordelaar een cijfer gegeven, dat kan variëren van 1 tot en met 5, welke cijfers de volgende waardering uitdrukken:
 1. slecht
 2. onvoldoende
 3. voldoende
 4. goed
 5. uitstekend.

§ 3 PROCEDURE

Bij de beoordeling geldt de volgende procedure:

1. De werknemer wordt schriftelijk voor het beoordelingsgesprek uitgenodigd, met inachtneming van een termijn van ten minste twee weken.
2. Het beoordelingsgesprek wordt gevoerd door degene die (direct) leiding geeft aan de werknemer of degene die is belast met de hoogste dagelijkse leiding van de praktijk dan wel door hen gezamenlijk.
3. Indien de werknemer hierom verzoekt, kan de werkgever besluiten dat het beoordelingsgesprek uitsluitend wordt gevoerd door degene die is belast met de hoogste dagelijkse leiding van de praktijk.
4. De uitkomst van het beoordelingsgesprek wordt door de werkgever binnen twee weken schriftelijk en met redenen omkleed in tweevoud aan de werknemer voorgelegd in de vorm van een voorlopige beoordelingsuitslag. Hierbij wordt de werknemer gewezen op de mogelijkheid tot indiening van bezwaar als bedoeld in het zesde lid en de daarvoor gestelde termijn.
5. De werknemer dient één exemplaar van deze voorlopige beoordelingsuitslag voor ontvangst te tekenen en binnen één week na het verkrijgen hiervan aan de werkgever te retourneren.
6. Indien de werknemer zich niet kan verenigen met de voorlopige beoordelingsuitslag, kan hij binnen twee weken na ontvangst hiervan een schriftelijk en met redenen omkleed bezwaar indienen bij degene die de hoogste dagelijkse leiding heeft van de praktijk.
7. Naar aanleiding van dit ingediende bezwaar neemt de werkgever de voorlopige beoordelingsuitslag opnieuw in overweging en kan deze worden herzien.
8. Zo spoedig mogelijk na het verstrijken van de bezwaartermijn, doch in ieder geval niet later dan vier weken daarna, deelt de werkgever schriftelijk en met redenen omkleed de definitieve uitslag van de beoordeling en eventueel daaraan gekoppelde beloningsconsequenties aan de werknemer mee.

Model beoordelingsformulier

Beoordeelde

Naam: _____
 Functie: _____
 Datum indiensttreding: _____
 Datum van beoordeling: _____
 Tijdvak van beoordeling: _____
 Datum voorgaande beoordeling: _____

Beoordelaar

Naam: _____
 Functie: _____

Waardering: 1. slecht 2. onvoldoende 3. voldoende 4. goed 5. uitstekend

Gezichtspunten	Waardering	Gezichtspunten	Waardering
a. kennisniveau	_____	h. houding t.o.v. derden	_____
b. zelfstandigheid	_____	i. bereidheid tot overleg	_____
c. inzet en verantwoordelijkheidsgevoel	_____	j. leiding aanvaarden/leiding geven	_____
d. organisatie van het eigen werk	_____	k. mondelinge uitdrukkingsvaardigheid	_____
e. houding t.o.v. de werkgever	_____	l. schriftelijke uitdrukkingsvaardigheid	_____
f. houding t.o.v. collega's	_____	m. kwaliteit van het werk	_____
g. houding t.o.v. patiënten	_____	n. kwantiteit van het wer	_____

Motivering

Datum verzending voorlopige beoordelingsuitslag in tweevoud aan beoordeelde: ... - ... - 20...

 Handtekening beoordelaar

 Handtekening beoordeelde
 voor ontvangst en gezien

Maakt beoordeelde gebruik van recht tot bezwaar (binnen twee weken na ontvangst)? ja / nee

Zo ja, datum verzending definitieve beoordeling door werkgever aan beoordeelde: ... - ... - 20...

Het model beoordelingsformulier kunt u downloaden op knmt.nl/personeelszaken.

Uitvoeringsregeling C

Studiefaciliteiten

► Artikel 1

Studiefaciliteiten kunnen worden verleend in de vorm van:

- a. studieverlof als bedoeld in artikel 3 van deze uitvoeringsregeling; en/of
- b. een financiële tegemoetkoming in de studiekosten als bedoeld in artikel 4 van deze uitvoeringsregeling.

► Artikel 2

1. De werknemer die voor studiefaciliteiten in aanmerking wenst te komen, dient het verzoek daartoe voor aanvang van de studie in. Hij laat dit verzoek vergezeld gaan van de voor de beoordeling door de werkgever noodzakelijke gegevens en van een schatting van de te maken studiekosten.
2. De werkgever beslist binnen twee weken op een verzoek om studiefaciliteiten.
3. Studiefaciliteiten worden verleend voor een door de werkgever te bepalen termijn die wordt afgeleid van de normaal te achten studieduur. De werkgever kan deze termijn verlengen.
4. Verleende studiefaciliteiten kunnen, al dan niet tijdelijk, worden ingetrokken indien de werkgever op grond van verkregen inlichtingen van oordeel is dat de werknemer niet in die mate studeert en/of vorderingen maakt dat hij in staat kan worden geacht de studie binnen de op grond van het derde lid bepaalde termijn te voltooien. De intrekking geschiedt niet indien de betrokken werknemer aannemelijk maakt dat deze omstandigheid niet aan hemzelf te wijten is.

► Artikel 3

1. De werkgever kan studieverlof met behoud van salaris verlenen voor (een gedeelte van) het aantal uren dat noodzakelijk is voor het volgen van lessen en voor het deelnemen aan een examen of tentamen.
2. De werkgever kan eveneens studieverlof met behoud van salaris verlenen ter voorbereiding van een examen of tentamen.

► Artikel 4

De werkgever stelt de hoogte van de vergoeding van de investering in verband met de studie vast.

Het kan hierbij gaan om:

- a. noodzakelijk gemaakte cursus- en leskosten, de examen en diplomakosten, alsmede de aanschaffingskosten van het verplicht gestelde studiemateriaal;
- b. noodzakelijk te maken reiskosten voor het volgen van lessen en het deelnemen aan een examen of tentamen;
- c. noodzakelijk te maken verblijfkosten voor het deelnemen aan een examen of tentamen.

► Artikel 5

Afspraken omtrent de toekenning van studiefaciliteiten worden schriftelijk vastgelegd en door beide partijen ondertekend. Een aanvraagformulier studiekosten en een model studieovereenkomst zijn te raadplegen op knmt.nl.

TERUGBETALINGSREGELING

► Artikel 6

1. Tenzij bij de aanvang van de studie schriftelijk tussen werkgever en werknemer anders is overeengekomen, kan de werkgever de aan de werknemer verleende financiële tegemoetkoming in de studiekosten geheel of gedeeltelijk terugvorderen indien:
 - a. de studie voortijds, dus vóór het behalen van het diploma, en op eigen verzoek van de werknemer wordt beëindigd, tenzij de tussentijdse beëindiging gerechtvaardigd kan worden, zoals in het geval van langdurige en onvoorziene arbeidsongeschiktheid van de werknemer waardoor deze in redelijkheid niet in staat kan worden geacht de studie onverkort voort te zetten;
 - b. de arbeidsovereenkomst op grond van een dringende reden zoals omschreven in artikel 7:678 BW door de werkgever wordt beëindigd;
 - c. de arbeidsovereenkomst op eigen initiatief van de werknemer eindigt;
 - d. de studie niet met goed gevolg is afgerond door omstandigheden die aan de werknemer te wijten zijn.
2. Het door de werknemer op grond van het vorige lid terug te betalen bedrag neemt maandelijks met $1/36^{\circ}$ deel af, zodat er na 36 maanden geen terugbetalingsverplichting meer voor de werknemer geldt. Ter verduidelijking:
 - Indien de studie en/of arbeidsovereenkomst binnen één maand na aanvang van de studie eindig(t)en: $36/36^{\circ}$ deel terugbetaling (oftewel 100%);
 - Indien de studie en/of arbeidsovereenkomst binnen twee maanden na aanvang van de studie eindig(t)en: $35/36^{\circ}$ deel terugbetaling;
 - Indien de studie en/of arbeidsovereenkomst binnen drie maanden na aanvang van de studie eindig(t)en: $34/36^{\circ}$ deel terugbetaling; enzovoorts.
3. De werkgever is gerechtigd een eventuele studieschuld van de werknemer bij het einde van de arbeidsovereenkomst te verrekenen met het salaris.

Bijlage 1

Werkoverleg, functionerings- en beoordelingsgesprekken

Overleg tussen werkgever en werknemers over het functioneren van de praktijk en de werknemers kan diverse vormen aannemen. We onderscheiden hier drie min of meer geformaliseerde overlegstructuren. Deze vinden alle plaats 'los van de dagelijkse werkzaamheden', dat wil zeggen op een plaats waar – en tijd waarop – ongestoord overleg gevoerd kan worden. Daarnaast kenmerken de overlegstructuren zich door een cyclisch karakter: (vastgelegde) afspraken uit voorgaand overleg worden steeds weer als evaluatiepunt op de agenda voor het komende overleg opgenomen.

WERKOVERLEG*

- Gericht op heden
- Groepsgesprek
- Informeel karakter
- Wederzijdse afstemming
- Begeleiden van het team
- Open gesprek
- Iedere twee weken

Het hele team komt bijeen in een vooraf geagendeerd overleg, waarvan alle aan- en afwezigen achteraf een verslag met notulen en actiepunten krijgen. Alle deelnemers aan het werkoverleg worden in de gelegenheid gesteld in alle rust zaken betreffende de werkzaamheden in de praktijk aan de orde te brengen. Het is tevens de plaats waar veranderingen in deze praktijkwerkzaamheden worden geïntroduceerd en afgestemd. De frequentie zal bij voorkeur ten minste iedere twee weken zijn.

* Zie ook artikelen 17 en 30.

FUNCTIONERINGSGESPREK

- Gericht op heden en toekomst
- Tweegesprek
- Informeel karakter
- Wederzijdse afstemming
- Begeleiden van de werknemer
- Open gesprek
- Een- à tweemaal per jaar

Tweerichtingsoverleg tussen de leidinggevende (meestal de praktijkhouder) en een werknemer; zowel het functioneren van de werknemer als dat van de praktijk staat ter discussie. Het kader van dit overleg wordt in eerste instantie bepaald door de functieomschrijving van de werknemer en de in het vorige functioneringsgesprek gestelde doelen en de gemaakte afspraken. In de tandheelkundige praktijk kan een belangrijk onderdeel van een functioneringsgesprek het (her-)beschouwen van de bekwaamheden van de werknemer zijn. De leidinggevende stelt voorafgaand aan het functioneringsgesprek tezamen met de werknemer een agenda op. Beiden bereiden op basis daarvan het gesprek grondig voor. Het is de bedoeling dat in een opbouwende sfeer zowel naar het verleden (positieve punten en verbeterpunten), het heden, maar vooral naar de toekomst wordt gekeken: wat te doen om beter te functioneren, welke randvoorwaarden moeten aangepakt worden? Welke ontwikkelingsafspraken kunnen worden gemaakt die hier aan bijdragen? De frequentie is meestal ten minste eenmaal per jaar. Met name het eerste jaar na aanstelling is het aan te bevelen ten minste tweemaal een functioneringsgesprek te voeren.

BEOORDELINGSGESPREK*

- Gericht op verleden
- Leidinggevende deelt oordeel over werknemer mee
- Formeel karakter
- Eenzijdig
- Koppeling aan beloning
- Gesloten gesprek
- Eenmaal per jaar

Een beoordelingsgesprek wordt nogal eens verward met een functioneringsgesprek. De onderwerpen zijn immers vergelijkbaar, de gesprekspartners gelijk. Echter, het gaat nu om een eenzijdig, door de leidinggevende (meestal de praktijkhouder) geformuleerd oordeel over het functioneren van de werknemer. Er zal vooral worden teruggekeken. Het oordeel heeft veelal consequenties in de arbeidsvoorwaardelijke sfeer. Zo kan het al dan niet toekennen van een (extra) periodiek of bonus afhangen van de jaarlijkse beoordeling. Het is daarbij van groot belang om heldere, min of meer meetbare, vooraf overeengekomen criteria te hanteren. Dit is nodig om het beoordelingsgesprek als sturingsinstrument in het personeelsbeleid te kunnen gebruiken. Het ontbreken van heldere criteria kan al snel leiden tot een averechts effect: de werknemer raakt gedemotiveerd. In Uitvoeringsregeling B is een regeling met criteria vastgelegd voor het voeren van beoordelingsgesprekken.

* Zie ook Uitvoeringsregeling B.

Meer informatie over het houden van een functioneringsgesprek vindt u op knmt.nl/personeelszaken.

Bijlage 2

Regeling vermindering arbeidsduur

Op grond van de Wet flexibel werken hebben werknemers die ten minste 26 weken in dienst zijn recht op aanpassing (vermeerdering of vermindering) van de arbeidsduur, arbeidsplaats of werktijd.

In bedrijven met minder dan tien werknemers hebben deze geen wettelijk recht op vermindering of vermeerdering van de arbeidsduur. De wetgever heeft ingezien dat voor dit type bedrijven een verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur veel ingrijpender en verstrekender is dan in grote bedrijven. Zozeer zelfs dat dit kan leiden tot onoverkomelijke organisatorische problemen. De wet bepaalt overigens wel dat deze zogenaamde kleine werkgevers een regeling moeten treffen met betrekking tot het recht van werknemers op aanpassing van de arbeidsduur. In deze regeling moet ten minste een recht op vermindering van de arbeidsduur zijn opgenomen. Aan dit recht kunnen wel beperkende voorwaarden worden verbonden. Deze voorwaarden mogen echter niet zo stringent zijn dat het recht op vermindering van de arbeidsduur in de praktijk geen betekenis meer heeft.

Op de volgende pagina staat een model voor de opstelling van een regeling voor praktijken met minder dan tien werknemers. Aan de hand hiervan kan een eigen regeling voor uw praktijk worden opgesteld. U wordt dringend aangeraden dit ook te doen.

Indien u tien of meer werknemers in dienst heeft, zijn de Wet flexibel werken en de in deze wet genoemde procedure en uitsluitingsgronden onverkort van toepassing.

De werkgever kan de arbeidsverhouding van een werknemer niet beëindigen wegens de omstandigheid dat de werknemer in of buiten rechte om aanpassing van de arbeidsduur, arbeidsplaats of werktijd heeft verzocht.

Regeling vermindering arbeidsduur

Naam werkgever: _____

Deze regeling is vastgesteld door de werkgever op ...-... 20...

► Artikel 1

Iedere werknemer die ten minste (bijv. drie) jaar in dienst is, kan een verzoek indienen om zijn arbeidsduur te verminderen*.

► Artikel 2

1. Een werknemer kan hoogstens eens per (bijv. twee of vijf) jaar een verzoek indienen om zijn arbeidsduur in de eigen functie te verminderen.
2. De werknemer dient daartoe een schriftelijk verzoek in bij de werkgever. Daarbij deelt hij mee: de omvang van de gewenste vermindering van de arbeidsduur, het gewenste tijdstip van ingang, de gewenste spreiding van de werktijden en zijn motieven voor de wijziging. Dit verzoek moet uiterlijk (bijvoorbeeld vier) maanden voor de gewenste ingangsdatum van de vermindering van de arbeidsduur worden ingediend.
3. De werkgever deelt zijn besluit zo mogelijk (bijvoorbeeld één) maand(en) voor de gewenste ingangsdatum van de vermindering van de arbeidsduur schriftelijk aan de werknemer mee.
4. Indien het verzoek om vermindering van de arbeidsduur wordt gehonoreerd, stelt de werkgever na overleg met de werknemer de nieuwe werktijden vast.

► Artikel 3

1. Bij de beoordeling van het verzoek vindt een afweging plaats tussen de belangen van de werknemer bij vermindering van de arbeidsduur en de gevolgen daarvan voor de praktijkvoering.
2. Criteria bij de beoordeling van het verzoek door de werkgever zijn: (doorhalen wat niet van toepassing is en eventueel aanvullen)
 - de belangen van de werknemer;
 - de mogelijkheid van herbezetting van de vrijgekomen uren;
 - roostertechnische gevolgen;
 - de mogelijkheid om de gewenste werktijden in te willigen;
 - gevolgen van financiële of organisatorische aard;
 - de overdraagbaarheid van het werk;
 - het functioneren of de geschiktheid van de werknemer;
3. Bij het vaststellen van de werktijden geldt de doelmatigheid van het bedrijfsproces als uitgangspunt. Daarnaast houdt de werkgever zo veel mogelijk rekening met de wensen van de werknemer(s).
4. De arbeidsduur dient minimaal (bijvoorbeeld 16) uur per week te bedragen (eventueel differentiëren naar bepaalde functies).
5. Werknemers die als gevolg van toewijzing van het verzoek om vermindering van de arbeidsduur hun functie in deeltijd of als duobaan gaan uitoefenen, dienen zich bereid te verklaren incidenteel meer uren te werken en/of op andere tijden te werken.

* In de regeling moet ten minste een recht op vermindering van de arbeidsduur zijn opgenomen (zie de voorgaande toelichting).

Het is echter ook mogelijk een verzoek om vermeerdering van de arbeidsduur onder de regeling te brengen. In dat geval dient achter 'vermindering/te verminderen' telkens 'of vermeerdering/of te vermeerderen' te worden gevoegd.

De regeling vermindering arbeidsduur kunt u downloaden op knmt.nl/personeelszaken.



KNMT-LEDENSERVICE

T 030 60 76 380

E LS@knmt.nl

knmt.nl/personeelszaken

knmt

