

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

voor de Vrijgevestigde Fysiotherapiepraktijk

De ondergetekenden:

De organisatie voor werkgevers:

Vereniging van Fysiotherapeuten Werkgevers in een vrijgevestigde praktijk te Amersfoort (FWV),
ten deze handelend voor haar leden

als partij ter ene zijde

en

De organisatie voor werknemers:

Vereniging van Fysiotherapeuten in Dienstverband in een vrijgevestigde praktijk (FDV), ten deze
handelend voor haar leden

als partij ter andere zijde

verklaren hierbij dat zij een collectieve arbeidsovereenkomst zijn aangegaan, waarvan de tekst
luit als hierna opgenomen

Inhoudsopgave

Considerans

A Algemeen deel

artikel 1	definities	6
artikel 2	duur en aard der overeenkomst	8
artikel 3	algemene verplichtingen van partijen	8
artikel 4	algemene verplichtingen van werkgever en werknemer	9

B Aard van het dienstverband

artikel 5	aanstelling en ontslag	13
artikel 6	arbeidsduur en werkrooster	14

C Beloning vast salaris

artikel 7	vaststelling salaris	16
artikel 8	vergoedingen	18

D Beloning variabel salaris

artikel 9	vaststelling salaris	20
artikel 10	vergoedingen	23

E Afwezigheid (bij vast en variabel salaris)

artikel 11	vakantie	26
artikel 12	verlof	26
artikel 13	ADV	28
artikel 14	feestdagen	29

F Diverse regelingen (bij vast en variabel salaris)

artikel 15	vervanging	30
artikel 16	aansprakelijkheidsverzekering	30
artikel 17	overeenkomst zorgverzekeraar	30
artikel 18	non-actiefstelling	30
artikel 19	schorsing	31
artikel 20	concurrentiebeding	31
artikel 21	overgangsbepaling	31

G Bijlagen

Bijlage 1	protocol SO-V	32
Bijlage 2	grondslag vaststellen salaris	33
Bijlage 3	professioneel statuut	35
Bijlage 4	taakomschrijving	39
Bijlage 5	modellen individuele arbeidsovereenkomst	41
Bijlage 6	gegevens betreffende primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden	47
Bijlage 7	percentages en clusters	48

CONSIDERANS

Algemeen

Tussen FWV en FDV, hierna te noemen de partijen, is een collectieve arbeidsovereenkomst, hierna te noemen CAO, overeengekomen.

De collectieve arbeidsovereenkomst houdt in dat de werkgever de arbeidsvoorwaarden zoals deze zijn neergelegd in de CAO moet toepassen op de werknemers en waarnemers conform de definities van deze CAO. Wel moeten werkgever en werknemer c.q. waarnemer individueel een arbeidsovereenkomst sluiten: de inhoud hiervan wordt echter bepaald door de CAO.

Modellen van een dergelijke individuele arbeidsovereenkomst zijn in de CAO opgenomen.

In de opzet van de CAO hebben partijen tot uitdrukking willen brengen dat de overeenkomst zich uitstrekt tot het gehele sociale beleid. Door middel van hetgeen in de considerans is opgenomen willen partijen daarin richting gevend zijn.

Kwaliteitsbeleid beroepsorganisaties

Het Koninklijk Nederlands Genootschap voor Fysiotherapie (KNGF) heeft in nauwe samenspraak met FWV en FDV kwaliteitsbeleid vastgesteld. De beroepsorganisaties rekenen het tot hun taak kwaliteitsbeleid te implementeren. Hiervoor hebben zowel de werkgever(spartij) als de werknemer(spartij) een verantwoordelijkheid, waarbij rekening gehouden dient te worden met de financiële mogelijkheden die de tarieven bieden. Gewezen wordt in dit kader ook op de verantwoordelijkheid van de overheid en de financiers om voor een dynamische aanpak voorwaarden te scheppen. De activiteiten in dit werkgebied zijn niet vrijblijvend en moeten met zorg worden uitgevoerd.

A ALGEMEEN DEEL

Artikel 1 Definities

- a. Vereniging van Fysiotherapeuten Werkgevers in een vrijgevestigde praktijk (FWV): De contracterende partij ter ene zijde
- b. Vereniging van Fysiotherapeuten in Dienstverband in een vrijgevestigde praktijk (FDV): De contracterende partij ter andere zijde
- c. Werkgever: de stichting/ vereniging/ besloten vennootschap/naamloze vennootschap/persoon/ maatschap die een instelling/organisatie beheert in de eerste lijn, waar dan ook in Nederland gevestigd, waar op basis van artikel 29 lid 1 van de Wet Beroepen in de Individuele Gezondheidszorg (BIG) fysiotherapie bedreven wordt; niet zijnde een verpleeginrichting of een instelling voor multidisciplinaire eerstelijns gezondheidszorg (zie toelichting)
- d. Werknemer: De fysiotherapeut of heilgymnast-masseur die een arbeidsovereenkomst heeft aangegaan met een werkgever als genoemd onder c
- e. Waarnemer: De fysiotherapeut of heilgymnast-masseur die niet via een uitzendbureau of met gebruikmaking van een verklaring arbeidsrelatie een afwezige fysiotherapeut of heilgymnast-masseur vervangt (zie toelichting)
- f. SO-V: Het Sociaal Overleg Vrijgevestigde praktijk, waarbinnen het overleg wordt gevoerd tussen de FWV en de FDV aangaande sociaal economische aangelegenheden
- g. Arbeidsovereenkomst: Een arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 7:610 van het Burgerlijk Wetboek en conform een modelarbeidsovereenkomst uit deze CAO
- h. Maand: Een volle kalendermaand
- i. Maandsalaris: Het bruto maandsalaris zoals gedefinieerd in artikel 7 voor het vast salaris en artikel 9 voor het variabel salaris

Toelichting artikel 1c definitie werkgever

In artikel 29 lid 1 Wet BIG staat, globaal aangegeven, het handelen als fysiotherapeut op basis van een verwijzing. Artikel 29 lid 2 Wet BIG betreft daarentegen het verrichten van handelingen door een fysiotherapeut, zonder dat er sprake is van een verwijzing. Hierbij valt bijvoorbeeld te denken aan preventie en voorlichting.

Indien een werkgever in de zin van de CAO een fysiotherapeut in dienst heeft om werkzaamheden te verrichten alleen op basis van artikel 29 lid 2 Wet BIG, dan is hij toch verplicht de CAO op deze werknemer toe te passen.

Indien een werkgever in de zin van de CAO een niet-fysiotherapeut in dienst heeft om werkzaamheden te verrichten in het kader van artikel 29 lid 2 Wet BIG, is de CAO niet van toepassing omdat de werknemer in dit geval niet voldoet aan de definitie van werknemer in de CAO.

De CAO geldt voor fysiotherapeuten werkgevers, zoals in de definitie is aangegeven, ook als zij alleen met een verbijzondering, bijvoorbeeld manuele therapie of kindersfysiotherapie werken.

Toelichting artikel 1e definitie waarnemer

Het verrichten van een waarneming voor een afwezige fysiotherapeut kan op drie manieren geschieden:

- op basis van een arbeidsovereenkomst;*
- via een uitzendbureau;*
- met gebruikmaking van een verklaring arbeidsrelatie (VAR, voorheen zelfstandigheidsverklaring).*

Indien niet via een uitzendbureau of een VAR waargenomen wordt, dient gewerkt te worden op basis van een arbeidsovereenkomst. De waarnemer is dan een werknemer in de zin van de CAO en de CAO-bepalingen moeten dan toegepast worden.

Artikel 2 Duur en aard der overeenkomst

2.1 Duur

Deze overeenkomst treedt in werking op 1 januari 2003 en eindigt op 31 december 2003, zonder dat enige opzegging vereist zal zijn.

2.2 Minimum CAO

Van de bepalingen van de CAO mag slechts in voor de werknemer gunstige zin worden afgeweken.

Artikel 3 Algemene verplichtingen van partijen

3.1 Algemeen

Partijen verplichten zich deze overeenkomst te goeder trouw naar letter en geest na te komen, alsmede geen actie direct of indirect te zullen voeren of steunen, die tot doel heeft deze overeenkomst te wijzigen of te beëindigen op een andere wijze dan is overeengekomen.

De FWV alsmede de FDV staan er voor in, dat zij zich met alle hun ten dienst staande middelen nakoming van deze overeenkomst door hun leden zullen bevorderen.

3.2. Geschillen

Partijen zullen bij een gerezen geschil, verband houdend met de uitleg of toepassing van deze overeenkomst geen andere weg volgen dan in dit artikel is aangegeven. Een geschil is aanwezig indien een der partijen aan de andere partij dat schriftelijk kenbaar maakt. Zij zullen bij een gerezen geschil een minnelijke oplossing nastreven. Pas wanneer binnen twee maanden nadat het geschil schriftelijk is kenbaar gemaakt geen minnelijke regeling tot stand is gekomen, kan het gerezen geschil bij de rechter aanhangig worden gemaakt.

3.3 Sociaal Overleg Vrijgevestigde Praktijk

FWV en FDV bespreken in een structureel overleg de sociale implicaties voor de samenwerking in dienstverband, van ontwikkelingen binnen het brede veld van de sociale zekerheid en de gezondheidszorg alsmede daar direct mee samenhangende onderwerpen. Dit structureel overleg vindt plaats in het Sociaal Overleg Vrijgevestigde praktijk (SO-V) en is niet aan de looptijd van een CAO gebonden. Het protocol SO-V is in bijlage 1 opgenomen.

3.4 Arbeidsmarkt- werkgelegenheids- en opleidingsbeleid

Het arbeidsmarkt- werkgelegenheids- en opleidingsbeleid vormt een expliciet aandachtsgebied van de CAO partijen. In het protocol SO-V is dit opgenomen.

3.5 Financieringsstructuur en functiedifferentiatie

Ten aanzien van de wens om in de praktijkvoering van de vrijgevestigde praktijk tot functiedifferentiatie en honorering in schaalindeling te komen zijn tussen partijen in het protocol SO-V nadere afspraken gemaakt.

Artikel 4 Algemene verplichtingen van werkgever en werknemer

4.1. Werkzaamheden en werkomstandigheden

4.1.1. De werknemer is persoonlijk verantwoordelijk voor zijn fysiotherapeutisch handelen.

De werkgever waarborgt de vrijheid van fysiotherapeutisch handelen van de werknemer binnen het kader van diens specifieke deskundigheid.

De werknemer zal slechts op gronden, ontleend aan algemeen aanvaarde normen betreffende de verantwoordelijkheid als fysiotherapeut, mogen weigeren de behandeling of medebehandeling van een patiënt op zich te nemen of voort te zetten. Zodanige beslissing zal de werknemer bovendien slechts mogen nemen na mededeling aan de werkgever en na overleg met de verwijzend geneeskundige om de continuïteit van de behandeling te verzekeren.

Zowel werkgever als werknemer zullen zich houden aan de beroepsethiek, alsmede aan de gedragsregels zoals deze zijn of worden vastgesteld door het Koninklijk Nederlands Genootschap voor Fysiotherapie.

4.1.2 De werknemer is gehouden naar vermogen bij te dragen tot een efficiënte bedrijfsvoering. Hij is verplicht de in verband daarmee door de werkgever te geven aanwijzingen op te volgen, een en ander met inachtneming van het bepaalde in artikel 4.1.1

De werknemer draagt er zorg voor dat de tijd die hij gemiddeld per behandeling besteedt niet in sterke mate afwijkt van de normatieve gemiddelde arbeidsinbreng zoals die door het CTG wordt gehanteerd.

4.1.3. Overleg en administratieve handelingen

Administratieve handelingen, werkoverleg, alsmede overleg met verwijzend geneeskundigen etc. geschieden tijdens werktijd (zie toelichting).

Tenminste drie maal per jaar vindt een werkoverleg plaats, waarbij in principe de werkgever en alle werknemers aanwezig zijn. Hierbij komen onder meer de volgende onderwerpen aan de orde:

- organisatie en bedrijfsvoering, waaronder vakantie en verlofrooster;
- het opstellen van een kwaliteitsjaarsverslag (terugkijkend in de tijd);
- het opstellen van een kwaliteitsjaarplan (vooruit kijkend in de tijd);
- het opstellen van een opleidings- en scholingsbeleid.

Toelichting artikel 4.1.3

In de tarieven c.q. het te verlonen percentage is er rekening mee gehouden dat de werknemer niet alleen patiënten behandelt, maar ook andere werkzaamheden en activiteiten verricht. Deze zaken kunnen niet apart gedeclareerd worden, maar worden vergoed via de wel te declareren zittingen.

Bij het vast salarissysteem is het daarom duidelijk dat administratieve handelingen, werkoverleg alsmede overleg met verwijzend geneeskundigen etc. tot werktijd gerekend worden.

Ook bij het variabel salaris echter behoren deze werkzaamheden en activiteiten tot werktijd. Bij het vaststellen van de gemiddelde arbeidsduur per week moet dan ook niet alleen worden uitgegaan van de directe patiënt gebonden uren, maar ook van bovenstaande werkzaamheden en activiteiten.

Onder werkoverleg wordt met name verstaan het open overleg tussen de werkgever en alle werknemers tezamen, niet een overleg op individuele basis. Bij werkoverleg gaat het om regelmatig en integraal geregeld overleg, niet over een incidentele en willekeurige activiteit.

Het beleid van de werkgever is erop gericht mede door middel van werkoverleg de mogelijkheden te vergroten voor alle werknemers zich meer en sterker bij hun werk betrokken te voelen. De vier bij het werkoverleg genoemde onderwerpen hangen nauw met elkaar samen. Het gaat om het totale kwaliteitsbeleid van de praktijk.

Bij het opstellen van het scholingsbeleid zal rekening gehouden moeten worden met zowel wensen van de werkgever als wensen van de werknemers. De financiële mogelijkheden van de praktijk in deze worden tenminste bepaald door de bijdrage in het kostendeel van de tarieven.

4.1.4 De werkgever verschaft de werknemer indien nodig en binnen de grenzen van het economisch mogelijke zowel de volledige ruimte tot onderzoek, observatie en behandeling als faciliteiten zoals instrumentarium, personeel en bibliotheek.

4.2. Collectieve Arbeidsovereenkomst

De werkgever is verplicht:

- a. een exemplaar van de CAO te verstrekken aan de werknemer;
- b. tijdens de sollicitatieprocedure aan gerede kandidaten een exemplaar van deze CAO ter inzage uit te reiken;
- c. voordat tot ondertekening van de arbeidsovereenkomst door de werknemer wordt overgegaan, verstrekt de werkgever hem tijdig en uiterlijk een week voor indiensttreding een exemplaar van de CAO.

4.3. Individuele arbeidsovereenkomst

De werkgever zal met elke werknemer, individueel een schriftelijke arbeidsovereenkomst aangaan, waarin wordt verwezen naar de CAO, alsmede naar het Professioneel Statuut Fysiotherapeuten in dienstverband in de vrijgevestigde praktijk (zie bijlage 3) en de taakomschrijving (zie bijlage 4). In de individuele arbeidsovereenkomst wordt een concurrentiebeding opgenomen.

4.4 Waarnemers

Terzake van inschakeling van fysiotherapeuten die als waarnemer werkzaamheden verrichten voor de werkgever, is de werkgever verplicht een arbeidsovereenkomst volgens de CAO aan te bieden.

4.5 Werktijden

De werknemer is verplicht zich voor wat zijn dienst- en rusttijden betreft te houden aan de bepalingen die in de praktijk vigeren.

Als tengevolge van maatschappelijke ontwikkelingen binnen de vrijgevestigde praktijk voor fysiotherapie, buiten de gebruikelijke werktijden, werkzaamheden moeten worden verricht, is de werkgever gehouden dit binnen de overlegprocedures in de praktijk in te brengen en te bespreken.

Waar ten behoeve van de goede gang van zaken in de praktijk incidenteel en onverwacht fysiotherapeutische zorgverlening noodzakelijk is, is deze verplicht (zie toelichting).

Toelichting artikel 4.5 derde alinea

Het gaat hierbij om uitzonderingssituaties. Bijvoorbeeld: onverwacht wordt vlak voor het einde van de werkdag een nieuwe patiënt aangemeld die met spoed behandeld moet worden. Binnen de grenzen van de redelijkheid kan de werkgever de werknemer verplichten deze patiënt in behandeling te nemen.

4.6 Nevenwerkzaamheden

De werknemer met een fulltime arbeidsovereenkomst heeft voor het verrichten van werkzaamheden in loondienst van derden of als zelfstandige de schriftelijke toestemming van de werkgever.

De werkgever is bevoegd de schriftelijke toestemming te onthouden indien en voorzover de nevenwerkzaamheden een adequate vervulling van de dienstbetrekking bij de werkgever in de weg staan daarbij rekening houdend met de belangen van zowel de werknemer als de werkgever. Het onthouden van toestemming wordt schriftelijk en gemotiveerd aan de werknemer medegedeeld.

Indien een werknemer een deeltijd-overeenkomst heeft, heeft hij het recht zijn inkomen aan te vullen tot een normaal niveau, tenzij het werkzaamheden betreft als bedoeld in artikel 21, in welk geval de toestemming van de werkgever benodigd is. De werkgever houdt hierbij rekening met de belangen van zowel de werknemer als de werkgever.

4.7 Geheimhouding

4.7.1 De werknemer is verplicht noch tijdens de dienstbetrekking noch na beëindiging daarvan op enigerlei wijze aan derden mededeling te doen aangaande enige op welke wijze dan ook tot zijn kennis gekomen gegevens betreffende of verband houdende met praktijkaangelegenheden zowel van de werkgever als van dependances van de werkgever, waarvan hij weet of behoort te weten dat ze ten opzichte van die derden geheim zijn, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever.

4.7.2 De werknemer is gehouden medewerking te verlenen aan de administratie, zoals redelijkerwijs door de werkgever van hem mag worden verwacht. De werknemer is gehouden de fysiotherapeutische gegevens vast te leggen en bij te houden. De werkgever treft de nodige maatregelen teneinde de werknemer in staat te stellen dit archief te bewaren, zodat de geheimhouding daarvan verzekerd blijft.

Kennisgeving van de gehele of gedeeltelijke inhoud van de ziektegeschiedenissen aan anderen kan slechts plaatsvinden door de werknemer of krachtens diens uitdrukkelijke machtiging en na instemming van de patiënt.

Bij beëindiging van het dienstverband is de werknemer verplicht de fysiotherapeutische gegevens, ook indien deze zijn gesteld op papier aan de werknemer toebehorend of aan hem persoonlijk zijn geadresseerd, over te dragen aan zijn opvolger, respectievelijk de fysiotherapeut, die de behandeling van de patiënten overneemt, tenzij de betreffende patiënten daartegen bezwaar hebben gemaakt.

De administratieve gegevens blijven ook na het beëindigen van de arbeidsovereenkomst in het archief van de praktijk van de werkgever.

B. AARD VAN HET DIENSTVERBAND

Artikel 5 Aanstelling en ontslag

5.1. Proeftijd

Bij het aangaan van een dienstverband kan wederzijds schriftelijk een proeftijd worden overeengekomen waarbij werkgever en werknemer artikel 7:652 BW in acht nemen. Tijdens de proeftijd kan het dienstverband onmiddellijk worden beëindigd.

Toelichting artikel 5.1 proeftijd

Artikel 7:652 BW bepaalt het volgende:

Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan schriftelijk een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste twee maanden.

Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste:

- één maand, indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor korter dan twee jaren
- twee maanden indien de arbeidsovereenkomst is aangegaan voor twee jaar of langer.

Indien het einde van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd niet op een kalenderdatum is gesteld, kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste een maand.

5.2. Aard van het dienstverband

Van de mogelijkheid met de werknemer een arbeidsovereenkomst anders dan voor onbepaalde tijd aan te gaan, wordt gebruik gemaakt indien het werkzaamheden van tijdelijke aard zijn of beide partijen dit als zodanig wensen.

Indien in de individuele arbeidsovereenkomst niets anders wordt bepaald, wordt het dienstverband voor onbepaalde tijd geacht te zijn aangegaan.

5.3. Dienstverband voor onbepaalde tijd

5.3.1. Beëindiging dienstverband door opzegging

Een dienstverband voor onbepaalde tijd eindigt door opzegging door de werkgever of de werknemer. De werkgever zowel als de werknemer nemen daarbij de in artikel 7:672 BW bepaalde termijnen in acht.

5.3.2. Beëindiging dienstverband op pensioendatum

In alle gevallen eindigt de dienstbetrekking automatisch en zonder dat opzegging nodig is, op de laatste dag van de maand, waarin de 65e verjaardag wordt bereikt.

Toelichting artikel 5.3.1 beëindiging dienstverband door opzegging

Artikel 7:672 BW bepaalt: Opzegging geschiedt tegen het einde van de maand.

De opzegtermijn voor de werkgever bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:

- *korter dan vijf jaar heeft geduurd: één maand*
- *vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden*
- *tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden*
- *vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden.*

De opzegtermijn voor de werknemer bedraagt één maand.

Van de hierboven genoemde termijnen kan in de individuele arbeidsovereenkomst worden afgeweken. De opzegtermijn voor de werknemer mag bij verlenging niet langer zijn dan zes maanden en voor de werkgever niet korter dan het dubbele van die voor de werknemer.

5.4. Dienstverband voor bepaalde tijd

Een dienstverband voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege op het moment genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst.

De mogelijkheden voor verlenging die artikel 7:668a BW biedt, zijn onverkort in de CAO van toepassing.

Toelichting artikel 5.4 dienstverband voor bepaalde tijd

Volgens artikel 7:668a BW kan een ketting van drie schakels (arbeidsovereenkomsten) voor bepaalde tijd gemaakt worden waarbij de derde arbeidsovereenkomst toch van rechtswege eindigt. Dit betekent dat voorafgaande opzegging met toestemming van het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI, voorheen Arbeidsvoorziening) niet vereist is. De voorwaarden waar de ketting dan aan moet voldoen zijn:

- *niet meer dan drie schakels (arbeidsovereenkomsten)*
- *de arbeidsovereenkomsten die elkaar opvolgen met tussenpozen van drie maanden of minder worden tot de ketting gerekend.*
- *De totale duur van de ketting is maximaal 36 maanden min één dag.*

Artikel 6 Arbeidsduur en werkrooster

6.1. Arbeidsduur

De arbeidsduur bedraagt bij een volledig dienstverband de normatieve dagtaak zoals deze aan het tarief ten grondslag ligt.

Het dienstverband kan voor een volledig dan wel voor een deel van het volledig dienstverband worden afgesproken.

6.2. Wer krooster

De werktijden liggen als regel tussen 8.00 uur en 18.00 uur op de maandag tot en met de vrijdag.

Werk tijden worden in onderling overleg afgesproken en vastgelegd in de individuele arbeidsovereenkomst. Hierbij is het eveneens mogelijk dat in onderling overleg variabele werktijden worden afgesproken.

Tevens kunnen werkgever en werknemer in onderling overleg de werkzaamheden in gebroken dienst laten plaatsvinden.

Bij het werken binnen een individueel overeengekomen wer krooster, dat afwijkend is van de traditionele 8.00 tot 18.00 cultuur of waarop op zaterdagen wordt gewerkt en die vallen binnen de individueel overeengekomen arbeidsduur, wordt geen overwerkvergoeding toegekend.

C. BELONING VAST SALARIS

Artikel 7 Vaststelling salaris

7.1. Grondslag berekening vast salaris.

De werknemer ontvangt een salaris gebaseerd op het bedrag van het normsalaris van het inkomensbestanddeel dat als uitgangspunt voor de tarieven in de vrijgevestigde praktijk wordt gebruikt. In bijlage 6 is het bruto maandsalaris bij een volledig dienstverband aangegeven alsmede eventuele mutaties met de datum van inwerkingtreding.

7.2. Uitbetaling vast maandsalaris

Het salaris wordt maandelijks uitgekeerd onder aftrek van de inhouding waartoe de werkgever wettelijk verplicht is of waartoe de werknemer hem machtigt.

De betaling geschiedt op een zodanig tijdstip, dat de werknemer uiterlijk op de laatste dag van de maand over het salaris kan beschikken.

7.3 Salarisopgaaf vast salaris

De werknemer ontvangt maandelijks een opgave van de berekening van het netto maandsalaris. Tevens wordt jaarlijks, uiterlijk op 1 maart, een opgave verstrekt over het in het voorgaande jaar verdiende inkomen, de ingehouden loonbelasting, de sociale verzekeringspremies, alsmede eventuele overige inhoudingen.

7.4 Ziekte vast salaris

7.4.1. Hoogte doorbetaling loon tijdens ziekte bij vast salaris

De werknemer heeft na twee wachtdagen recht op doorbetaling van 70% van het maandsalaris. De werkgever en de werknemer kunnen in onderling overleg besluiten te kiezen voor doorbetaling van 100% na twee wachtdagen (zie toelichting). De hoogte van het bruto maandsalaris bij volledig dienstverband wordt bepaald door de keuze van de hoogte van loondoorbetaling tijdens ziekte (zie bijlage 6).

7.4.2 Ontslag na 52 weken arbeidsongeschiktheid bij vast salaris

In afwijking van artikel 7:670 lid 1a Burgerlijk Wetboek is het de werkgever toegestaan de arbeidsovereenkomst op te zeggen indien:

- de arbeidsongeschiktheid tenminste 52 weken heeft geduurd en
- de werknemer arbeidsongeschikt is verklaard voor zijn eigen werk door de daartoe bevoegd verklaarde instantie en
- de werkgever geen mogelijkheden heeft voor ander aangepast werk (zie toelichting).

Indien de werknemer op basis van een tijdelijke arbeidsovereenkomst in dienst is, eindigt de doorbetaling bij het eindigen van de arbeidsovereenkomst.

Toelichting artikel 7.4.1 ziekte (hoogte loondoorbetaling)

Door de keuzemogelijkheid van het uitkeringspercentage (70% of 100%) van het ziekgeld heeft de werknemer de mogelijkheid om zelf te bepalen of er voor een hoger salaris, dan wel voor meer zekerheid wordt gekozen. Tevens wordt daarmee gevolg gegeven aan de wens tot het beperken van het ziekteverzuim.

Toelichting artikel 7.4.2 ziekte (ontslag na 52 weken arbeidsongeschiktheid)

De loondoorbetaling tijdens de eerste 52 weken van arbeidsongeschiktheid is verzekeraar. In de CAO is de mogelijkheid geopend om na 52 weken het dienstverband met een zieke werknemer te beëindigen indien aan drie omschreven voorwaarden is voldaan.

Dit is gedaan om twee redenen.

De werkgever wordt niet met een financieel probleem geconfronteerd omdat hij langer het loon moet doorbetalen, terwijl daar geen inkomsten of verzekeringsuitkering tegen over staan.

De werknemer heeft ook inkomsten nodig om in zijn dagelijks onderhoud te kunnen blijven voorzien. Na een ontslag kan hij, indien hij niet in aanmerking zou komen voor een WAO/AAW-uitkering, in beginsel aanspraak maken op een WW-uitkering.

Indien de werkgever de werknemer na 52 weken arbeidsongeschiktheid wenst te ontslaan, dient hij hiertoe wel tijdig actie te ondernemen in de vorm van het aanvragen van een ontslagvergunning bij het CWI (Centrum Werk en Inkomen). Werkgevers dienen tevens rekening te houden met het feit dat pas nadat de ontslagvergunning is verkregen de opzegtermijn in kan gaan.

7.5 Zwangerschap bij vast salaris

In verband met bevalling heeft de werknemer recht op doorbetaling van 100% van het bruto maandsalaris gedurende tenminste zestien weken.

7.6 Pensioen bij vast salaris

De werkgever voldoet de koopsomnota's van de werknemer aan de pensioenverzekeraar, tenzij de werknemer dat uitdrukkelijk niet wenst (zie toelichting).

De werkgeversbijdrage in de pensioenverzekering wordt gevormd door het pensioendeel van de door de werknemer zelf gerealiseerde omzet. Het pensioendeel van het tarief wordt in bijlage 6 aangegeven.

Indien de werkgever de koopsomnota voldoet en indien de pensioenvoorziening achterblijft bij de hoogte van de verschuldigde koopsomnota zal het verschil op het salaris van de werknemer worden verhaald.

Indien de werkgever de koopsomnota voldoet en indien de pensioenvoorziening hoger is dan het bedrag van de koopsomnota wordt dit aanvullend op het salaris uitgekeerd.

Indien de werknemer niet wenst dat de werkgever de koopsomnota's voldoet, zal het pensioendeel uit het tarief aan de werknemer worden uitbetaald als loon. Dit betekent dat loonbelasting en premies voor de sociale verzekeringen ingehouden worden.

7.7 Vakantiegeld bij vast salaris

De werknemer ontvangt jaarlijks in de maand mei een vakantietoeslag. Het vakantietoeslagpercentage wordt in bijlage 6 aangegeven.

De vakantietoeslag wordt berekend over een jaarsalaris gedurende de periode 1 mei van het voor- gaande jaar t/m 30 april van het onderhavige jaar.

Artikel 8 Vergoedingen bij vast salaris

8.1. Overwerk bij vast salaris

Onder overwerk wordt verstaan, werk dat in opdracht van de werkgever wordt verricht en de indi- vidueel overeengekomen arbeidsduur met meer dan een half uur overschrijdt.

Naast het normale uurloon ontvangt de werknemer een overwerkvergoeding van 25% van het uurloon. Het uurloon wordt in bijlage 6 aangegeven.

De overwerkvergoeding voor arbeid verricht op zaterdag bedraagt 75% en die op zon- en feestda- gen 100% van het uurloon.

Tussen 22.00 uur en 7.00 uur wordt niet gewerkt.

Toelichting artikel 8.1 Overwerk bij vast salaris

Van overwerk is sprake indien incidenteel en onverwacht langer gewerkt wordt dan de individueel overeen- gekomen arbeidsduur.

Indien een werknemer met een deeltijdovereenkomst tijdelijk een andere werknemer vervangt, gedurende enkele weken bijvoorbeeld tijdens diens ziekte of vakantie, is geen sprake van overwerk. In die gevallen ligt het voor de hand het dienstverband tijdelijk uit te breiden.

8.2. Kostenvergoeding bij vast salaris

De hoogte van de vergoedingen is opgenomen in bijlage 6.

Kilometervergoeding.

De werknemer ontvangt maandelijks op declaratiebasis een vergoeding voor de in opdracht van de werkgever door hem tijdens de vervulling van zijn beroep gemaakte reiskosten.

Telefoonkosten.

Telefoonkosten worden vergoed voorzover deze voor de uitoefening van de werkzaamheden nodig zijn, zulks ter beoordeling aan de werkgever.

Congresbezoek en scholing.

Indien congresbezoek, scholing of cursus op uitdrukkelijk verzoek van de werkgever plaatsvindt, zijn de kosten voor de werkgever. Indien congresbezoek, scholing of cursus op initiatief van de werknemer plaatsvindt, vindt overleg over kostenvergoeding plaats. De werkgever kan op grond

van gewichtige redenen weigeren om de kosten te voldoen. Hij dient dit dan echter schriftelijk te motiveren (zie toelichting).

Lidmaatschapskosten.

Indien de werknemer lid is van een beroepsorganisatie in de fysiotherapie, vergoedt de werkgever de lidmaatschapskosten bij een volledig dienstverband tot het maximum bedrag dat in bijlage 6 is aangegeven

Bij een niet volledig dienstverband wordt de vergoeding naar rato van de omvang van het dienstverband verleend met een minimum van 50% van het bovenbedoelde bedrag.

Ziektekosten

Ziektekosten voortvloeiend uit een ziektekostenverzekering ingeval de werknemer niet verzekerd is volgens de ziekenfondswet, worden door de werkgever tot een maximum van de werkgeversbijdrage in de ziekenfondspremie vergoed.

Dienstkleding

Indien de werkgever aan de werknemer het dragen van dienstkleding voorschrijft, komen de daaraan verbonden kosten van aanschaf en reiniging voor zijn rekening.

Toelichting artikel 8.2 Kostenvergoeding congresbezoek en scholing bij vast salaris

Indien de werkgever de werknemer opdraagt om een bepaalde cursus te volgen of naar een congres te gaan, dan is de werkgever verplicht de kosten van de cursus te vergoeden, ongeacht de hoogte van de kosten. Bij kosten gaat het niet alleen om de entreekosten, maar ook om andere kosten die gemaakt worden zoals bijvoorbeeld reiskosten.

Indien de werknemer echter zelf aangeeft een cursus te willen volgen, dan zal hij met de werkgever moeten overleggen of hij voor kostenvergoeding in aanmerking komt en zo ja in welke mate.

Werkgever en werknemer hebben beiden hun verantwoordelijkheid om ook in samenwerkingssituaties adequaat in hun beroep te functioneren. In het professioneel statuut is daartoe het volgende opgenomen: 'Het is in het belang van de kwaliteit van de zorgverlening dat de fysiotherapeut regelmatig zijn kennis en vaardigheden op peil houdt danwel uitbreidt tot het niveau dat voor een goed professioneel functioneren gewenst is en dat hij daartoe in de gelegenheid wordt gesteld binnen het raam van de mogelijkheden van de praktijk.'

Indien werkgever en werknemer in gezamenlijk overleg tot de conclusie komen dat het goed zou zijn dat de werknemer een cursus gaat volgen, ligt het voor de hand dat ook in overleg de kostenvergoeding bepaald wordt. In het kostendeel van de tarieven is immers een vergoeding voor deze kosten opgenomen.

D. BELONING VARIABEL SALARIS

Artikel 9 Vaststelling salaris

9.1 Grondslag berekening variabel salaris

Grondslag voor de berekening van het aan de werknemer toekomende salaris zijn de door de werknemer in dienst van de werkgever verrichte behandelingen met dien verstande dat de totale loonkosten* voor de werkgever niet meer bedragen dan een percentage van de door de werknemer zelf gerealiseerde omzet (van ziekenvondsverzekerden en particulier verzekerden). Dit wordt het te verlonen omzetpercentage genoemd. Zie bijlage 6.

* In de totale loonkosten zijn de volgende elementen opgenomen: bruto loon, werkgeverslasten waaronder de premie voor de ziekengeldverzekering/arbodienst, kostenvergoedingen (exclusief lidmaatschapskostenvergoeding), *de basispremie WAO en – indien van toepassing - de gedifferentieerde premie WAO die voor de CAO-V werkgevers is vastgesteld*, vakantietoelag, pensioenbijdrage, doorbetaling van loon tijdens vakantie, verlof en ADV-dagen.

De stijging van de gedifferentieerde premie WAO die het gevolg is van arbeidsongeschiktheid van een of meerdere werknemers, is niet begrepen in de totale loonkosten. Deze stijging is te allen tijde voor rekening en risico van de werkgever.

9.2. Het basisomzetpercentage van het variabel salaris

De werknemer heeft tenminste recht op het basisomzetpercentage, als vermeld in bijlage 6. Een collectieve wijziging van het basisomzetpercentage wordt, met vermelding van de ingangsdatum, bekend gemaakt door de CAO partijen via een nieuwe uitgave van bijlage 6 en werkt zowel bij een verhoging als een verlaging rechtstreeks door in de hoogte van het te verlonen omzetpercentage.

9.3 Het opbouwpercentage van het variabel salaris

Het basisomzetpercentage kan in overleg tussen werkgever en werknemer worden verhoogd met een opbouwpercentage. Bij een opbouwpercentage krachtens de CAO kunnen de elementen gewaardeerd worden zoals genoemd in de clusters van bijlage 7. De werkzaamheden, kennis en kunde en overige kwaliteiten genoemd bij de clusters in bijlage 7 zijn voorbeelden en vormen dus geen limitatieve opsomming.

De hoogte van een opbouwpercentage is flexibel hetgeen wil zeggen dat het opbouwpercentage kan worden aangepast als de opgedragen werkzaamheden worden gewijzigd. Voor de clusters gezamenlijk geldt een opbouwpercentage zoals vermeld in bijlage 6.

9.4 Het garantiesalaris van het variabel salaris

De werknemer met een variabel salaris heeft recht op een garantiemaandsalaris. Het garantiemaandsalaris wordt bepaald door het overeengekomen aantal minimaal te werken uren, zijnde 75% van het gemiddeld aantal te werken uren, te vermenigvuldigen met het in bijlage 6 aan te geven uurloon.

9.5 Maandsalaris en jaarsalaris bij het variabel salaris

Het jaarsalaris wordt bepaald door hetgeen is opgenomen in 9.1, met inachtneming van het in 9.4 bepaalde.

Ter verkrijging van een gelijkmatige salarisbetaling door het jaar vinden de salarisbetalingen maandelijks als volgt plaats: het bruto maandsalaris bestaat uit een twaalfde gedeelte van het te verwachten bruto jaarsalaris na aftrek van de vakantietoeslag (zie toelichting) en na aftrek van het bedrag voor de pensioenverzekering tenzij de werknemer uitdrukkelijk verzoekt het bedrag voor de pensioenverzekering niet in te houden (zie artikel 9.12 over pensioen).

Toelichting artikel 9.5

De hoogte van het bruto maandsalaris dient zo te worden vastgesteld, dat elke maand uitbetaald wordt, dus ook tijdens de maand dat de werknemer met vakantie is geweest.

9.6 Aanpassing maandsalaris bij het variabel salaris

De werkgever ziet toe op de ontwikkeling in de gerealiseerde omzet van de werknemer. Indien er structureel wijziging optreedt in de omzet van de werknemer, zal de werkgever het maandsalaris aanpassen. Het maandsalaris zal echter nooit onder het garantiesalaris vastgesteld kunnen worden.

9.7. Uitbetaling maandsalaris bij het variabel salaris

Het salaris wordt maandelijks uitgekeerd onder aftrek van de inhouding waartoe de werkgever wettelijk verplicht is of waartoe de werknemer hem machtigt. De betaling geschiedt op een zodanig tijdstip, dat de werknemer uiterlijk op de laatste dag van de maand over het salaris kan beschikken.

9.8 Salarisopgaaf bij het variabel salaris

De werknemer ontvangt maandelijks een opgave van de berekening van het netto maandsalaris. Tevens wordt jaarlijks, uiterlijk op 1 maart, een opgave verstrekt over het in het voorgaande jaar verdiende inkomen, de ingehouden loonbelasting, de sociale verzekeringspremies, alsmede eventuele overige inhoudingen.

9.9 Eindafrekening bij het variabel salaris

Binnen vier weken na afloop van het kalenderjaar zal een afrekening plaatsvinden die het gehele voorgaande jaar betreft, zodanig dat het totale jaarsalaris in overeenstemming is met het bepaalde in 9.1.

9.10 Ziekte bij het variabel salaris

9.10.1 De werknemer heeft na twee wachtdagen recht op doorbetaling van 70% van het maandsalaris. De werkgever en de werknemer kunnen in onderling overleg besluiten te kiezen

voor doorbetaling van 100% na twee wachtdagen. Indien besloten is tot loondoorbetaling van 100% na twee wachtdagen, wordt ten hoogste de premie voor de ziekengeldverzekering/arbodienst die in bijlage 6 is aangeven, uit de werkgeverslasten van de te verlonen percentages ingehouden (zie toelichting).

9.10.2 In afwijking van artikel 7:670 lid 1a Burgerlijk Wetboek is het de werkgever toegestaan de arbeidsovereenkomst op te zeggen indien:

- de arbeidsongeschiktheid tenminste 52 weken heeft geduurd en
- de werknemer arbeidsongeschikt is verklaard voor zijn eigen werk door de daartoe bevoegd verklaarde instantie en
- de werkgever geen mogelijkheden heeft voor ander aangepast werk (zie toelichting).

Indien de werknemer op basis van een tijdelijke arbeidsovereenkomst in dienst is, eindigt de doorbetaling bij het eindigen van de arbeidsovereenkomst.

Toelichting artikel 9.10.1 hoogte loondoorbetaling bij ziekte

Door de keuzemogelijkheid van het uitkeringspercentage van het ziekengeld heeft de werknemer de mogelijkheid om zelf te bepalen of er voor een hoger salaris, dan wel voor meer zekerheid wordt gekozen. Tevens wordt daarmee gevolg gegeven aan de wens tot het beperken van het ziekteverzuim.

Toelichting artikel 9.10.2 ontslag na 52 weken arbeidsongeschiktheid

De loondoorbetaling tijdens de eerste 52 weken van arbeidsongeschiktheid is verzekeraar. In de CAO is de mogelijkheid geopend om na 52 weken het dienstverband met een zieke werknemer te beëindigen indien aan drie omschreven voorwaarden is voldaan.

Dit is gedaan om twee redenen.

De werkgever wordt niet met een financieel probleem geconfronteerd omdat hij langer het loon moet doorbetalen, terwijl daar geen inkomsten of verzekeringsuitkering tegen over staan.

De werknemer heeft ook inkomsten nodig om in zijn dagelijks onderhoud te kunnen blijven voorzien. Na een ontslag kan hij, indien hij niet in aanmerking zou komen voor een WAO/AAW-uitkering, in beginsel aanspraak maken op een WW-uitkering.

Indien de werkgever de werknemer na 52 weken arbeidsongeschiktheid wenst te ontslaan, dient hij hiertoe wel tijdig actie te ondernemen in de vorm van het aanvragen van een ontslagvergunning bij het CWI (Centrum Werk en Inkomens).

Werkgevers dienen tevens rekening te houden met het feit dat pas nadat de ontslagvergunning is verkregen de opzegtermijn in kan gaan.

9.11 Zwangerschap bij variabel salaris

In verband met bevalling heeft de werknemer recht op doorbetaling van 100% van het bruto maandsalaris gedurende tenminste zestien weken.

9.12 Pensioen bij variabel salaris

De werkgever voldoet de koopsomnota's van de werknemer aan de pensioenverzekeraar, tenzij de werknemer dat uitdrukkelijk niet wenst. De werkgeversbijdrage in de pensioenverzekering wordt gevormd door het pensioendeel van de door de werknemer zelf gerealiseerde omzet en is verdisconteerd in het te verlonen percentage (zie toelichting).

Toelichting artikel 9.12 Pensioen

Werkgever en werknemer kunnen op verzoek van de werknemer besluiten dat de werkgever de koopsomnota's van de werknemer voldoet. Het bedrag van de koopsomnota blijft daardoor buiten de heffing van de loonbelasting en de sociale verzekeringspremie.

Indien de werkgever de koopsomnota's voldoet is het voordeel voor de werknemer dat het pensioenbedrag buiten de heffing van de loonbelasting en de sociale verzekeringspremies blijft. Dit betekent dat de afdracht voor de sociale verzekeringswetten gedurende het jaar lager is. Daar staat tegenover dat de verzekerde bedragen - en de eventuele uitkeringen - ook lager zijn.

Indien de werknemer niet wenst dat de werkgever de koopsomnota's voldoet, zal de werknemer zelf de koopsomnota's voldoen uit het netto salaris. De afdracht voor de sociale verzekeringswetten is daardoor gedurende het jaar hoger. Daar staat tegenover dat dan ook de eventuele uitkeringen hoger zijn. Dit kan bijvoorbeeld van belang zijn tijdens een langdurige ziekteperiode of tijdens een zwangerschapsverlof.

9.13 Vakantiegeld bij variabel salaris

Bij de jaarafrekening zoals bepaald in artikel 9.9 vindt uitbetaling plaats van de vakantietoeslag over het voorgaande jaar.

Het vakantietoeslagpercentage wordt in bijlage 6 aangegeven.

Artikel 10 Kostenvergoedingen bij variabel salaris

10.1 Onder kostenvergoedingen worden onder meer verstaan:

- Vergoeding voor de door de werknemer tijdens de vervulling van zijn beroep gemaakte reiskosten.
- Kosten voor het bezoeken van een congres inclusief de daarvoor gemaakte reiskosten
- Kosten voor het volgen van een scholing inclusief de daarbij behorende kosten zoals de in dat kader gemaakte reiskosten en cursusmateriaal
- Telefoonkosten
- Andere in het kader van de arbeidsovereenkomst door de werknemer gemaakte kosten.

De aan de werknemer te betalen kostenvergoedingen (niet zijnde de vergoeding voor lidmaatschapskosten) zullen voor de werkgever onderdeel zijn van de totale loonkosten. Het maximum (tenzij door de werkgever en de werknemer anders overeengekomen) van de kosten voor de werkgever van de kostenvergoedingen als percentage van de loonkosten, is vermeld in bijlage 6.

10.2 Vergoeding voor lidmaatschapskosten bij variabel salaris

Indien de werknemer lid is van het KNGF, vergoedt de werkgever de lidmaatschapskosten bij een volledig dienstverband tot het maximum bedrag dat in bijlage 6 is aangegeven. Bij een niet volledig dienstverband wordt de vergoeding naar rato van de omvang van het dienstverband verleend met een minimum van 50% van het bovenbedoelde bedrag.

10.3 Kostenvergoeding op verzoek van de werkgever bij variabel salaris

Als de werknemer op verzoek van de werkgever kosten maakt, dan zal de werkgever die kosten volledig vergoeden. Het maximale kostenvergoedingpercentage van de CAO kan hierdoor worden overschreden.

10.4 Scholingskostenvergoeding op verzoek van de werknemer bij variabel salaris

Indien congresbezoek, scholing of cursus op initiatief van de werknemer plaatsvindt, kunnen op diens verzoek de gemaakte kosten worden vergoed. De werkgever kan op grond van gewichtige redenen weigeren om de kosten te voldoen. Hij dient dit dan echter schriftelijk te motiveren. Gewichtige redenen zijn (niet limitatief):

- de scholing is strijdig met de bedrijfsvoering;
- de scholing vraagt te veel tijdsinvestering die binnen de praktijk niet kan worden opgevangen, waardoor de continuïteit van de praktijk wordt bedreigd;
- de betreffende kennis is al in voldoende mate binnen de praktijk aanwezig;
- tussen werkgever en werknemer zijn afspraken gemaakt over een andere besteding van de financiële middelen voor na- en bijscholing.

Het is in het belang van de kwaliteit van de zorgverlening dat de werknemer regelmatig zijn kennis en vaardigheden op peil houdt danwel uitbreidt tot het niveau dat voor een goed professioneel functioneren gewenst is en dat hij daartoe in de gelegenheid wordt gesteld binnen het raam van de mogelijkheden van de praktijk (= maximum kostenvergoedingenpercentage).

Indien de werkgever – schriftelijk en gemotiveerd – de scholingskosten niet vergoedt c.q. de totale loonkosten niet tijdelijk verhoogt, neemt de werkgever die kosten voor zijn rekening echter zonder verhoging van de totale loonkosten door een gelijktijdige evenredige verlaging van de bruto beloning. De verlaging van de bruto beloning zal in overleg met de werknemer of ineens of over meerdere maanden worden verdeeld. De toestemming voor zulk een verlaging van de bruto beloning zal moeten blijken uit een door hem getekende verklaring.

Toelichting:

- *De werknemer heeft recht op en plicht tot scholing. Voor elk kalenderjaar maken de werkgever en de werknemer tijdens het werkoverleg afspraken over de vergoeding van de kosten voor congresbezoek, scholing of cursus.*
- *Indien congresbezoek, scholing of cursus op uitdrukkelijk verzoek van de werkgever plaatsvindt, zijn de gehele kosten voor de werkgever. Deze vergoeding is inclusief de daartoe gemaakte reiskosten.*

10.5 Overige kostenvergoeding op verzoek van de werknemer bij variabel salaris

Als de werknemer op eigen verzoek kosten maakt, dan kan de werkgever besluiten die kosten voor zijn rekening te nemen echter zonder verhoging van zijn loonkosten namelijk door een gelijktijdige evenredige verlaging van de bruto beloning. De verlaging van de bruto beloning zal in overleg met de werknemer ineens of over meerdere maanden worden verdeeld. De toestemming van de werknemer voor zulk een verlaging van de bruto beloning zal moeten blijken uit een door hem getekende verklaring.

10.6 Kostenvergoedingen fiscaal bij variabel salaris

Het staat werkgever en werknemer vrij om bij de betaling van kostenvergoedingen gebruik te maken van fiscale faciliteiten.

Toelichting:

CAO partijen attenderen werkgever en werknemer op fiscale faciliteiten van kostenvergoedingen bijvoorbeeld de scholingsaftrek en de PC-privéregeling

10.7 Bestaande rechten van vóór 1 januari 2003

Bestaande rechten van werknemers met een arbeidsovereenkomst met ingangsdatum vóór 1 januari 2003 zullen worden gerespecteerd in die zin dat de overeengekomen beloning en kostenvergoeding niet worden verminderd door de CAO met ingangsdatum 1 januari 2003. Wel zal de systematiek van deze CAO worden gehanteerd onder andere door toepassing, ook bij deze werknemers, van onder meer het basisomzetpercentage en, indien van toepassing, een opbouwpercentage en een kostenvergoedingpercentage.

E. AFWEZIGHEID (bij vast en variabel salaris)

Artikel 11 Vakantie

11.1 Algemeen

Het vakantiejaar is gelijk aan het kalenderjaar

11.2 Vakantiedagen

De werknemer heeft bij een volledige vijfdaagse werkweek 23 vakantiedagen per kalenderjaar. Voor deeltijdwerkers geldt dat de aanspraken op vakantiedagen naar evenredigheid worden vastgesteld.

Degenen die in een vakantiejaar na 1 januari in dienst treden of voor 31 december de dienst verlaten, hebben over dat jaar de beschikking over een aantal vakantiedagen, dat wordt bepaald in evenredigheid tot het aantal maanden dat zij in dat jaar in dienst zijn. Het aantal vakantiedagen wordt afgerond op halve dagen.

11.3 Opname vakantiedagen

Het opnemen van vakantie dient zo tijdig mogelijk te worden aangevraagd, opdat bij de beslissing zowel met het belang van de werkgever als met het belang van de werknemer rekening kan worden gehouden.

De werknemer kan eenmaal per jaar aanspraak maken op een aaneengesloten vakantie van 21 kalenderdagen.

Desgewenst zal er naar worden gestreefd dat deze vakantie in de vakantieperiode van het basisonderwijs kan worden opgenomen.

Als regel dient de werknemer in elk vakantiejaar voor een periode van tenminste 14 aaneengesloten kalenderdagen vakantie op te nemen.

Vakantiedagen die niet zijn opgenomen in het kalenderjaar, dienen zoveel mogelijk voor 1 april van het daaropvolgende jaar te worden opgenomen.

Artikel 12 Verlof

12.1 Algemeen

Naast vakantie overeenkomstig het bepaalde in artikel 9, is er een aantal verlofrechten overeenkomstig het bepaalde in dit artikel.

Het verlofjaar is gelijk aan het kalenderjaar.

Bij variabel salaris geschiedt het opnemen van verlof voor eigen rekening.

12.2 Scholing

Verlof dat nodig is voor verplichte na- en/of bijscholing van de werknemer wordt verleend. Betaald verlof wordt altijd verleend indien de scholing op verzoek van de werkgever geschiedt. Verlof voor niet verplichte na- en/of bijscholing van de werknemer wordt in overleg tussen werkgever en werknemer verleend, waarbij de organisatorische implicaties van de afwezigheid van de werknemer een rol spelen.

12.3 Bijzonder verlof

Waar in dit artikel gehuwden c.q. echtgenoten staat wordt daaronder mede verstaan de relatiepartner. De relatiepartner is de persoon met wie de werknemer, met het oogmerk duurzaam samen te leven, een gemeenschappelijke huishouding voert, hetgeen blijkt uit een ten bewijze daarvan door de werknemer aan de werkgever overgelegde kopie van een notariële verklaring.

In de hierna genoemde niet-voorzienbare gevallen kan de werknemer verlof opnemen, mits hij zo mogelijk tenminste een dag tevoren aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont:

- a. vanaf de dag van overlijden tot en met de dag der begrafenis of crematie van de echtgenote of echtgenoot van de werknemer, van een zijner kinderen, pleegkinderen, ouders of schoonouders.
- b. gedurende een dag op de begrafenis of crematie van grootouders, grootouders van de echtgenote of echtgenoot, kleinkinderen, broers, zusters, schoonzoons, schoondochters, zwagers en schoonzusters.

In de hierna genoemde voorzienbare gevallen kan de werknemer verlof opnemen, mits hij zo mogelijk minstens een dag tevoren de werkgever hiervan in kennis stelt:

- c. voor de daarvoor benodigde tijd bij huwelijksaangifte van de werknemer.
- d. voor in totaal twee aaneengesloten dagen bij zijn huwelijk.
- e. voor een dag bij huwelijk van een van de leden van zijn gezin en van bloed- en aanverwanten in de eerste en tweede graad.
- f. voor drie dagen bij bevalling van zijn echtgenote.
- g. voor de noodzakelijke tijd bij ernstige ziekte van de echtgeno(o)t(e), van inwonende kinderen, ouders of schoonouders, pleegouders of pleegkinderen mits de noodzaak van dit verlof blijkt uit een geneeskundige verklaring.

- h. maximaal eenmaal per twee jaar voor twee dagen bij verhuizing van de werknemer die een eigen huishouding voert.
- i. in andere gevallen waarin de werkgever bijzondere omstandigheden aanwezig acht.

Buitengewoon onbetaald verlof wordt verleend:

- j. voor maximaal 12 dagen per jaar voor het bijwonen van statutaire vergaderingen van werknemersorganisaties, voorzover de werknemer als bestuurslid en/of afgevaardigde is aangewezen;
- k. voor maximaal vijf dagen per jaar voor het deelnemen c.q. medewerken aan conferenties, landelijke en regionale vergaderingen en werkgroepen, voorzover de werknemer daartoe als deskundige of afgevaardigde door zijn werknemersorganisatie is uitgenodigd en hij zulks kan aantonen;
- l. voor deelname aan bestuurlijke en ministeriële commissies en onderwijsactiviteiten in het kader van de gezondheidszorg;
- m. in andere gevallen waarin de werkgever bijzondere omstandigheden aanwezig acht.

Artikel 13 Arbeidsduurverkorting (ADV)

13.1 ADV bij vast salaris

De werknemer met vast salaris heeft recht op het aantal ADV dagen per jaar dat in bijlage 6 is opgenomen. ADV-dagen kunnen op verzoek van de werknemer aangewend worden voor het vereffenen van wachtdagen ingeval van ziekte of voor het opnemen van onbetaald verlof (zie toelichting).

De werknemer heeft de mogelijkheid de ADV dagen in enig jaar geheel of voor de helft niet in vrije tijd op te nemen, maar te laten uitbetalen. Het bedrag wordt in bijlage 6 aangegeven.

De opbouw van ADV vindt plaats naar rato van de omvang en de duur van het dienstverband. Het opnemen van ADV-dagen dient zo tijdig mogelijk te worden aangevraagd, opdat bij de beslissing zowel met het belang van de werkgever als met het belang van de werknemer rekening kan worden gehouden.

ADV-dagen die niet zijn opgenomen in het kalenderjaar, dienen voor 1 april van het daaropvolgende jaar te worden opgenomen.

Toelichting artikel 13.1 ADV bij vast salaris

De werknemer kan zijn ADV-dagen als hij dat wil inleveren voor wachtdagen bij ziekte. Als hij dan maar 1 of 2 dagen ziek is in een maand, is zijn salaris dan niet anders dan wanneer hij niet ziek zou zijn geweest in die maand.

Zo kan een ADV-dag op verzoek van de werknemer ook ingezet worden om een dag van onbetaald verlof financieel te compenseren. Een dag van onbetaald verlof zou anders tot een lager salaris leiden in de betreffende maand, maar door inleveren van een ADV-dag ontvangt hij een even hoog salaris.

13.2 ADV bij variabel salaris

De werknemer met variabel salaris heeft recht op het aantal ADV dagen per jaar dat aangegeven wordt in bijlage 6.

De opbouw van ADV vindt plaats naar rato van de omvang en de duur van het dienstverband. Het opnemen van ADV-dagen dient zo tijdig mogelijk te worden aangevraagd, opdat bij de beslissing zowel met het belang van de werkgever als met het belang van de werknemer rekening kan worden gehouden.

ADV-dagen die niet zijn opgenomen in het kalenderjaar, dienen voor 1 april van het daaropvolgende jaar te worden opgenomen.

Het opnemen van ADV bij variabel salaris geschiedt evenals het opnemen van verlof voor eigen rekening.

Artikel 14 Feestdagen

14.1 Feestdagen zijn: Nieuwjaarsdag, Tweede Paasdag, Koninginnedag (of de dag die voor de viering is aangewezen), Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag, en de beide Kerstdagen. Op feestdagen wordt normaliter niet gewerkt.

14.2 In de jaren dat op 5 mei het lustrum van de bevrijding wordt gevierd, geldt deze dag, of de dag die voor de viering is aangewezen, als een feestdag.

E. DIVERSE REGELINGEN (bij vast en variabel salaris)

Artikel 15 Vervanging

15.1 De werkgever draagt tijdens de afwezigheid van de werknemer, bijvoorbeeld wegens vakantie, buitengewoon verlof of ziekte, zorg voor de continuïteit van de werkzaamheden van de werknemer. Deze continuïteit wordt door de werkgever nagestreefd na overleg met de werknemer.

15.2 De aan de vervanging verbonden kosten komen ten laste van de werkgever.

Artikel 16 Aansprakelijkheidsverzekering

De werkgever verplicht zich jegens de werknemer op kosten van de werkgever een verzekering te sluiten voor zowel zichzelf als de werknemer tegen beroepsaansprakelijkheid van de werknemer, voor handelen of nalaten door de werknemer bij de uitoefening van zijn beroep.

Artikel 17 Overeenkomst fysiotherapeut en zorgverzekeraar

De werknemer verklaart kennis te hebben genomen van de eventueel tussen de werkgever en de zorgverzekeraar gesloten overeenkomst en de daarbij behorende regelingen te aanvaarden en de daaruit voortvloeiende verplichtingen, met name voor wat betreft de aan de verzekerden te verstrekken hulp, als eigen verplichtingen te zullen naleven.

Artikel 18 Non-actiefstelling

De werkgever kan de werknemer voor een periode van ten hoogste 3 weken op non-actief stellen, met behoud van salaris, indien naar het oordeel van de werkgever de voortgang van de werkzaamheden sterk wordt belemmerd. De werkgever kan de werknemer, nadat een rechtsgeldige opzegtermijn is ingegaan, voor de verdere duur van deze opzegtermijn op non-actief stellen, indien zwaarwegende belangen naar het oordeel van de werkgever zulks noodzakelijk maken.

De termijn van non-actiefstelling kan ten hoogste eenmaal met 3 weken worden verlengd. In overleg met de werknemer of diens raadsman kan deze termijn nog eenmaal in onderlinge overeenstemming met 3 weken worden verlengd.

Het besluit tot op non-actiefstelling alsmede het besluit tot verlenging ervan wordt door de werkgever zo spoedig mogelijk schriftelijk aan de werknemer meegedeeld onder vermelding van de redenen waarom deze maatregel is vereist.

Op non-actiefstelling geschiedt steeds met behoud van alle overige rechten voortvloeiende uit de arbeidsovereenkomst.

De werkgever is gedurende de periode van op non-actiefstelling gehouden te bevorderen dat de werknemer zijn werkzaamheden kan hervatten.

Na het verstrijken van de periode van op non-actiefstelling is de werknemer gerechtigd zijn werkzaamheden te hervatten.

De non-actiefstelling kan niet bij wijze van strafmaatregel worden gebruikt.

Artikel 19 Schorsing

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

De werknemer wordt binnen 4 dagen na dagtekening van het aangetekend schrijven (zaterdagen, zondagen en feestdagen niet meegerekend) in de gelegenheid gesteld zich hiertegenover bij de werkgever te verantwoorden. Hij kan zich daarbij door een raadsman doen bijstaan.

De werkgever kan de schorsing eenmaal met ten hoogste een week verlengen. Ingeval ten tijde van de eerste schorsing reeds een opzegtermijn liep, kan de schorsing verlengd worden tot de datum van ingang van het ontslag.

De werkgever is bevoegd de werknemer gedurende de periode van schorsing de toegang tot het praktijkpand te ontzeggen voorzover geen betrekking hebbend op de leefruimten van de werknemer.

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

Artikel 20 Concurrentiebeding

In de individuele arbeidsovereenkomst kan een concurrentiebeding overeengekomen worden.

Het doel van het concurrentiebeding is de werknemer te beletten de goodwill in de vorm van de relatie met verwijzers c.q. een deel van de patiënten over te brengen naar een zelfstandige vestiging, danwel naar een nieuwe werkgever.

Artikel 21 Overgangsbepaling

Tussen werkgever en werknemer overeengekomen arbeidsvoorwaarden die op of na 1 januari 2003 voor de werknemer in gunstige zin afwijken van de CAO, blijven gehandhaafd op voorwaarde dat deze regeling(en) in de individuele arbeidsovereenkomst met de werknemer vastgelegd worden en daarbij beschouwd worden in evenwicht en in samenhang met de andere arbeidsvoorwaarden.

Bijlage 1

Protocol SO-V

In aanmerking nemend de artikelen 3.3, 3.4 en 3.5 hechten partijen eraan het volgende vast te leggen:

Arbeidsmarkt- werkgelegenheids- en opleidingsbeleid

FWV en FDV hebben als partijen bij de CAO-V de verantwoordelijkheid om permanent bezig te zijn met vraagstukken als arbeidsmarkt- werkgelegenheids- en opleidingsbeleid. Dit in relatie tot ontwikkelingen in de gezondheidszorg, het beroep, de kwaliteitseisen, de wetgeving en overheidsmaatregelen. Uitgangspunt is de verantwoordelijkheid voor een zo efficiënt mogelijk gebruik van de fysiotherapie gelet op de ontwikkelingen van het beroep en de stand van de wetenschap.

FWV en FDV zullen zo mogelijk gezamenlijk optreden in de richting van de overheid of andere relevante instanties om verbetering van werkgelegenheid te bewerkstelligen.

Financieringsstructuur/functiedifferentiatie

De financieringsstructuur staat een beleidsmatig en materieel gewenste invulling van de primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden in de weg.

Het is op basis van de huidige financieringsstructuur niet mogelijk in beloning onderscheid te maken in functies met verschillende organisatorische inhoud en een schaalindeling per functie en in dienstjaren behoort niet tot de mogelijkheden.

Nochtans is de financieringsstructuur een gegeven en moet hiervan uitgegaan worden bij de invulling van arbeidsvoorwaarden.

Op partijen rust echter de inspanningsverplichting te bevorderen dat op basis van onderzoek tot een verandering van de financieringssysteematiek gekomen wordt die voor de sector passend is.

Bijlage 2

Grondslag vaststellen salaris

Tijdens de CAO onderhandelingen hebben de onderhandelingsdelegaties van de FWV en de FDV besloten dat voor paragraaf C en D (Beloning vast en variabel salaris) een bijlage (bijlage 6) aan de CAO wordt toegevoegd, waarin de grondslag voor de berekening van het vast en variabel salaris in detail is uitgewerkt.

Partijen hebben daarbij de volgende intenties:

de FWV en de FDV accepteren onvoorwaardelijk en in volle omvang de grondslag, alsmede de technische uitwerking zoals dezen in deze bijlage in detail zijn vastgelegd;

interpretatieverschillen hieromtrent in het verloop van deze CAO uit te sluiten;

technische berekeningen van de salarissen in zowel deze CAO als in de individuele arbeidsovereenkomsten overbodig te maken.

Algemeen

Algemene grondslag voor de berekening is het inkomensdeel, verhoogd met de post kortdurende ziekte uit het kostendeel, zoals dat door het CTG in een richtlijn bij het vaststellen van de tarieven fysiotherapie is neergelegd.

Inhoudingen en kortingen die in de CTG richtlijnen staan, ook die niet onderbouwd zijn, worden in de salarissen doorberekend. Ook mogelijke andere aanpassingen in de tarieven fysiotherapie die verplicht opgelegd worden door de overheid of een andere daartoe bevoegde instantie dienen in het salaris van de werknemer aangepast te worden. FWV en FDV zullen dat alsdan publiceren met de datum van inwerkingtreding.

Gezien de zogenoemde globalisering in de tariefstructuur is de ambtelijke vergelijkingsfiguur in het inkomensbestanddeel vervallen. Indien de tariefstructuur in de toekomst wijzigingen ondergaat zullen de FWV en de FDV overleggen over de consequenties van de vertaling hiervan in de primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden.

Elke door het CTG afgegeven richtlijn inzake de tarieven fysiotherapie zal worden opgevolgd. Eventuele aanpassingen in het salaris treden in werking op de ingangsdatum van de tariefbeschikking, die door FWV en FDV wordt aangegeven.

Vast salaris

Grondslag is het inkomensbestanddeel van de CTG-richtlijn inzake de tarieven fysiotherapie, verhoogd met de post kortdurende ziekte uit het kostendeel. Het normjaarsalaris zoals dat oorspronkelijk werd aangegeven voor de ambtelijke vergelijkingsfiguur vormde daarvan de basis. Inhoudingen en kortingen binnen de tarieven, zijn mede bepalend voor de hoogte van het door FWV en FDV aan te geven salaris.

Bij de berekening van de hoogte van het bruto maandsalaris wordt er rekening meegehouden dat uit de werkgeverslasten de premie van de ziekengeldverzekering/arbodienst wordt voldaan. De totale loonkosten voor de werkgever zijn bij een verschillende keuze van loondoorbetaling tijdens ziekte zodoende gelijk.

Door de globalisering van de tarieven vindt geen onderbouwing meer plaats van de afzonderlijke samengestelde delen van het inkomensdeel van de tarieven. FWV en FDV hebben besloten dat het salaris wordt aangepast in percentage van de verhoging of daling van het inkomensdeel zoals het CTG aangeeft.

De FWV en de FDV publiceren de salarissen, het vakantietoeslagpercentage en de pensioenbijdrage in de tarieven, alsmede de wijzigingen hierin en de datum van inwerkingtreding.

Eventueel overwerk dient, conform de overwerkvergoedingsregeling te worden voldaan uit de disutility-opslag, terwijl de werkgever voor de werkgeverslasten is gecompenseerd door middel van de aankleding boven het ambtelijke salaris. Zodoende ontvangt de werknemer, gezien het tarief geen te lage honorering noch wordt de werkgever onevenredig hoog belast.

Variabel salaris

Grondslag voor de berekening van het variabel salaris is het aantal door de werknemer in dienst van de werkgever verrichte behandelingen.

De totale loonkosten voor de werkgever bedragen niet meer dan een percentage van de door de werknemer zelf gerealiseerde omzet van ziekenfondsverzekerden en een percentage van de door de werknemer zelf gerealiseerde omzet van particulier verzekerden.

De te verlonen normpercentages worden berekend aan de hand van de inkomensbestanddelen van de tarieven, verhoogd met de post kortdurende ziekte uit het kostendeel van de tarieven fysiotherapie voor ziekenfonds- en particulier verzekerden, zoals die door het CTG in een tariefbeschikking zijn vastgelegd.

Indien een nieuwe tariefbeschikking een voorgaande vervangt, worden de percentages als bedoeld aangepast. Deze mutaties treden in werking op de ingangsdatum van de tariefbeschikking en worden door FWV en FDV gepubliceerd tezamen met die ingangsdatum.

Tijdelijk of structureel opgelegde kortingen c.q. inhoudingen wel of niet onderbouwd worden door FWV en FDV verwerkt in de te verlonen normpercentages.

Bijlage 3

PROFESSIONEEL STATUUT FYSIOTHERAPEUTEN IN DIENSTVERBAND IN DE VRIJGEVESTIGDE PRAKTIJK

Overwegende

- dat overeenkomstig artikel 4.3 van de CAO de werknemer zijn werkzaamheden zal verrichten met inachtneming van een professioneel statuut;
- dat het professioneel statuut een bekrachtigd geheel is, met daarin rechten en plichten gericht op een optimale beroepsuitoefening van de individuele beroepsbeoefenaar binnen de praktijk. Daarmee wordt beoogd een optimale kwaliteit van de zorg die de beroepsbeoefenaar verleent te bevorderen, waar nodig in samenhang met de zorg die andere beroepsbeoefenaren verlenen;
- dat een regeling van professionele aangelegenheden ten aanzien van een fysiotherapeut, werkzaam op basis van een arbeidsovereenkomst, noodzakelijk is;
- dat er geen verschil in het beroepsmatig functioneren mag zijn tussen een op arbeidsovereenkomst werkzame fysiotherapeut en diens collage die op basis van een andere overeenkomst in de praktijk werkzaam is;
- dat de fysiotherapeut persoonlijke verantwoordelijkheid heeft voor behandeling van de patiënt aan wie hij verantwoording verschuldigd is voor zijn beroepsmatig handelen;
- dat de werkgever een algemene verantwoordelijkheid draagt voor de zorgverlening in de praktijk en de totstandkoming van de benodigde regelingen;
- dat de door de werkgever krachtens arbeidsovereenkomst aangestelde leidinggevende fysiotherapeut organisatorische verantwoordelijkheid draagt voor de zorgverlening in de praktijk;
- dat de fysiotherapeut meewerkt aan het tot stand komen van regelingen die strekken tot bevordering van het collectieve verantwoordelijkheidsbesef, tot bevordering van toetsing van de kwaliteit en doelmatigheid van het beroepsmatig handelen en het bewaken van de normen van de beroepsethiek;

is het navolgende statuut voor de beroepsgroep fysiotherapeuten bekrachtigd:

Artikel 1

In dit statuut wordt verstaan onder:

- Praktijk: het organisatorisch geheel waar (vanwaar uit) de fysiotherapeut zijn werk verricht
- Werkgever: de werkgever als bedoeld in de CAO

- Fysiotherapeut: de werknemer die staat ingeschreven in het BIG-register en werkzaam is in de praktijk
- Patiënt: degene op wie de zorg zich richt

Artikel 2

1. De fysiotherapeut verbindt zich de patiënten die aan zijn zorg zijn toevertrouwd te behandelen, waar nodig in teamverband met andere beroepsbeoefenaren.
2. Onder de behandeling zijn mede begrepen fysiotherapeutisch onderzoek, diagnose, begeleiding en advisering.
3. Indien de fysiotherapeut gegronde redenen meent te hebben om een behandeling van een patiënt niet op zich te kunnen nemen, of een aangevangen behandeling af te moeten breken doet hij hiervan mededeling aan de werkgever en treft hij, na overleg met de verwijzend arts, de patiënt en de eventuele fysiotherapeut, die hem als zodanig vervangt, maatregelen teneinde de behandeling te doen aanvangen of de continuïteit van de behandeling te verzekeren.
4. Indien de fysiotherapeut twijfelt aan de juistheid of de volledigheid van de verwijzing van de arts kan hij op grond van zijn professionele verantwoordelijkheid weigeren een patiënt in behandeling te nemen. Hij treedt hiervoor onverwijld in overleg met de verwijzend arts, en stelt de werkgever of leidinggevende fysiotherapeut hiervan op de hoogte.
5. Indien naar de mening van de fysiotherapeut de ruimte, het personeel en de outillage niet (meer) voldoen aan tenminste de wettelijke eisen of erkende nadere richtlijnen zal de fysiotherapeut na overleg met de werkgever, de behandeling weigeren c.q. tussentijds beëindigen na overleg met de Inspectie voor de Volksgezondheid.
6. Indien bij de behandeling en verzorging van de patiënt andere professionele medewerkers in de gezondheidszorg zijn betrokken geeft de fysiotherapeut aan hen alle informatie, welke zij voor een goede beroepsuitoefening nodig hebben, na vooraf toestemming van de patiënt te hebben verkregen.

Artikel 3

1. De fysiotherapeut heeft in zijn professioneel handelen persoonlijke verantwoordelijkheid.
2. Waar sprake is van een interdisciplinair behandelplan, deelt de fysiotherapeut naast zijn persoonlijke verantwoordelijkheid in de collectieve verantwoordelijkheid voor de opstelling en de uitvoering van het behandelplan.
3. Met inachtneming van de onzekerheden die de uitoefening van zijn beroep met zich meebrengt zal de fysiotherapeut de patiënt op voor hem begrijpelijke wijze informeren omtrent het onderzoek, de diagnose, het behandelplan en de behandeldoelen. Dit met het oog op de verantwoordelijkheid van de patiënt en mede gericht op het bevorderen van zelfzorg, waarbij rekening wordt gehouden met de specifiek voor de patiënt geldende relevante persoonlijke en

sociale omstandigheden. Bij kinderen, zwakbegaafde en demente patiënten wordt in voorkomende gevallen zorgvuldig overleg gevoerd met ouders, naast familie of wettelijke vertegenwoordigers.

4. Tot de verantwoordelijkheden van de fysiotherapeut worden voorts gerekend:
 - a. het op de hoogte houden van de verwijzende geneeskundige van het verloop van de behandeling en het in voorkomende gevallen voeren van tussentijds overleg met hem en eventuele andere beroepsbeoefenaren;
 - b. het zich beschikbaar houden voor het geven van deskundige adviezen en informatie aan andere beroepsbeoefenaren;
 - c. het ter beschikking stellen van zijn deskundigheid bij de keuze en inkoop van apparatuur, inventaris en andere benodigde middelen.

Artikel 4

De fysiotherapeut verplicht zich in een praktijk waar meerdere fysiotherapeuten werkzaam zijn mee te werken aan intercollegiale toetsing.

Artikel 5

1. De fysiotherapeut is verplicht zich bij de uitoefening van zijn werkzaamheden te gedragen naar de aanwijzingen, welke door of namens de werkgever worden gegeven. Mochten de hierboven genoemde aanwijzingen door de fysiotherapeut als een ernstige belemmering van zijn professionele handelen worden ervaren, dan zal hij zorgvuldig gebruik maken van de in de praktijk bestaande overlegprocedures.
2. Met de relevante wettelijke en anderszins erkende normen en richtlijnen als minimum verschafft de werkgever indien nodig en binnen de grenzen van het economisch mogelijke aan de fysiotherapeut de benodigde personele, instrumentele en ruimtelijke voorzieningen. De werkgever zal deze voorzieningen in een zodanige staat houden dat voldaan blijft worden aan de eisen van technische behoeften, bedrijfszekerheid en -efficiency, alsmede aan het medisch wetenschappelijk peil.

Artikel 6

Indien de werkgever plaats heeft geboden aan stagiaires, die de opleiding fysiotherapie volgen, zal het begeleiden van deze stagiaire(s) een onderdeel vormen van de taak van de daarvoor aangewezen fysiotherapeut(en). De werkgever dient zorg te dragen voor de nodige faciliteiten. De als stagebegeleider aangewezen fysiotherapeut draagt de professionele verantwoordelijkheid voor het fysiotherapeutisch handelen van de stagiaire en hij dient zich te houden aan de voor de praktijkleerperiode geldende normen.

Artikel 7

1. De fysiotherapeut is gehouden van iedere door hem te behandelen patiënt op de in de praktijk gebruikelijke wijze een fysiotherapeutisch dossier te maken en bij te houden.
2. De werkgever is verplicht ervoor zorg te dragen dat de dossiers betreffende de patiënt op behoorlijke wijze kunnen worden opgeborgen en wel zodanig dat geheimhouding van de inhoud verzekerd is. De dossiers zullen zowel tijdens de duur van de overeenkomst als ook na het einde daarvan overeenkomstig daartoe vastgestelde normen in het archief van de praktijk berusten en ter beschikking staan van de behandelende fysiotherapeut(en) van de patiënten.
3. Inzage van een dossier door anderen dan de behandelend fysiotherapeut kan slechts geschieden met toestemming van die fysiotherapeut of diens opvolger waarbij er zorg voor wordt gedragen dat de belangen van de patiënt niet worden geschaad en met inachtneming van de geldende richtlijnen op het gebied van de bescherming van de privacy van de patiënt.
4. Inzage in zijn dossier door de patiënt of diens wettelijke vertegenwoordiger(s) geschiedt op verzoek van de patiënt.
5. Publicatie van gegevens uit een dossier geschiedt niet dan met toestemming van de betrokken fysiotherapeut respectievelijk diens opvolger, waarbij de anonimiteit van de patiënt gewaarborgd moet blijven en er zorg voor wordt gedragen, dat de belangen van de patiënt c.q. zijn wettelijke vertegenwoordiger(s) c.q. zijn rechtsopvolger(s) niet worden geschaad met inachtneming van de geldende richtlijnen op het gebied van de bescherming van de privacy van de patiënt. Publicatie geschiedt indien de betrokken fysiotherapeut dit wenst, met vermelding van de bron.

Artikel 8

1. De fysiotherapeut is verplicht mee te werken aan maatregelen die ertoe strekken fouten en ongevallen te voorkomen.
2. De fysiotherapeut is verplicht te handelen overeenkomstig de in de praktijk geldende richtlijnen met betrekking tot de melding en verdere procedure rond fouten en (bijna) ongevallen.

Artikel 9

Door of namens de werkgever worden na overleg met de fysiotherapeut zodanige maatregelen genomen dat bij afwezigheid van de fysiotherapeut wegens vakantie, buitengewoon verlof of ziekte de continuïteit van de behandelingen wordt gewaarborgd.

Artikel 10

Het is in het belang van de kwaliteit van de zorgverlening dat de fysiotherapeut regelmatig zijn kennis en vaardigheden op peil houdt danwel uitbreidt tot het niveau dat voor een goed professioneel functioneren gewenst is en dat hij daartoe in de gelegenheid wordt gesteld binnen het raam van de mogelijkheden van de praktijk.

Bijlage 4

Taakomschrijving fysiotherapeut

Doel

Het behandelen van patiënten met fysiotherapie ingevolge verwijzing door een de praktijkuitoefenende geneeskundige.

Organisatie

De fysiotherapeut ressorteert onder de praktijkhouder of onder een door de praktijkhouder aangevozen leidinggevende fysiotherapeut.

De fysiotherapeut draagt een eigen professionele verantwoordelijkheid voor de beroepsuitoefening in de functie.

De fysiotherapeut kan worden belast met het begeleiden van een stagiaire.

De fysiotherapeut kan worden belast met leidinggeven.

Takenpakket

De fysiotherapeut is belast met het onderzoeken, opstellen van een behandelplan, behandelen en begeleiden van patiënten ingevolge verwijzing, waarbij overwegend sprake is van een ruime indicatiestelling.

De fysiotherapeut kan worden belast met het behandelen van patiënten aan huis.

De fysiotherapeut informeert de geneeskundige over het verloop van de behandeling.

De fysiotherapeut toetst de resultaten van de behandeling aan het behandelplan, evalueert en stelt de behandeling zonodig bij.

De fysiotherapeut stelt prioriteiten en draagt zorg voor de planning van de werkzaamheden.

De fysiotherapeut geeft gedurende het verloop van de therapie de patiënt inlichtingen en aanwijzingen omtrent de behandeling; stimuleert zonodig de patiënt - binnen de gegeven mogelijkheden - tot zelfwerkzaamheid en maakt de patiënt vertrouwd met compenserende technieken en houdingen, die het leven met een handicap acceptabel maken.

De fysiotherapeut geeft in voorkomende gevallen advies aan derden.

De fysiotherapeut kan in overleg met de leidinggevende een bijdrage leveren aan het opstellen van de begroting en de daarbinnen te stellen prioriteiten.

De fysiotherapeut zorgt in zijn externe contacten voor voorlichting over de mogelijkheden van de fysiotherapie.

De fysiotherapeut legt onderzoek- en behandelgegevens vast, draagt zorg voor patiëntenregistratie (ondermeer conform de vigerende overeenkomst fysiotherapeut zorgverzekeraar), zijn administratie en neemt deel aan overleg waaronder patiëntenbesprekingen.

De fysiotherapeut geeft, indien van toepassing, leiding; daartoe zorgt de fysiotherapeut voor afstemming en ziet hij toe op de voortgang en de werkverdeling.

De fysiotherapeut maakt als een "goed huisvader" gebruik van fysiotechnische apparatuur en hulpmiddelen en attendeert op noodzakelijke reparaties en aanschaffingen. De fysiotherapeut zorgt voor orde en netheid op de werkplek.

De fysiotherapeut werkt mee aan de continuïteit van de praktijk, waarbij het behoud of uitbreiding van werkgelegenheid het doel is, bijvoorbeeld door het aanboren of onderzoeken van nieuwe werkterreinen vallend binnen het terrein van de fysiotherapie.

Bijlage 5

Individuele Arbeidsovereenkomst behorende bij de CAO voor de Vrijgevestigde Fysiotherapiepraktijk

De ondergetekenden:

1. De stichting/vereniging/besloten vennootschap/naamloze vennootschap/persoon,
vennoot van de maatschap
gevestigd te:
verder te noemen de werkgever, ten deze rechtsgeldig vertegenwoordigd door:
.....
en
2. de heer, mevrouw
fysiotherapeut/ heilgymnastmasseur
geboren:
wonende te:
verder te noemen de werknemer
komen als volgt overeen:

Artikel 1. Indiensttreding

1. De werknemer treedt met ingang vanin dienst van de
werkgever in de functie van
waarvoor de hoofdlijnen zijn omschreven in een aangehechte taakomschrijving.

Artikel 2. Aard van de overeenkomst [doorhalen wat niet van toepassing is]*

- * De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor onbepaalde tijd.
- * De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor bepaalde tijd en wel tot:
(*einddatum noemen of periode omschrijven, bv vervanging van een met name te
noemen zieke werknemer*).

Artikel 3. Proeftijd [doorhalen wat niet van toepassing is]*

- * Er wordt geen proeftijd aangegaan.
- * Er wordt wel een proeftijd aangegaan voor [doorhalen wat niet van toepassing is]* de eerste maand/de eerste twee maanden* na indiensttreding. Tijdens de proeftijd gelden de bepalingen van deze overeenkomst met uitzondering van de artikelen 11 en 12.

Artikel 4. Arbeidsduur [doorhalen wat niet van toepassing is]*

- * De werknemer komt in dienst op basis van vast salaris en de arbeidsduur bedraagt uren per week.
- * De werknemer komt in dienst op basis van variabel salaris en de arbeidsduur bedraagt gemiddeld uren per week
en minimaal uren per week, zijnde 75% van het gemiddeld aantal te werken uren.

Artikel 5. Werkrooster

De werktijden worden in onderling overleg afgesproken en zijn als volgt:

maandag

dinsdag

woensdag

donderdag

vrijdag

zaterdag

Artikel 6. Ziekte [doorhalen wat niet van toepassing is]*

- * De werknemer heeft na twee wachtdagen recht op doorbetaling van 70% van het bruto maandsalaris.
- * De werknemer heeft na twee wachtdagen recht op doorbetaling van 100% van het bruto maandsalaris.

Artikel 7. Salaris [doorhalen wat niet van toepassing is]*

* **Vast salaris**

7. Het salaris bedraagt op het moment van afsluiten van deze overeenkomst

€..... bruto per maand bij een volledig dienstverband en loondoorbetaling van 70% na twee wachtdagen bij ziekte.

• Het salaris bedraagt op het moment van afsluiten van deze overeenkomst

€..... bruto per maand bij een volledig dienstverband en loondoorbetaling van 100% na twee wachtdagen bij ziekte.

Bij een part-time dienstverband van% bedraagt het salaris

€..... bruto per maand

* **Variabel salaris**

7. Grondslag voor de berekening van het aan de werknemer toekomende salaris zijn de door de werknemer in dienst van de werkgever verrichte behandelingen met dien verstande dat de totale loonkosten voor de werkgever % bedragen van de door de werknemer zelf gerealiseerde omzet van ziekenfondsverzekerden en particulier verzekerden. Het percentage wordt bepaald door het te verlonen omzetpercentage.

Het garantiesalaris bedraagt €..... bruto per maand. *(Het garantiesalaris wordt bepaald door het overeengekomen aantal minimaal te werken uren te vermenigvuldigen met het door FWV en FDV aan te geven uurloon).*

Het bruto maandsalaris bedraagt €..... *(Het bruto maandsalaris bestaat uit een twaalfde gedeelte van het te verwachten bruto jaarsalaris na aftrek van de vakantietoeslag. Indien de werkgever de koopsomnota's van de werknemer voldoet wordt tevens het bedrag voor de pensioenverzekering ingehouden).*

Artikel 8. Pensioen [doorhalen wat niet van toepassing is]*

* De werkgever voldoet de koopsomnota's van de werknemer.

* De werknemer voldoet zelf zijn koopsomnota's.

Artikel 9. Vakantiedagen

De werknemer heeft voor het resterende kalenderjaar recht op werkdagen vakantie.

Artikel 10. Arbeidsduurverkorting

De werknemer heeft voor het resterende kalenderjaar recht op ADV-dagen.

Artikel 11. Concurrentiebeding

11.1 De werknemer zal binnen twee jaar na het beëindigen van de arbeidsovereenkomst zich niet zelfstandig vestigen als fysiotherapeut, manueel therapeut of kinderfysiotherapeut indien hij als zodanig werkzaam is geweest bij de werkgever, in het verzorgingsgebied van de praktijk van de werkgever, zulks evenwel behoudens toestemming, verkregen van de werkgever.

11.2 De werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd of een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die langer dan twee jaar heeft geduurd, is gehouden aan een concurrentiebeding dat ziet op het elders in dienst treden. Dit houdt in dat hij binnen twee jaar na het beëindigen van het dienstverband, niet in dienst zal treden in de functie van fysiotherapeut, manueel therapeut c.q. kinderfysiotherapeut, indien hij als zodanig werkzaam is geweest bij de werkgever, indien de plaats van het nieuw te aanvaarden werkgebied in het verzorgingsgebied van de praktijk van de werkgever ligt, zulks evenwel behoudens toestemming, verkregen van de werkgever.

11.3 Het verzorgingsgebied

Het gebied waarvoor het concurrentiebeding geldt, gaat uit van een belang voor de werkgever. De plaats waar de werknemer na het beëindigen van zijn dienstverband zijn beroep gaat uitoefenen, mag niet zodanig zijn dat de werkgever daar substantiële schade van ondervindt.

Het verzorgingsgebied van de praktijk omvat dat gebied waar structureel het merendeel van de patiënten door woon- of werksituatie uit afkomstig is. Het verzorgingsgebied is bepalend.

Het verzorgingsgebied strekt zich uit tot:

.....

.....

.....

.....

.....

Indien het verzorgingsgebied van de nieuwe werkkring en het verzorgingsgebied van de huidige werkgever een substantiële overlapping vertonen, is het concurrentiebeding van toepassing.

11.4 Bij iedere overtreding van hetgeen hiervoor in dit artikel bepaald is, verbeurt de werknemer aan de werkgever voor iedere dag waarop de overtreding zich voordoet c.q. voortduurt een

onmiddellijk opeisbare boete van € 225,- zonder daartoe enigerlei actie, in gebrekestelling of de tussenkost van de rechter nodig is en onverminderd verdere maatregelen welke terzake van de overtreding getroffen kunnen worden.

11.5 Het concurrentiebeding zal niet van toepassing zijn:

- a. indien de werknemer een dienstverband aanvaardt in de intramurale sector;
- b. indien de werknemer een dienstverband aanvaardt in de extramurale sector die een aanzienlijke materiële verbetering voor hem betekent, zulks na overleg met de werkgever.

Artikel 12. Opzegging bij de arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd

De opzegtermijn is conform de in artikel 7:672 BW bepaalde termijnen.

Artikel 13. Nevenfuncties (indien van toepassing)

De werkgever is ermee bekend en stemt ermee in dat de werknemer de hierna volgende werkzaamheden in loondienst van derden of als zelfstandige verricht:

.....
.....

Artikel 14. Overgangsbepaling

Conform artikel 21 van de CAO zijn in een bijlage bij deze arbeidsovereenkomst wel/geen* afwijkende arbeidsvoorwaarden vastgelegd. [doorhalen wat niet van toepassing is]*

Artikel 15. Slotbepalingen

De collectieve arbeidsovereenkomst alsmede de daarbij behorende bijlagen, zoals deze luiden of zullen komen te luiden, vormen met deze arbeidsovereenkomst een geheel, met dien verstande dat:* [doorhalen wat niet van toepassing is]*

- * de bepalingen van het vast salaris zijn van toepassing; die van het variabel salaris niet;
- * de bepalingen van het variabel salaris zijn van toepassing; die van het vast salaris niet.

De werknemer verklaart van de werkgever een exemplaar van de collectieve arbeidsovereenkomst met Bijlagen te hebben ontvangen.

De werknemer verklaart met de op hem van toepassing zijnde regelingen als bedoeld in de voorgaande artikelen bekend te zijn en accoord te gaan.

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt en ondertekend te:

.....

de, 20

Handtekening
werkgever

Handtekening
werknemer

.....

.....

Bijlage 6

Gegevens primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden

Toelichting:

Deze bijlage wordt van tijd tot tijd bij elke wijziging geactualiseerd ter kennis gebracht van de praktijken.

Bijlage 7

PERCENTAGES EN CLUSTERS (per 1 januari 2003)

Percentages:

1. Het omzetpercentage

Het omzetpercentage is het te verlonen deel van de omzet. Het omzetpercentage bestaat uit het totaal van:

- het basisomzetpercentage en
- het van toepassing zijnde opbouwpercentage

2. Het basisomzetpercentage

- 2.1 Het basisomzetpercentage wordt vermeld in bijlage 6 van de CAO.
- 2.2. Een collectieve wijziging van het basisomzetpercentage wordt centraal bekend gemaakt via een nieuwe uitgave van bijlage 6 en werkt zowel bij een verhoging als een verlaging rechtstreeks door in de hoogte van het te verlonen omzetpercentage.

3. Het opbouwpercentage

- 3.1 Het opbouwpercentage krachtens de CAO komen werkgever en werknemer overeen waarbij elementen genoemd in de clusters (zie hieronder) gewaardeerd kunnen worden.
- 3.2 Voor elk cluster geldt een zelfde maximum opbouwpercentage.
- 3.3 Het totale maximum opbouwpercentage krachtens de CAO wordt vermeld in bijlage 6 van de CAO.

4. Een hoger opbouwpercentage

Het opbouwpercentage kan in individuele gevallen hoger zijn dan het maximum opbouwpercentage krachtens de CAO zoals genoemd in bijlage 6. Een hoger opbouwpercentage in overleg tussen werkgever en werknemer blijft een verantwoordelijkheid van de werkgever.

5. Kwaliteiten

De werkzaamheden, kennis en kunde en overige kwaliteiten van de werknemer die volgens werknemer en werkgever voor het uitoefenen van de functie nodig zijn worden gehonoreerd in een opbouwpercentage.

6. Flexibiliteit

De hoogte van de opbouwpercentages is flexibel. Dat wil zeggen dat het opbouwpercentage wordt aangepast als de opgedragen werkzaamheden worden gewijzigd.

7. Voorbeelden

De werkzaamheden, kennis en kunde en overige kwaliteiten genoemd bij de clusters zijn voorbeelden en vormen dus geen limitatieve opsomming.

Clusters:

Voor de clusters gezamenlijk geldt een maximum opbouwpercentage. Dit maximum opbouwpercentage krachtens de CAO wordt vermeld in bijlage 6 van de CAO.

Het opbouwpercentage kan in individuele gevallen hoger zijn dan het maximum opbouwpercentage krachtens de CAO. Een hoger opbouwpercentage in overleg tussen werkgever en werknemer blijft een verantwoordelijkheid van de werkgever.

Cluster 1: Verbijzondering met een apart tarief (indien van toepassing: wegingsfactor.....%)

Wanneer van de fysiotherapeut voor de uitoefening van de functie extra fysiotherapeutisch-inhoudelijke kwaliteiten worden verlangd met een noodzakelijke extra kennis en scholing of opleiding en een registratie voor een verbijzondering met een apart tarief namelijk:

- manuele therapie
- kindersfysiotherapie
- oedeemtherapie

Cluster 2: Toegevoegde fysiotherapie (indien van toepassing: wegingsfactor.....%)

Wanneer van de fysiotherapeut voor de uitoefening van de functie extra andere fysiotherapeutisch-inhoudelijke kwaliteiten worden verlangd met een noodzakelijke extra kennis en scholing of opleiding voor het begeleiden en behandelen van bijzondere patiëntengroepen bijvoorbeeld:

- werknemers (bedrijfsfysiotherapie),
- sporters
- bejaarden
- chronische patiënten al of niet met bijzondere aandoeningen

Cluster 3: Bijzondere niet-fysiotherapeutische kwaliteiten (indien van toepassing: wegingsfactor%)

Wanneer van de fysiotherapeut voor de uitoefening van de functie andere bekwaamheden dan fysiotherapeutisch-inhoudelijke kwaliteiten worden verlangd bijvoorbeeld:

- ervaring en deskundigheid op het gebied van automatisering
- praktijkinkoop
- commerciële kwaliteiten

Cluster 4: Beheerstaken / administratieve taken (indien van toepassing: wegingsfactor.....%)

Indien door de werknemer beheerstaken en administratieve taken worden uitgevoerd bijvoorbeeld:

- financieel beheer
- contacten met vertegenwoordigers en leveranciers
- klein onderhoud en controle van apparatuur
- verzorging van declaraties
- afwikkeling van vorderingen

Cluster 5: Receptionele taken (indien van toepassing: wegingsfactor%)

Indien door de werknemer receptionele taken worden uitgevoerd bijvoorbeeld:

- het maken van patiëntenafspraken en patiëntenplanning

Cluster 6: Management taken (indien van toepassing: wegingsfactor.....%)

Het coördineren van de werkzaamheden in de organisatie op het gebied van personeel en organisatie, administratie en beheer bijvoorbeeld:

- het plannen en coördineren van werkoverleg en teambesprekingen
- het bewaken en bevorderen van de kwaliteit van de zorgverlening
- het uitvoering geven aan het personeelsbeleid
- het beheren van kostbare apparatuur
- het doen van begrotingsvoorstellen en het bewaken van het budget
- het verzorgen en controleren van de declaraties
- het vertegenwoordigen van de organisatie naar externe personen en instanties zoals naar verzekeraars en verwijzers.
- aanspreekpunt voor klachten en afwikkeling van klachtenbehandeling.

Cluster 7: Ervaringsjaren (indien van toepassing: wegingsfactor%)

- De ervaringsjaren van de werknemer als werkend fysiotherapeut zowel in als buiten de praktijk.

Cluster 8: Inzet (indien van toepassing: wegingsfactor%)

- Buitengewone inzet van de werknemer