

## **COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST**

### **voor de Vrijgevestigde Fysiotherapiepraktijk**

De ondergetekenden:

de organisatie voor werkgevers:

Vereniging van Fysiotherapeuten Werkgevers in een Vrijgevestigde praktijk, statutair gevestigd 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, statutair gevestigd te Amersfoort ("FDV"), ten deze handelend voor haar leden

als partij ter andere zijde

hierna gezamenlijk te noemen "partijen" en ieder afzonderlijk "partij",

verklaren hierbij dat zij een collectieve arbeidsovereenkomst ("CAO") zijn aangegaan, waarvan de tekst luidt als hierna opgenomen.

## **Inhoudsopgave**

### **Considerans**

#### **A Algemeen deel**

- Artikel 1 definities
- Artikel 2 duur en aard van de CAO
- Artikel 3 algemene verplichtingen van partijen
- Artikel 4 algemene verplichtingen van werkgever en werknemer

#### **B Arbeidsovereenkomst**

- Artikel 5 aanstelling en ontslag
- Artikel 6 arbeidsduur
- Artikel 7 salariëring
- Artikel 8 arbeidsongeschiktheid
- Artikel 9 vergoedingen
- Artikel 10 vakantie en verlof

#### **C Diverse Regelingen**

- Artikel 11 aansprakelijkheidsverzekering
- Artikel 12 overeenkomst fysiotherapeut en zorgverzekeraar

#### **D Overgangsregeling**

- Artikel 13 interpretatiecommissie
- Artikel 14 ontwikkelpunten

#### **E Bijlagen**

- Bijlage 1 professioneel statuut
- Bijlage 2 salarisschalen voor werknemer met een vast salaris
- Bijlage 3 salarisschaal voor werknemer met een variabel salaris

## **CONSIDERANS**

### **Algemeen**

Het CAO overleg dat in 2007 is gevoerd, heeft destijds geleid tot een voorstel voor een CAO met een vaste beloningsvariant (concept CAO van 16 mei 2007). Dat voorstel heeft het toen niet gehaald.

Hierop heeft FWV de wens te kennen gegeven een variabele beloningsvariant te willen behouden ter vergroting van het draagvlak onder haar leden. Deze wens werd ondersteund door het besluit van de algemene ledenvergadering FWV in november 2007.

Na een enquête onder haar leden in juni 2008 gaf FDV te kennen dat er ook onder haar leden veel behoefte bestaat aan behoud van de variabele beloningsvariant.

De nieuwe onderhandelingsdelegaties van FWV en FDV hebben als opdracht meegekregen een CAO te ontwerpen waarin ruimte is voor een vaste en een variabele beloningsvariant. De onderhandelingsdelegaties realiseren zich dat dit onderwerp bij de achterbannen van de respectieve verenigingen van groot belang wordt geacht en dat voor de verschillende benaderingen tal van argumenten zijn aan te voeren. De onderhandelingsdelegaties zouden het toejuichen indien de achterbannen van de verenigingen het grote belang van uniformiteit en duidelijkheid zouden willen onderschrijven en bij beoordeling van het voorstel voor een nieuwe CAO de nodige welwillendheid betrachten.

De overwegingen die hebben geleid tot de concept CAO van 16 mei 2007 gelden nog onverkort en hoeven hier niet herhaald te worden. In juni 2008 is een functiewaarderingsrapport uitgebracht. Hierbij wordt opgemerkt dat het rapport nog niet is vastgesteld door de besturen van partijen. In het hierna volgende is zoveel mogelijk rekening gehouden met de concept CAO van mei 2007 en het vermelde rapport. Dit is in overeenstemming met de gedachten van beide verenigingen en het bestuurlijk akkoord met betrekking tot de huidige (nieuwe) CAO.

Bij deze CAO zijn onder meer de volgende overwegingen meegenomen.

Partijen willen met deze CAO:

- a. Bevorderen dat op praktijkniveau arbeidsvoorwaarden eenduidig en duidelijk geregeld zijn waardoor de aandacht in praktijken zo veel mogelijk gericht kan zijn op het leveren

van de beste kwaliteit van zorg.

- b. Bevorderen dat voorwaarden gecreëerd worden die ondernemerschap ondersteunen en stimuleren.
- c. Bevorderen van behoud en toename van werkgelegenheid voor fysiotherapeuten, en het bieden van een loopbaanperspectief voor zowel nieuwe instromers als ook zittende werknemers.
- d. Het bieden van duidelijke en eenduidige secundaire arbeidvoorwaarden, die voor werknemers met een vast salaris en een variabel salaris gelijk zijn.
- e. Impulsen geven aan HRM beleid op praktijkniveau. Partijen stimuleren daarbij het gebruik van de door het KNGF ontwikkelde PZ toolkit.

Verder hebben de volgende uitgangspunten een rol gespeeld:

Algemeen:

- a. Voor zover niet onverenigbaar met de hierboven omschreven opdracht, is zo min mogelijk “gemorreld” aan de bedoelingen en de tekst van de concept CAO van 16 mei 2007. De tekst is beter leesbaar gemaakt door wetteksten te verwijderen. De wetteksten worden toegelicht in de PZ toolkit. Waar teksten mogelijk multi-interpretabel waren, zijn deze juridisch getoetst en zijn deze (slechts) gewijzigd om een eenduidige uitleg te bevorderen.
- b. De concept CAO van 16 mei 2007 alleen de vaste salarisvariant. Dit uitgangspunt geldt ook voor deze CAO, zij het dat de variabele salarisvariant als uitdoofconstructie is ingebracht.
- c. Partijen hebben een regeling getroffen voor een generieke verhoging per 1 januari 2009, voor zover deze niet reeds op praktijkniveau is doorgevoerd.

Vast salaris:

- d. Degene die nieuw toetreedt op de arbeidsmarkt in de vrije praktijk of degene die een nieuw loondienstverband aangaat en bij zijn oude dienstverband een vast salaris had, krijgt van zijn nieuwe werkgever bij indiensttreding uitsluitend een vaste beloningsvariant aangeboden conform de bij deze CAO opgenomen schalen.

- e. Op basis van het thans beschikbare functiewaarderingssysteem is een salarisgebouw gemaakt dat schalen en periodieken kent. De toekenning van periodieken geschiedt aan de hand van een systeem van beoordelingsgesprekken.

Variabel salaris:

- f. Werknemers met een variabel salaris krijgen eenmalig de mogelijkheid met hun werkgever een arbeidsovereenkomst met een vast salaris aan te gaan op basis van het beginsel van een horizontale, neutrale overgang. Dat wil zeggen dat zowel werkgever als werknemer er niet op achteruit gaan bij een gelijke arbeidsinspanning. Gedurende de periode 1 januari tot en met 31 december 2009 krijgen werknemers de tijd tot deze keuze te komen. Werkgevers zijn verplicht de keuze van de werknemer te honoreren.
- g. Werknemers die nu een variabel hebben en dit wensen te behouden, gaan horizontaal over in de schaal voor het variabel salaris, met dien verstande dat er een bodem is ingebouwd. Als minimum loonkostenbedrag voor de werkgever geldt 60,9% van € 23,20 per zitting en/of het huidig toegepast tarief, zo ook bij verbijzonderde zittingen. Als maximum loonkostenbedrag voor de werkgever geldt 66,7% van € 23,20 per zitting en/of het huidig toegepaste tarief, zo ook voor verbijzonderde zittingen.

Vast en variabel salaris:

- h. Zowel werknemers met een vast salaris, als werknemers met een variabel salaris zullen voorafgaand aan het toekennen van een periodiek beoordeeld worden op basis van een systeem van beoordelingsgesprekken, met dien verstande dat bij het bereiken van de bovengrens van de schaal waarin de werknemer is ingedeeld, het salaris voor de toekenning van periodieken bevroren wordt op het hoogste schaalsalaris.
- i. Vallen werknemers bij horizontale overgang buiten de schaal (dit geldt voor vast en variabel salaris), dan wordt hun salaris bevroren op het niveau van voor de overgang. Alleen generieke verhogingen zullen dan nog van toepassing zijn op het brutosalaris bij het vast salaris systeem en op de toegepaste tariefbedragen bij het variabel salaris systeem.

### **Kwaliteitsbeleid beroepsorganisatie**

Het Koninklijk Nederlands Genootschap voor Fysiotherapie (KNGF) heeft in nauwe samenspraak met FWV en FDV kwaliteitsbeleid vastgesteld. De beroepsorganisaties rekenen het tot hun taak dit 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 van de werkgever. De activiteiten in dit werkgebied zijn niet vrijblijvend en moeten met zorg worden uitgevoerd.

## **A ALGEMEEN DEEL**

### **Artikel 1 Definities**

In deze CAO wordt verstaan onder:

Arbeidsduur	het overeengekomen aantal uren dat een werknemer gemiddeld per week werkt
Arbeidsovereenkomst	een arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 7:610 van het Burgerlijk Wetboek gesloten tussen een werkgever en een werknemer als bedoeld in deze CAO
Arbeidstijd	de reguliere tijden waarbinnen de werknemer in het algemeen zijn werkzaamheden dient te verrichten en wel van maandag tot en met vrijdag van 07.00 uur tot 21.00 uur en op zaterdag van 08.00 uur tot 12.00 uur
FDV	Vereniging van Fysiotherapeuten in Dienstverband in een vrijgevestigde praktijk, de contracterende partij anderzijds
FWV	Vereniging van Fysiotherapeuten Werkgevers in een vrijgevestigde praktijk, de contracterende partij enerzijds
KNGF	Koninklijk Nederlands Genootschap voor Fysiotherapie
Nieuw intredende werknemer	de werknemer die op of na 1 januari 2009 voor het eerst, of na een onderbreking opnieuw bij een werkgever in dienst treedt

Salaris	het bruto salaris per maand exclusief vakantietoeslag en exclusief pensioenpremie
Uurloon	1/164,67 <sup>e</sup> deel van het salaris op voltijd basis (1976 uur per jaar bij gemiddeld 38 uur per week)
Waarnemer	de fysiotherapeut die op basis van een arbeidsovereenkomst met een werkgever in de zin van deze CAO een afwezige fysiotherapeut vervangt.
Werkgever	de rechtspersoon of natuurlijk persoon die een in Nederland gevestigde praktijk/instelling/organisatie beheert in de eerste lijn, waar fysiotherapie in de zin van artikel 29 van de Wet op de Beroepen in de Individuele Gezondheidszorg (Wet BIG) bedreven wordt, niet zijnde een verpleeginrichting of een instelling voor multidisciplinaire eerstelijns gezondheidszorg waarvoor een eigen CAO geldt
Werknemer	de fysiotherapeut die een arbeidsovereenkomst is aangegaan met een werkgever als bedoeld in deze CAO
Werktijd	de tussen werkgever en werknemer overeengekomen uren waarop de werknemer gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht
Zittende werknemer	de werknemer die direct voorafgaand aan 1 januari 2009 al werknemer in de zin van deze CAO was

Waar in deze CAO de mannelijke vorm hij/zijn wordt gebruikt, is tevens de vrouwelijke vorm zij/haar bedoeld.

## **Artikel 2 Duur en aard van de CAO**

### **2.1 Duur**

Deze CAO treedt in werking op 1 januari 2009 en loopt tot en met 30 juni 2010. De CAO eindigt 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, tenzij elders in deze CAO anders is bepaald.

## **2.3 Werkingssfeer**

2.3.1 Deze CAO is van toepassing op de arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd, aangegaan tussen een werkgever en werknemer in de zin van deze CAO.

2.3.2 De CAO is onverkort van toepassing op waarnemers, indien de waarneming gedurende ten minste drie maanden onafgebroken bij dezelfde werkgever plaatsvindt.

2.3.3 Op waarnemers die minder dan drie maanden onafgebroken bij dezelfde werkgever werkzaam zijn, is de CAO van toepassing met uitzondering van het bepaalde over:

- lidmaatschapskosten als bedoeld in artikel 9.1.3
- registratiekosten als bedoeld in artikel 9.1.4
- scholing als bedoeld in artikel 9.2.

## **Artikel 3 Algemene verplichtingen van partijen**

### **3.1 Algemeen**

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

Partijen staan er voor in dat zij met alle hun ten dienst staande middelen nakoming van deze CAO door hun leden zullen bevorderen, waaronder door het indienen van een aanvraag voor het verkrijgen van een algemeen verbindend verklaring.

### **3.2 Geschillen**



Een geschil is aanwezig indien één van de partijen dat aan de andere partij schriftelijk kenbaar heeft gemaakt. Partijen zullen bij een geschil een minnelijke oplossing nastreven. Wanneer een geschil, verbandhoudend met (een tekortkoming in) de uitvoering of inhoud van deze overeenkomst, niet door middel van overleg tussen partijen kan worden geregeld, zullen partijen alvorens zich tot de bevoegde rechter te wenden zich inspannen het geschil op te lossen door middel van mediation.

De meest gereede partij zal schriftelijk of elektronisch zijn voornemen om over te gaan tot mediation aan de wederpartij kenbaar maken. Zolang deze kennisgeving niet heeft plaatsgevonden en/of de mediation niet is beëindigd, zal geen der partijen zich tot de rechter wenden tenzij uitsluitend tot het nemen van conservatoire of spoedeisende maatregelen.

Indien het binnen 14 dagen, althans binnen een door partijen nader overeen te komen termijn na ontvangst van de hierboven bedoelde kennisgeving onmogelijk gebleken is het geschil op te lossen met behulp van mediation, zal het geschil worden beslecht door de bevoegde rechter.

## **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 werknemer en de werkgever zijn gebonden aan het Professioneel Statuut Fysiotherapeuten in dienstverband in de vrijgevestigde praktijk, zoals neergelegd in **bijlage 1**.

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 van het voornemen daartoe aan de werkgever.

Zowel werkgever als werknemer zullen zich houden aan de Beroepsethiek en Gedragsregels voor de Fysiotherapeut en aan de Modelregeling Fysiotherapeut-Patiënt, zoals deze zijn vastgesteld door het KNGF.

- 4.1.2** De werknemer is gehouden naar beste vermogen bij te dragen aan 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 per behandeling besteedt, overeenkomt met het vigerende beleid van de werkgever op dit punt, een en ander met inachtneming van het bepaalde in artikel 4.1.1.

- 4.1.3** Het verrichten van administratieve handelingen door de werknemer en het voeren van overleg met verwijzend geneeskundigen en/of andere bij de behandeling van patiënt betrokken behandelaars geschiedt tijdens werktijd.

- 4.1.4** Het werkoverleg, evenals functionering- en beoordelingsgesprekken vinden plaats tijdens werktijd.

## **4.2 Collectieve Arbeidsovereenkomst**

De werkgever is verplicht zowel aan de werknemer als tijdens de sollicitatieprocedure aan gereede kandidaten (voordat tot ondertekening van de arbeidsovereenkomst wordt overgegaan) de CAO tijdig op welke wijze of in welke vorm dan ook aan de werknemer of kandidaat ter inzage te verstrekken, of de werknemer of kandidaat te wijzen op de mogelijkheden van de CAO kennis te kunnen nemen.

## **4.3 Individuele arbeidsovereenkomst**

De werkgever zal met elke werknemer op individuele basis een schriftelijke arbeidsovereenkomst aangaan, waarin de CAO, alsmede het Professioneel Statuut Fysiotherapeuten in dienstverband in de vrijevestigde praktijk van toepassing worden verklaard.

## **4.4 (Neven)werkzaamheden**

- 4.4.1** De werknemer heeft voor het verrichten van al dan niet gehonoreerde (neven)werkzaamheden, als fysiotherapeut of anderszins, in loondienst bij een

andere werkgever of als zelfstandige, de voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever.

- 4.4.2** De werkgever zal de toestemming als bedoeld in lid 1 niet onthouden, tenzij de (neven)werkzaamheden op enigerlei wijze nadelig kunnen zijn voor of onverenigbaar zijn met de uitoefening van de functie van de werknemer bij de werkgever of anderszins de belangen van de werkgever kunnen schaden.

In voorkomende gevallen kan de werkgever voorwaarden stellen teneinde de werknemer de toestemming voor het verrichten van de (neven)werkzaamheden te kunnen geven.

- 4.4.3** De werknemer met een deeltijd arbeidsduur heeft het recht nevenwerkzaamheden te verrichten, indien en voor zover de arbeidsduur van de werkzaamheden voor de werkgever en de nevenwerkzaamheden tezamen de omvang van een voltijd arbeidsduur niet overschrijdt. De werknemer behoeft voor deze nevenwerkzaamheden eveneens de voorafgaande toestemming van de werkgever als bedoeld in artikel 4.4.1.

- 4.4.4** De werknemer die met de werkgever een concurrentiebeding is aangegaan, is ook in het in dit artikel bedoelde geval onverkort aan dat concurrentiebeding gebonden en behoeft voor het verrichten van nevenwerkzaamheden die in strijd zijn met het concurrentiebeding de voorafgaande toestemming van de werkgever.

## **4.5 Geheimhouding**

- 4.5.1** Het is de werknemer niet toegestaan, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de werkgever, gedurende de arbeidsovereenkomst of na beëindiging daarvan aan derden mededeling te doen op welke wijze dan ook van tot zijn kennis gekomen gegevens betreffende of verband houdende met praktijkaangelegenheden van de werkgever waarvan hij weet of behoort te weten dat ze ten opzichte van die derden geheim zijn.

- 4.5.2** De werknemer is gehouden de fysiotherapeutische gegevens vast te leggen en bij te houden conform de KNGF Richtlijn Fysiotherapeutische Verslaglegging. De werkgever treft de nodige maatregelen om de werknemer in staat te stellen de medische gegevens op zorgvuldige wijze te bewaren, zodat de geheimhouding daarvan verzekerd blijft.

**4.5.3** Kennisgeving van de gehele of gedeeltelijke inhoud van medische gegevens aan derden door de werknemer kan – zowel gedurende de arbeidsovereenkomst als na beëindiging daarvan - slechts plaatsvinden met toestemming van de patiënt of met diens uitdrukkelijke machtiging.

**4.5.4** Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst is de werknemer verplicht de fysiotherapeutische gegevens - ook indien deze op papier of informatiedragers zijn vastgelegd, die aan de werknemer toebehoren of aan de werknemer persoonlijk zijn geadresseerd - over te dragen aan zijn werkgever, dan wel aan zijn opvolger, respectievelijk de fysiotherapeut, die de behandeling van de patiënten overneemt, tenzij de patiënt daartegen bezwaar maakt.

#### **4.6 Goed werkgeverschap**

De werkgever komt alle verplichtingen die voortvloeien uit of samenhangen met de arbeidsovereenkomst te goeder trouw na. De werkgever heeft de verplichting om de werknemer in staat te stellen de overeengekomen werkzaamheden naar beste vermogen te verrichten en kan de werknemer hierbij aanwijzingen en instructies geven met inachtneming van de eisen van het beroep. Daarnaast zal de werkgever al datgene doen en nalaten wat een goed werkgever in gelijke omstandigheden behoort te doen en na te laten.

#### **4.7 Goed werknemerschap**

De werknemer is verplicht al datgene te doen en na te laten wat een goed werknemer in gelijke omstandigheden behoort te doen of na te laten. Hij komt alle uit de arbeidsovereenkomst voortvloeiende of daarmee samenhangende verplichtingen te goeder trouw na. De werknemer verricht naar beste kunnen alle tot de functie behorende werkzaamheden, behartigt de belangen van de werkgever zo goed mogelijk, en houdt zich aan alle door de werkgever te geven aanwijzingen en instructies. Voor zover dit redelijkerwijs van hem verlangd kan worden, verricht de werknemer, indien noodzakelijk, andere werkzaamheden dan die welke direct verband houden met de functie.

## **B. ARBEIDSOVEREENKOMST**

### **Artikel 5 Aanstelling en ontslag**

#### **5.1 Proeftijd**

De wettelijke regeling van de proeftijd, zoals geregeld in de artikelen 7:652 en 7:676 van het Burgerlijk Wetboek, is van toepassing. Er wordt geen gebruik gemaakt van de mogelijkheid om bij CAO af te wijken van de wettelijke regeling.

## **5.2 Aard van de arbeidsovereenkomst**

Indien in de individuele arbeidsovereenkomst over de duur van de arbeidsovereenkomst niets is bepaald, wordt deze geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.

## **5.3 Opzegtermijn**

Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst door opzegging geldt de wettelijke opzegtermijn zoals neergelegd in artikel 7:672 het Burgerlijk Wetboek. Er wordt geen gebruik gemaakt van de mogelijkheid om bij CAO af te wijken van de wettelijke regeling.

## **5.4 Beëindiging arbeidsovereenkomst op pensioendatum**

In alle gevallen eindigt de arbeidsovereenkomst van rechtswege zonder dat opzegging vereist is, op de laatste dag van de maand voorafgaand aan die waarin de werknemer de leeftijd van 65 jaar bereikt.

# **Artikel 6 Arbeidsduur**

## **6.1 Arbeidsduur**

**6.1.1** De arbeidsduur bedraagt voor de werknemer bij een voltijd dienstverband 38 uur per week.

**6.1.2** Het is de werkgever en de werknemer toegestaan een langere dan de voltijd arbeidsduur overeen te komen.

## **6.2 Werktijden**

**6.2.1** Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst worden de werktijden van de werknemer in de individuele arbeidsovereenkomst vastgelegd.

**6.2.2** Wijziging van afspraken over werktijden door de werkgever respectievelijk werknemer vindt bij voorkeur alleen plaats met instemming van de werkgever respectievelijk de werknemer, waarbij een afweging plaatsvindt tussen sociaal-economische en organisatorische belangen van de werkgever enerzijds en de wensen van de werknemer anderzijds.

Indien en voor zover tussen werkgever en werknemer geen overeenstemming kan worden bereikt over een wijziging van afspraken over werktijden zal de reeds bestaande afspraak blijven bestaan, tenzij het bedrijfsbelang van de werkgever zich hiertegen verzet, dit ter beoordeling aan de werkgever.

### **6.3 Werken op zon- en feestdagen**

Als feestdagen worden aangemerkt: Nieuwjaarsdag, Tweede Paasdag, Koninginnedag (of de dag die voor de viering daarvan is aangewezen), Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag, de beide Kerstdagen en bevrijdingsdag in een lustrumjaar (elke vijf jaar).

Een werknemer kan niet verplicht worden tot het werken op zondagen en bovengenoemde feestdagen.

### **6.4 Wekelijkse rusttijd, minimum- en maximum arbeidstijd**

Bij het toepassen van de Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit dienen werkgever en werknemer uit te gaan van een ruime interpretatie.

## **Artikel 7 Salariëring**

### **7.1 Schalen werknemers met een vast salaris**

Met ingang van 1 januari 2009 wordt voor werknemers met een arbeidsovereenkomst met een vast salaris een salarissysteem met drie salarisschalen ingevoerd dat als **bijlage 2** aan deze CAO is gehecht. Elke salarisschaal kent een aantal periodieken.

De in de salarisschalen vermelde bedragen zijn gebaseerd op een voltijd arbeidsduur. Voor de werknemer met een deeltijd arbeidsduur, of een meer dan voltijd arbeidsduur, wordt het salaris naar evenredigheid van de arbeidsduur vastgesteld.

### **7.2 Nieuw intredende werknemers**

**7.2.1** Met ingang van 1 januari 2009 zullen nieuw intredende werknemers uitsluitend op basis van een arbeidsovereenkomst met een vast salaris in dienst treden. Bij indiensttreding zullen zij ingedeeld worden in één van de drie schalen als bedoeld in artikel 7.1.

**7.2.2** Indeling van de nieuw intredende werknemer geschiedt aan de hand van het FUWA-V systeem dat uiterlijk per 1 juli 2009 zal worden ingevoerd. Het FUWA-V systeem zal alsdan deel uitmaken van deze CAO en worden neergelegd in een addendum, zijnde bijlage 4. Werkgever en werknemer zijn verplicht zich aan dat systeem te houden. Het FUWA-V systeem wordt periodiek geactualiseerd. Partijen bepalen welke systeemversie van kracht is.

**7.2.3** Zo lang het FUWA-V systeem nog niet is ingevoerd, vindt een voorlopige indeling van de nieuw intredende werknemer plaats op basis van het salaris dat werkgever en werknemer zijn overeengekomen. Definitieve indeling conform het FUWA-V systeem vindt plaats zo spoedig mogelijk nadat het FUWA-V systeem is ingevoerd.

### **7.3 Zittende werknemers met een vast salaris**

**7.3.1** Zittende werknemers met een arbeidsovereenkomst op basis van een vast salaris zullen met ingang van 1 januari 2009 worden ingedeeld in één van de schalen en periodieken als bedoeld in artikel 7.1 op basis van “horizontaal overgaan”.

**7.3.2** Horizontaal overgaan houdt in dat het salaris van de werknemer per 1 januari 2009 na inschaling gelijk is aan het salaris per 31 december 2008, mits de generieke verhoging als bedoeld in artikel 7.8 is doorgevoerd. Indien de generieke verhoging als bedoeld in artikel 7.8 voor 1 januari 2009 nog niet (volledig) was doorgevoerd, vindt de inschaling plaats na verwerking van de generieke verhoging en vindt de horizontale overgang plaats op basis van het aldus verhoogde salaris. Het salaris bedraagt voor een werknemer met een voltijd dienstverband (en bij 23 vakantiedagen zonder ADV dagen) per 1 januari 2009 tenminste € 2.089 bruto per maand.

**7.3.3** Wanneer het bedrag van het salaris van de werknemer per 1 januari 2009 niet voorkomt in de nieuwe periodieken, wordt de werknemer met behoud van salaris ingedeeld in de naast gelegen lagere periodiek van de schaal.

### **7.4 Zittende werknemers met een variabel salaris**

**7.4.1** Voor zittende werknemers die op 1 januari 2009 een arbeidsovereenkomst met een variabel salaris hebben en dat willen behouden, geldt één schaal die als **bijlage 3** aan deze CAO is gehecht. Deze schaal kent een aantal periodieken.

**7.4.2** De werknemer wordt op basis van het overeengekomen percentage ingedeeld in de schaal met bijbehorende periodieken. Indeling vindt plaats op basis van “horizontaal overgaan”, hetgeen inhoudt dat de werknemers gehonoreerd blijven conform het door hen met hun werkgever overeengekomen percentage maal het overeengekomen tarief met een minimum van 60,9% van € 23,20 per zitting. Wanneer het overeengekomen percentage niet voorkomt in de nieuwe periodieken, wordt de werknemer met behoud van het overeengekomen percentage ingedeeld in de naast gelegen lagere periodiek van de schaal.

## **7.5 Periodieke verhoging**

**7.5.1** In de loop van 2009 zal een beoordelingssysteem worden ingevoerd, aan de hand waarvan de werkgever de werknemer jaarlijks beoordeelt. Het beoordelingssysteem (en de bijbehorende reglementen/uitvoeringsregelingen) zullen alsdan deel uitmaken van deze CAO. Werkgever en werknemer zijn verplicht zich daaraan te houden.

**7.5.2** Onderdeel van het beoordelingssysteem is een systeem van periodieke verhogingen. Aan de hand van de beoordeling zal worden vastgesteld of de werknemer in aanmerking komt voor een periodieke verhoging.

**7.5.3** De eerste beoordeling vindt plaats over het kalenderjaar 2009. Voor werknemers die horizontaal zijn overgegaan, is de periodiek waarin de werknemer is ingedeeld uitgangspunt voor toepassing van een eventuele periodieke verhoging per januari 2010 - en niet het daadwerkelijke salaris (voor werknemers met een vast salaris) of percentage (voor werknemers met een variabel salaris) dat de werknemer in 2009 geniet.

**7.5.4** Indien de werknemer voor een periodieke verhoging in aanmerking komt, gaat deze in per de maand januari, volgend op het jaar waarop de beoordeling betrekking heeft.

**7.5.5** Bij het achterwege blijven van beoordelingsgesprekken zal de werknemer automatisch een periodieke verhoging ontvangen per de maand januari volgend op het jaar met betrekking waarop geen beoordelingsgesprek heeft plaatsgehad.

## **7.6 Overgang van variabel salaris naar vast salaris**

Zittende werknemers met een variabel salaris kunnen hun werkgever in de periode 1 januari tot en met 31 december 2009 eenmalig verzoeken hun arbeidsovereenkomst om te zetten naar een arbeidsovereenkomst met een vast salaris, waarbij de arbeidsduur en het



bijbehorende salaris worden vastgelegd als het gemiddelde over het refertejaar 2008, mits representatief. Indien en voor zover het refertejaar niet representatief is, zullen werkgever en werknemer in overleg treden. De werkgever zal een verzoek tot omzetting moeten inwilligen, waarbij als uitgangspunt geldt dat de overgang van variabel naar vast salaris niet kostenverhogend voor de werkgever en de werknemer werkt. De arbeidsovereenkomst wordt met ingang van 1 januari 2010 omgezet in een arbeidsovereenkomst met een vast salaris, tenzij werkgever en werknemer in onderling overleg een eerdere ingangsdatum overeenkomen.

### **7.7 Overgang van variabel naar variabel salaris**

Een zittende werknemer met een variabel salaris, die een arbeidsovereenkomst met een nieuwe werkgever aangaat, kan zijn nieuwe werkgever verzoeken met hem een arbeidsovereenkomst met een variabel salaris aan te gaan. De nieuwe werkgever is niet verplicht dat verzoek te honoreren. De werknemer moet desgevraagd aan de nieuwe werkgever aantonen dat hij voordien ook een arbeidsovereenkomst met een variabel salaris had.

### **7.8 Generieke verhoging 2009**

**7.8.1** Voor werknemers met een vast salaris geldt dat de in 2008 betaalde vaste salarissen met ingang van 1 januari 2009 met 3,2% zullen worden verhoogd, indien en voor zover de werkgever die verhogingen niet al geheel of gedeeltelijk na 1 januari 2007 heeft doorgevoerd en de betrokken werknemer binnen de bandbreedte van de voor hem toepasselijke schaal valt.

**7.8.2** Indien een werknemer met een vast salaris, die na voorlopige inschaling aanvankelijk buiten de bandbreedte van de voor hem toepasselijke schaal viel, na definitieve inschaling alsnog binnen de bandbreedte van de voor hem toepasselijke schaal valt, zal het salaris van deze werknemer alsnog met terugwerkende kracht tot 1 januari 2009 met 3,2% worden verhoogd indien en voor zover de werkgever die verhogingen niet al geheel of gedeeltelijk na 1 januari 2007 heeft doorgevoerd.

**7.8.3** Voor werknemers met een variabel salaris geldt dat met ingang van 1 januari 2009 het basistarief voor de honorering van de werknemer € 23,20 per zitting fysiotherapie bedraagt.

### **7.9 Uitbetaling**

Het salaris wordt maandelijks uitgekeerd onder aftrek van de inhoudingen waartoe de werkgever wettelijk verplicht is en na aftrek van de bedragen 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.

## **7.10 Specificatie**

**7.10.1** De werknemer ontvangt, overeenkomstig het bepaalde in artikel 7:626 lid 1 Burgerlijk Wetboek, maandelijks een schriftelijke opgave van het salaris met daarin vermeldt alle componenten die in artikel 7:626 Burgerlijk Wetboek staan genoemd.

### **7.10.2 Jaaropgave**

De werkgever is gehouden om na afloop van het kalenderjaar, uiterlijk op 1 maart, aan de werknemer een schriftelijke jaaropgave te verstrekken overeenkomstig het bepaalde in artikel 28 sub d van de Wet op de Loonbelasting 1964.

## **7.11 Toeslagen**

### **7.11.1 Pensioentoeslag**

Het overeengekomen salaris wordt maandelijks verhoogd met de door de werknemer af te dragen pensioenpremie. De hoogte daarvan wordt bepaald aan de hand van de door werknemer overlegde premienota's van de pensioenverzekeraar (in de regel zal dat de Stichting Pensioenfonds voor Fysiotherapeuten zijn).

In het geval de werknemer andere inkomsten heeft uit verschillende dienstbetrekkingen, is de werkgever gehouden naar evenredigheid van de arbeidsduur bij te dragen in de pensioenpremie.

### **7.11.2 Vakantietoeslag**

De werknemer ontvangt jaarlijks in de maand mei een vakantietoeslag van 8% van het salaris dat hij in de 12 maanden, voorafgaande aan 1 juni van het betreffende kalenderjaar van de werkgever heeft ontvangen, exclusief de in artikel 7.11.1 genoemde pensioentoeslag, met dien verstande dat:

- de werknemer die geen volledig kalenderjaar in dienst is geweest, dan wel waarmee gedurende het kalenderjaar een wijziging van de arbeidsduur wordt overeengekomen, de toeslag naar evenredigheid ontvangt;
- de werknemer die uit dienst treedt, de vakantietoeslag ontvangt tegelijkertijd met de eindafrekening.

### **7.11.3 Overwerktoeslag**

Indien het gemiddelde aantal feitelijk gewerkte uren gedurende een kwartaal in enig kalenderjaar hoger is dan 41 uur per week, heeft de werknemer recht op de volgende toeslagen:

- na het 41<sup>e</sup> uur: 10%;
- na het 42<sup>e</sup> uur: 15%;
- na het 43<sup>e</sup> uur: 25%.

Ter toelichting:

*Na het 41<sup>e</sup> uur houdt in dat meer dan 39 overuren per kwartaal zijn gewerkt. Na het 42<sup>e</sup> uur houdt in dat meer dan 52 overuren per kwartaal zijn gewerkt. Na het 43<sup>e</sup> uur houdt in dat meer dan 65 overuren per kwartaal zijn gewerkt.*

Indien werkgever en werknemer in de individuele arbeidsovereenkomst een meer dan voltijd arbeidsduur zijn overeengekomen, worden de in dit artikel genoemde uren aantallen met het verschil tussen de voltijd arbeidsduur en de overeengekomen arbeidsduur verhoogd.

Indien werkgever en werknemer in de individuele arbeidsovereenkomst een deeltijd arbeidsduur zijn overeengekomen, blijven de in dit artikel genoemde uren aantallen ongewijzigd.

### **7.11.4 Meeruren**

Indien het gemiddelde aantal feitelijk gewerkte uren in een kwartaal meer is dan de overeengekomen arbeidsduur, worden deze meeruren tot de overuren, als bedoeld in artikel 7.11.3, vergoed tegen het gebruikelijke uurloon, tenzij de werkgever en de werknemer afspraken maken over het compenseren van deze meeruren in vrije tijd.

### **7.11.5 Toeslag buiten arbeidstijd**

De werknemer, die op verzoek van de werkgever werkzaamheden verricht op tijden die vallen buiten de arbeidstijd, ontvangt naast het gebruikelijke uurloon, de volgende toeslag voor de buiten de arbeidstijd gewerkte uren:

- op zon- en feestdagen: een toeslag van 100% per gewerkt uur;
- op zaterdag na 12.00 uur: een toeslag van 75% per gewerkt uur;
- op maandag tot en met vrijdag tussen 21.00 uur en 07.00 uur: een toeslag van 50% per gewerkt uur.

Voor zittende werknemers geldt dat de toeslag niet verschuldigd is wanneer van de tussen werkgever en werknemer overeengekomen werktijd uren buiten de arbeidstijd vallen en deze uren aldus behoren tot de reguliere arbeidstijd van de werknemer. Deze regeling geldt zo lang de arbeidsovereenkomst met de werkgever ongewijzigd voortduurt.

#### **7.11.6 Resultaatsafhankelijke Toeslag**

Werkgever en werknemer kunnen een resultaatsafhankelijke toeslag overeenkomen, die wordt uitgekeerd wanneer de werknemer van te voren vastgelegde en objectief te bepalen resultaten heeft behaald.

### **Artikel 8 Arbeidsongeschiktheid**

#### **8.1 Salarisbetaling bij arbeidsongeschiktheid**

**8.1.1** De werknemer heeft bij arbeidsongeschiktheid gedurende de eerste 52 weken en na twee (2) wachtdagen recht op doorbetaling van 100% van het salaris inclusief pensioentoeslag en vakantietoeslag. Over een tweede tijdvak van maximaal 52 weken heeft de werknemer aanspraak op 70% van zijn salaris inclusief pensioentoeslag en vakantietoeslag.

**8.1.2** De verplichting tot loondoorbetaling vervalt in elk geval op het tijdstip waarop de arbeidsovereenkomst rechtsgeldig is geëindigd.

**8.1.3** De werknemer kan slechts aanspraak maken op doorbetaling van salaris indien hij zich houdt aan de wettelijke voorschriften en alle voorschriften van de werkgever of de Arbo-dienst, waaronder voorschriften omtrent ziekmelding en controle.

### **Artikel 9 Vergoedingen**

#### **9.1 Kostenvergoedingen**

##### **9.1.1 Reiskostenvergoeding**

In het geval dat de werknemer ter vervulling van zijn werkzaamheden in opdracht van de werkgever reiskosten heeft moeten maken, worden deze op declaratiebasis vergoed. De vergoeding bedraagt € 0,28 per kilometer. Daarvan wordt het gedeelte, dat conform de geldende fiscale regelgeving onbelast mag worden uitgekeerd, onbelast uitgekeerd en het resterende deel wordt als belaste vergoeding aan de werknemer voldaan.

De werkgever en werknemer kunnen tevens binnen de geldende fiscale regelgeving afspraken maken over het vergoeden van reiskosten voor woon-werkverkeer.

De reiskostenvergoeding wordt uitgekeerd tegelijkertijd met de uitbetaling van het eerst volgend salaris nadat de declaratie door de werknemer bij de werkgever is ingediend.

### **9.1.2 Telefoonkosten**

De door de werknemer gemaakte telefoonkosten worden op declaratiebasis vergoed voor zover deze voor de uitoefening van de werkzaamheden nodig zijn, dit ter beoordeling aan de werkgever.

### **9.1.3 Lidmaatschapskosten**

Indien en voor zover de werknemer lid is, vergoedt de werkgever de lidmaatschapskosten van het KNGF (RGF) alsmede van één beroepsinhoudelijke vereniging, mits de verbijzondering wordt uitgevoerd in de praktijk van de werkgever.

Voor de werknemer die in deeltijd werkt geldt dat de lidmaatschapskosten naar evenredigheid van de arbeidsduur worden vergoed. In het geval de werknemer bij één werkgever werkzaam is, zal ten minste 50% van de lidmaatschapskosten worden vergoed.

### **9.1.4 Registratiekosten Centraal Kwaliteitsregister**

De werkgever vergoedt 75% van de kosten van inschrijving in het Centraal Kwaliteitsregister alsmede de registratiekosten van één beroepsinhoudelijke vereniging van het KNGF, mits de verbijzondering wordt uitgevoerd in de praktijk van de werkgever.

### **9.1.5 Dienstkleding**

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

## **9.2 Scholing**

### **9.2.1 Scholing op verzoek van de werkgever**

Indien scholing op verzoek van de werkgever plaatsvindt, worden de kosten in tijd en geld hiervan volledig door de werkgever gedragen.

### **9.2.2 Scholing in het kader van kwaliteit**

Scholing die de werknemer in het kader van algemene kwaliteitseisen alsmede ten behoeve van één verbijzondering volgt, wordt voor 75% door de werkgever vergoed, mits de verbijzondering wordt uitgevoerd in de praktijk van de werkgever. Het vergoeden van tijd kan door werkgever en werknemer op praktijkniveau worden afgesproken.

### **9.2.3 Scholing op verzoek van de werknemer**

Scholing op verzoek van de werknemer kan geheel of gedeeltelijk door de werkgever betaald worden.

Voor cursussen/opleiding gevolgd door de werknemer met toestemming van de werkgever geldt dat, indien de werknemer binnen drie jaar na afloop van de desbetreffende cursus/opleiding uit dienst treedt, omdat de werknemer opzegt of de werknemer aanleiding geeft aan de werkgever het dienstverband op te zeggen of te laten ontbinden, de werkgever het recht heeft dat deel van de door de werkgever betaalde kosten, zoals cursus- of leskosten en de kosten voor het aanschaffen van lesmateriaal, overeenkomend met de tijd die de werknemer minder dan drie jaar gerekend vanaf het einde van de cursus respectievelijk de einddatum in dienst heeft doorgebracht, naar rato en wel conform onderstaande terugbetalingsregeling, terug te vorderen.

De terugbetalingsregeling is als volgt opgebouwd.

Bij vertrek binnen één jaar na afronding van de cursus/opleiding wordt 75% teruggevorderd, bij vertrek binnen twee jaar wordt 50% teruggevorderd en bij vertrek binnen drie jaar 25%. Deze terugbetaling wordt verrekend met de laatste salarisafrekening.

Indien de werknemer tussentijds met de cursus/opleiding stopt, dan wel de cursus/opleiding niet met goed gevolg heeft afgerond binnen de vooraf afgesproken termijn, heeft de werkgever het recht de kosten daarvan van de werknemer terug te vorderen.

Wanneer een werknemer uit dienst treedt gedurende het volgen van de cursus/opleiding, heeft de werkgever het recht de kosten daarvan van de werknemer terug te vorderen.

## **Artikel 10 Vakantie en verlof**

Algemeen:

Het vakantiejaar is gelijk aan het kalenderjaar.

## **10.1 Vakantiedagen**

**10.1.1** De werknemer heeft bij een voltijd arbeidsduur met behoud van salaris recht op 23 vakantiedagen per kalenderjaar.

**10.1.2** Voor de werknemer met een deeltijd of meer dan voltijd arbeidsduur, wordt de aanspraak op vakantiedagen naar evenredigheid van de arbeidsduur vastgesteld.

**10.1.3** Bij aanvang of beëindiging van de arbeidsovereenkomst in de loop van het kalenderjaar is artikel 7:634 lid 2 van het Burgerlijk Wetboek van toepassing.

**10.1.4** Bij het opnemen van vakantiedagen is artikel 7:638 Burgerlijk Wetboek van toepassing.

## **10.2 Verlof**

Algemeen:

Naast vakantiedagen overeenkomstig het bepaalde in artikel 10.1, bestaat een aantal verlofrechten overeenkomstig het bepaalde in de artikelen 10.3 en 10.4. Het verlofjaar is gelijk aan het kalenderjaar.

Voor de toepassing van het bepaalde in de artikelen 10.3 en 10.4 wordt onder gehuwden c.q. echtgenoten mede verstaan de partner waarmee de werknemer ongehuwd samenwoont, dat wil zeggen een gezamenlijke huishouding voert. Hiervan is sprake indien de betrokkenen hun hoofdverblijf hebben in dezelfde woning en blijk geven zorg te dragen voor elkaar door middel van het leveren van een bijdrage in de kosten van de huishouding danwel op andere wijze in elkaars verzorging voorzien.

## **10.3 Calamiteiten- en zorgverlof**

De werknemer heeft in de bij wet voorziene gevallen recht op calamiteiten- en kortdurend zorgverlof; in afwijking van de wettelijke regeling betreft dit onbetaald verlof.

## **10.4 Bijzonder en buitengewoon verlof**

In de hierna genoemde niet-voorzienbare gevallen kan de werknemer betaald verlof opnemen, mits hij zo mogelijk de werkgever van de gebeurtenis en het verzuim in kennis stelt 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 van zijn kinderen, pleegkinderen, ouders of schoonouders.
- b. gedurende de dag van 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 betaald 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, mits dit onder werktijd geschiedt.
- d. voor in totaal twee aaneengesloten dagen bij zijn huwelijk, ongeacht de omvang van de arbeidsduur zoals vastgelegd in de individuele arbeidsovereenkomst.
- e. voor de dag van het huwelijk van een van de leden van zijn gezin en van bloed- en aanverwanten in de eerste en tweede graad, indien het huwelijk plaatsvindt op een werkdag.
- f. voor twee 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 één dag bij het 25 jarig huwelijk van de werknemer.
- k. voor een dag bij het 40 jarig huwelijk van de werknemer.
- l. voor één dag bij het 25 jarig dienstjubileum van de werknemer.
- m. voor één dag bij het 40-jarig dienstjubileum van de werknemer.
- n. voor maximaal 12 dagen per jaar voor het bijwonen van statutaire vergaderingen van werknemersorganisaties, voor zover de werknemer als bestuurslid en/of afgevaardigde is aangewezen.
- o. voor maximaal 12 dagen per jaar voor het deelnemen c.q. medewerken aan conferenties, landelijke en regionale vergaderingen en werkgroepen, voor zover de werknemer daartoe als deskundige of afgevaardigde door zijn werknemersorganisatie is uitgenodigd en hij zulks/dat kan aantonen.



- p. voor maximaal 12 dagen per jaar voor bestuurlijke activiteiten die betrekking hebben op vergadering van het KNGF- de FDV- de RGF voor zover de werknemer als bestuurslid en/of afgevaardigde is aangewezen; voor deelname aan bestuurlijke en ministeriële commissies en onderwijsactiviteiten in het kader van de gezondheidszorg.
- q. en in andere gevallen waarin de werkgever bijzondere omstandigheden aanwezig acht.

## **C DIVERSE REGELINGEN**

### **Artikel 11 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 12 Overeenkomst fysiotherapeut en zorgverzekeraar**

De werkgever zorgt ervoor dat de werknemer kennis neemt van voor de uitoefening van zijn functie relevante met de zorgverzekeraar gemaakte afspraken en daaruit voortvloeiende verplichtingen. De werknemer zorgt vervolgens voor een stipte naleving van deze afspraken.

## **D OVERGANGSREGELING**

### **Artikel 13 Interpretatiecommissie**

Partijen kunnen een interpretatiecommissie instellen die zaken in behandeling neemt betreffende de uitleg en de interpretatie van bepalingen van deze CAO.

### **Artikel 14 Ontwikkelpunten**

Gedurende de looptijd van de CAO zullen partijen de volgende aspecten ontwikkelen of laten ontwikkelen:

- a. cafetariasysteem;
- b. professioneel statuut;
- c. pensioen;
- d. reiskosten;
- e. verlof voor vakbondswerk;

- f. gedurende het jaar 2009 zal een systeem van functionerings- en beoordelingsgesprekken worden ingevoerd;
- g. uiterlijk 1 juli 2009 zal het FUWA-V systeem worden ingevoerd.

## **Colofon**

## **Bijlage 1**

Ter toelichting:

*Deze bijlage zal conform artikel 14 sub b CAO gedurende de looptijd van de CAO worden aangepast c.q. vernieuwd. Daar waar bepalingen uit het Professioneel Statuut op gespannen voet met de Directe Toegankelijkheid Fysiotherapie staan zal laatstgenoemde prevaleren.*

## **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 collega 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 hierover in overleg treden met de werkgever. Indien dit overleg niet leidt tot verbetering van de situatie, neemt de fysiotherapeut hieromtrent contact op met de Inspectie voor de Volksgezondheid. Op advies van de Inspectie voor de Volksgezondheid kan de fysiotherapeut de behandeling weigeren c.q. tussentijds beëindigen.
6. Indien bij de behandeling en verzorging van de patiënt andere professionele medewerkers in de gezondheidszorg zijn betrokken geeft de fysiotherapeut aan hen, na vooraf toestemming van de patiënt te hebben verkregen, die informatie, welke zij voor een goede beroepsuitoefening nodig hebben.

## **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, naaste 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 verschaft 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 conform de KNGF richtlijn

Fysiotherapeutische Verslaglegging.

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, dan wel 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 2

IT FT1					
1	<b>2089</b>				
3	<b>2195</b>				
5	<b>2365</b>				
7	<b>2424</b>				
9	<b>2548</b>				
11	<b>2677</b>				
13	<b>2813</b>	IT FT2			
14	<b>2884</b>	14	<b>2884</b>		
15	<b>2955</b>	15	<b>2955</b>		
16	<b>3027</b>	16	<b>3027</b>	IT FT3	
17	<b>3101</b>	17	<b>3101</b>	17	<b>3101</b>
18	<b>3177</b>	18	<b>3177</b>	18	<b>3177</b>
19	<b>3255</b>	19	<b>3255</b>	19	<b>3255</b>
		20	<b>3335</b>	20	<b>3335</b>
		21	<b>3416</b>	21	<b>3416</b>
		22	<b>3500</b>	22	<b>3500</b>
		23	<b>3586</b>	23	<b>3586</b>
				24	<b>3674</b>
				25	<b>3764</b>
				26	<b>3856</b>

### Bijlage 3

PV %	GV %	tarief
2,30%	3,20%	22,48

	%
1	60,9
2	62,3
3	63,7
4	65,2
5	66,7

tarief  
23,20