

Principeakkoord: 'Overgangsregeling van de Cao Gezondheidscentra¹ naar de Cao Apotheken'

Utrecht,

Ondergetekenden, partijen² bij de Cao Gezondheidscentra, te weten:

- FNV Zorg & Welzijn, gevestigd te Utrecht,
- CNV Zorg & Welzijn, onderdeel van CNV Collectief, gevestigd in Utrecht, als werknemersorganisaties enerzijds, en
- InEen, vereniging van organisaties voor eerstelijnszorg, gevestigd te Utrecht, hierna te noemen InEen als werkgeversorganisatie anderzijds,

Overwegende dat:

- de Cao Gezondheidscentra door InEen is opgezegd met ingang van 1 maart 2019;
- partijen bij deze overeenkomst hebben afgesproken om werknemers die werkzaam zijn in een apotheek gevestigd in een gezondheidscentrum en die rechtstreeks in loondienst zijn van een stichting ter exploitatie van dat gezondheidscentrum, onder de werkingsfeer van de Cao Apotheken te brengen met ingang van 1 juli 2023, met uitzondering van de werknemer die in het bezit is van het diploma van apotheker;
- alle partijen betrokken bij de Cao Apotheken hebben ingestemd met het uitbreiden van de werkingsfeer van de Cao Apotheken zoals hiervoor omschreven en dat de werkingsfeer van de Cao Apotheken bij de eerstvolgende aanpassing van de Cao Apotheken dientengevolge en dienovereenkomstig zal worden aangepast;
- InEen en FNV afspraken hebben gemaakt ten aanzien van de overgang van hiervoor genoemde werknemers naar de Cao Apotheken. Daarbij is het gezamenlijke uitgangspunt geweest een regeling te treffen die zo min mogelijk afwijkingen van de Cao Apotheken creëert. De afspraken daartoe zijn vastgelegd in een overgangsregeling die als bijlage zal worden opgenomen in de (nieuwe) Cao Apotheken en die aldus van toepassing zal zijn vanaf 1 juli 2023 op de hiervoor genoemde werknemers;
- werkgevers- en werknemersorganisatie deze afspraken zullen voorleggen aan hun leden/achterbannen teneinde hun instemming hiervoor te verkrijgen.

¹ Overall waar in de tekst wordt verwezen naar de Cao Gezondheidscentra wordt bedoeld de Cao Gezondheidscentra 2018-2019. Relevante artikelen uit deze cao zijn als bijlage bij deze overgangsregeling gevoegd. Waar wordt verwezen naar de Cao Apotheken wordt bedoeld de Cao Apotheken 2021-2024 en volgende.

² CNV Zorg & Welzijn was formeel geen partij bij de Cao gezondheidscentra, maar is wel partij bij de Cao Apotheken en vertegenwoordigt ook medewerkers op wie deze overgangsregeling van toepassing is.

Verklaren overeengekomen te zijn als volgt:

A. Systematiek inschaling in Cao Apotheken

1. Uitgangspunt bij de overgang is dat werknemers overgaan met hun huidige vaste jaarinkomen en huidige wekelijkse arbeidsduur. Omdat de Cao Apotheken een voltijds arbeidsduur kent van 36 uur wijzigt hiermee het deeltijdpercentage.
2. Afspraken rondom huidige persoonlijke toeslagen worden gerespecteerd. Indien er voldoende ruimte is in de nieuwe salarisschaal van de Cao Apotheken kan de persoonlijke toeslag deel uit gaan maken van het nieuwe salaris en vervallen als aparte persoonlijke toeslag.
3. Uitgaande van de met de werknemer overeengekomen arbeidsduur en toegekende salarisschaal wordt het huidige deeltijdjaarsalaris berekend, bestaande uit het maandsalaris (inclusief eventuele persoonlijke toeslag), 8% vakantietoeslag en 6% eindejaarsuitkering.
4. Het huidige deeltijdjaarsalaris wordt gedeeld door 12,96 en vervolgens wordt het voltijd maandsalaris bepaald uitgaande van het nieuwe deeltijdpercentage (uitgaande van voltijd 36 uur).
5. De werknemer wordt vervolgens ingeschaald in de Cao Apotheken door in de meest overeenkomstige schaal het naasthogere maandbedrag op te zoeken en de bijpassende trede te bepalen.
6. Indien het nieuwe voltijd maandsalaris hoger is dan het maximum salaris van de meest overeenkomstige salarisschaal van de Cao Apotheken geldt het volgende: de werknemer wordt a) ingedeeld in de meest overeenkomstige salarisschaal en ontvangt een persoonlijke toeslag op het salaris of b) wordt betaald conform de daarnaast gelegen hogere salarisschaal.

B. Overgangsafspraken en compensatietoeslag

1. Individuele afspraken/situaties, al dan niet van tijdelijke aard, worden gerespecteerd:
 - voor werknemers die 1 juli 2023 overgaan met een tijdelijke arbeidsovereenkomst die gesloten was voor 1 juli 2023 zal art. 2.1.3 van de Cao Gezondheidscentra blijven gelden zolang de arbeidsovereenkomst voortduurt. Bij verlenging van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geldt t.a.v. de nieuwe overeenkomst direct wat hierover bepaald is in de Cao Apotheken. In de Cao Apotheken gelden de wettelijke bepalingen overeenkomstig de Wet werk en zekerheid;
 - voor werknemers die voor 1 juli 2023 meer dan 36 uur per week werken en dat ook na 1 juli 2023 blijven doen geldt dat eventuele extra uren tot 38 uur per week niet gelden als overwerk, maar vergoed worden tegen een uurloon van 100%. Ook wordt over deze uren vakantie, vakantietoeslag en pensioen opgebouwd. Eventuele extra of andere compensatie in tijd of geld is voor deze uren niet van toepassing. Er is voor hen pas sprake van overwerk als bedoeld in artikel 26 van de Cao Apotheken indien de gemiddelde arbeidsduur hoger is dan 38 uur er week;
 - voor werknemers die al ouderschapsverlof hebben opgenomen, wordt de betaling van het werkgeversdeel in de pensioenpremie PMA voortgezet in 2023 en 2024, in het geval de werknemer ervoor gekozen heeft pensioen op te bouwen over de uren ouderschapsverlof;
 - voor werknemers die ziek waren voor 1 juli 2023 en die dat vanaf 1 juli 2023 nog

- steeds zijn, zal art. 8.2 (loonbetaling bij arbeidsongeschiktheid) van de Cao Gezondheidscentra blijven gelden. Voor werknemers die ziek worden op of na 1 juli 2023 geldt artikel 12 van de Cao Apotheken;
- voor werknemers die in het kader van reorganisatie voor 1 juli 2023 ontslagen zijn of aan wie in het kader van reorganisatie voor 1 juli 2023 ontslag is aangezegd, blijven art. 10.2.2 en 10.2.3 van de Cao Gezondheidscentra gelden;
 - bestaande afspraken over opleidingen die voor 1 juli 2023 zijn gemaakt worden gerespecteerd;
 - bestaande afspraken over langdurig onbetaald verlof alsmede andere verlofafspraken die voor 1 juli 2023 zijn gemaakt worden gerespecteerd.
2. In 2023 en 2024 heeft de werknemer recht op continuering van de bepalingen uit de Cao Gezondheidscentra met betrekking tot:
 - buitengewoon verlof bij het 25- of 40-jarig dienstjubileum en buitengewoon verlof bij ondertrouw en huwelijk/geregistreerd partnerschap (zie artikel 4.3.6);
 - kortdurend zorgverlof en langdurend zorgverlof (zie artikel 4.3.11 en 4.3.12);
 3. De werknemer zal in de vorm van een compensatietoeslag gedurende een overgangperiode worden gecompenseerd voor het volgende nadelige effect van de overgang naar de Cao Apotheken:
 - Geen werkgeversbijdrage ziektekostenverzekering (verschil ca. € 30,- bruto per maand ongeacht de omvang van het dienstverband);
 4. De compensatietoeslag wordt verrekend met een eventueel hogere woonwerkvergoeding bij overgang naar de Cao Apotheken. Indien dit resulteert in een positief saldo op jaarbasis geldt dat dit saldo in maximaal 3 jaar als volgt wordt afgebouwd: 100% van het saldo in 2023, 67% van het saldo in 2024 en 33% van het saldo in 2025. De werkgever kan in overleg met de OR of PVT ook een andere termijn voor de afbouw aanhouden, mits dit niet ongunstiger is voor de werknemer.

C. Verlofuren

1. De werknemer die voor 1 juli 2023 recht had op 15,2 extra bovenwettelijke vakantie-uren (gebaseerd op een fulltime aanstelling) blijft deze aanspraak behouden (zie artikel 4.3.2 lid b van de Cao Gezondheidscentra). Voor deeltijders geldt het naar rato beginsel. De werkgever kan de werknemer een voorstel doen deze extra bovenwettelijke vakantie-uren af te kopen.
2. Werknemers, die op 31 december 2016 40 jaar of ouder waren, behouden het aantal extra verlofuren waarop zij op 31 december 2016 recht hadden. Zie artikel 4.3.2 lid a van de Cao Gezondheidscentra.
3. Werknemers, die op 31 december 2016 aanspraak hadden op de voorziening leeftijdsbewust personeelsbeleid (jaarlijks 3% van het in het betreffende jaar geldende bruto jaarsalaris), blijven deze aanspraak behouden. Zie artikel 6.1.2 van de Cao Gezondheidscentra.

D. Interpretatiegeschillen

Bij interpretatiegeschillen over de overgangsafspraken tussen werkgever en werknemer kan (kunnen) de werknemer en/of de werkgever een uitspraak vragen van de gezamenlijke cao-partijen die deze overgangsafspraken zijn overeengekomen. De gezamenlijke cao-partijen zullen een uitspraak doen over het interpretatiegeschil en dit schriftelijk kenbaar maken aan de werknemer en/of de werkgever die het verzoek heeft (hebben) ingediend, met een afschrift aan alle betrokkenen.

Interpretatiegeschillen kunnen gemeld worden bij InEen, via info@ineen.nl.

Aldus overeengekomen en getekend te Utrecht op,

Voor InEen
A.D. Mosterdijk

Voor FNV Zorg & Welzijn
M. Hoogenhout

Voor CNV Zorg & Welzijn
A. Spieseke

CONCEPT