



PRINCIPEAKKOORD CAO AMBULANCEZORG

Ondergetekenden

Partijen bij de cao Ambulancezorg, te weten:
Ambulancezorg Nederland, gevestigd te Zwolle, hierna te noemen AZN,

Als werkgeversorganisatie enerzijds en

ABVAKABO FNV, gevestigd te Zoetermeer,
CNV Publieke Zaak, gevestigd te Den Haag

Als werknemersorganisaties anderzijds,

Verklaren hierbij dat partijen, met inachtneming van het gegeven dat de huidige Cao Ambulancezorg per 1 januari 2013 is afgelopen, op 25 april 2013 overeenstemming hebben bereikt over de Cao Ambulancezorg voor de periode 1 januari 2013 tot 1 januari 2015.

Partijen komen het navolgende overeen:

Looptijd

De cao heeft een looptijd van 24 maanden: van 1 januari 2013 tot 1 januari 2015.

Loonsverhoging

- De salarisschalen en de salarissen worden per 1 juli 2013 verhoogd met 1,0%.
- Op 1 oktober 2013 wordt een eenmalige uitkering verstrekt van 0,75% van het bruto jaarloon.
- De salarisschalen en de salarissen worden per 1 juli 2014 verhoogd met 1%.
- Op 1 oktober 2014 wordt een eenmalige uitkering verstrekt van 0,50% van het bruto jaarloon.

De eenmalige uitkering wordt als volgt berekend: 12 x het bruto loon op 1 oktober x het dan van toepassing zijnde percentage.

Duurzame Inzetbaarheid

Partijen erkennen het belang van duurzame inzetbaarheid om medewerkers tot op hogere leeftijd gezond en actief te laten zijn. Dit is wellicht niet voor iedere functie mogelijk binnen de sector Ambulancezorg. In dat geval is het verstandig om duidelijkheid te verschaffen aan (toekomstige) medewerkers en al vanaf jongere leeftijd loopbaanpaden uit te zetten, zowel binnen als buiten de sector.

Het instrument van het jaargesprek moet hiervoor optimaal worden gebruikt. Ook onderschrijven partijen het belang van PLB uren. De werknemer bepaalt, te allen tijde zelf, in overleg met de werkgever, hoe hij deze uren wil aanwenden in het kader van de duurzame inzetbaarheid. Hierbij wordt uitgegaan dat het kennisniveau en het bekwaamheidsniveau blijft behouden.

PLB-uren kunnen op eigen initiatief door werknemers worden ingezet bij extra oefening of voorbereiding voor de profcheck maar niet verplicht daartoe worden gesteld, behalve na een tweede keer niet slagen voor de profcheck. Werkgever kan de werknemer niet verplichten PLB uren in te zetten voor verplichte scholing. Onder verplichte scholing wordt verstaan de wettelijke scholing, initiële scholing, de landelijke bijscholing, en de regionale scholing.

De paritaire werkgroep krijgt als opdracht:

Cao partijen gezamenlijk vormgeven in TO.

- Welke mogelijkheden worden er gezien om werknemers binnen deze sector gezond en duurzaam te laten werken.
- Inventariseren van lokale initiatieven. Dit kan zowel binnen als buiten de sector.
- Hieraan koppelen Arbeidsomstandigheden/ RIE/PAM criteria enz
- Aandacht moet worden besteed aan de werkdruk van de oudere werknemer.
- Indien het noodzakelijk wordt geacht te werken met loopbaanpaden is dan het invoeren van een scholingsbudget gewenst?
- Op welke wijze kan er uitvoering worden gegeven aan de gezamenlijke verantwoordelijkheid.
- De normering van de PAM maakt onderdeel uit van de opdracht van de werkgroep.

Partijen vinden het belangrijk dat werknemers worden gestimuleerd deel te nemen aan de PAM. Dit onder andere om tot een normering van de PAM te komen. Het is belangrijk dat er een goede normering voor de PAM wordt vastgesteld. Daarvoor is nodig dat zoveel mogelijk werknemers deelnemen aan de PAM. Het gaat om een monitoring en signalering van zaken die voor op een optimale gezondheid van medewerkers kunnen zorgen.

Deelnemen aan de PAM heeft geen rechtspositionele consequenties. De PAM is een instrument gericht op preventie en de uitkomst van de PAM is een advies van arbo-arts aan werknemer en wordt niet aan de werkgever verstrekt.

De PAM wordt verplicht gesteld voor elke werknemer van 40 jaar en ouder. De PAM wordt één maal per 4 jaar uitgevoerd.

Particuliere overgangsregelingen en publieke FLO aanspraken

Bij ingang van de sector-cao zijn de rechten op overgangsregelingen ouderenbeleid uit de voormalige cao Ambulancezorg, de CAR UWV of de cao B4 behouden voor de medewerkers die op dat moment recht hierop hadden. Dit recht blijft ongewijzigd met het afspreken van deze cao. Voor de financiering van deze regelingen is een financieringsafpraak tussen AZN en VWS van kracht die ongewijzigd blijft met ingang van deze cao.

Door het opschuiven van de AOW leeftijd van 65 jaar naar 67 jaar ontstaat er voor iedere werknemer een, persoonlijk, afhankelijk van zijn leeftijd, periode zonder inkomen, hier "aow-gat" genoemd. Afhankelijk van dienstjaren en leeftijd is er een FPU/FLO of ander recht op vervroegde uittreding ontstaan. Al die rechten blijven vanzelfsprekend onaangetast in deze cao.

Ten aanzien van *de private* werknemers (exclusief B3 instellingen) in de sector is al eerder door AZN de toezegging gedaan dat deze werknemers, vanaf 1 augustus 2012, zelf mogen kiezen om door te werken teneinde het voor hen geldende aow-gat te overbruggen. De werknemer die nog geen gebruik maakte van de overgangsregeling heeft onder gelijke condities het recht door te werken om het voor hem geldende aow-gat te overbruggen waarbij hij/zij aan de gestelde functie-eisen moet blijven voldoen.

De werknemer die al gebruik maakte van het seniorenverlof, als verwoord in art 8.3 Overgangsregeling heeft eveneens het recht de periode van het ontstane aow-gat door te werken, deze werknemer krijgt echter over de verlengde periode eveneens de aanspraak op de 432 uur (naar rato) seniorenverlof.

Ten aanzien van *de publieke* werknemers (inclusief B3) in de sector wordt voorgesteld om iedere werknemer die in aanmerking komt voor het FLO overgangsrecht, in deze cao periode, in de gelegenheid stellen de ingang van de FLO-overgangsregeling op te schuiven, teneinde de financiële gevolgen van het aow-gat op te vangen. De FLO aanspraken schuiven dan met de verlengde periode op. De FLO regeling zelf blijft ongewijzigd.

De *publieke* werknemer die al gebruik maakt van de FLO regeling zal een periode tussen het einde van de FLO regeling en de ingangsdatum van zijn aow financieel moeten overbruggen. Op dit moment staat in de FLO regeling dat het niet is toegestaan om naast de FLO regeling inkomsten te genereren, zonder dat deze worden verrekend.

Binnen de bestaande regeling mag tot 100% van het laatst genoten salaris plus de inkomsten uit nevenwerkzaamheden worden bijverdiend. Daarnaast mag tot 100% van het "persoonlijk aow-gat" worden bijverdiend.

Structureel overleg sociale partners

Gedurende het cao overleg is geconstateerd dat er in de afgelopen jaren niet voldoende is gebouwd aan een goede relatie tussen AZN en de Abvakabo FNV en CNV PZ. Dit heeft het onderhavige proces niet vereenvoudigd.

Partijen hebben afgesproken voornemens te zijn hier in de komende twee jaar aan te werken. Op reguliere momenten, voorstel is eens per maand, vindt er overleg plaats. Zijn er geen gespreksonderwerpen dan kan een gepland overleg, vanzelfsprekend, in onderling overleg, worden geannuleerd.

Ten einde het gezamenlijke belang van het sociaal overleg te onderstrepen zal ten minste twee RAV bestuurders aan het overleg deelnemen. Het lijkt voor de hand te liggen dat deze bestuurders deel uit maken van de werkgeversdelegatie van het volgende cao overleg.

Standplaatsen

Gezond en effectief roosteren hangt nauw samen met de afspraken rondom standplaatsen. Er is afgesproken alle huidige cao bepalingen die te maken hebben met standplaatsen ongewijzigd te houden. Partijen komen overeen een pilot met een drietal proeftuinen te starten om te variëren met de huidige standplaatsregeling in de cao onder begeleiding van een door werkgevers en werknemers paritair samengestelde commissie die maandelijks rapporteert aan het periodieke overleg van werkgevers en werknemers (zie de bepaling over structureel overleg sociale partners). Deze pilots kunnen geen arbeidsvoorwaardelijke gevolgen hebben.

Gezond en effectief roosteren

AZN wil de wijze van roosteren anders inrichten met het oog op het beperken van gezondheidsrisico's. De Inspectie van SZW heeft vastgesteld dat als de werktijden meer afwijken van het " 9 tot 5" patroon de kans groter wordt dat de veiligheid, gezondheid en welzijn in het geding kunnen komen. Flexibele en gezonde arbeidstijden dragen nadrukkelijk bij aan een gezonde wijze van werken en maakt de zorg kwalitatief beter en veiliger.

Het is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers om invulling te geven aan flexibele en gezonde arbeidstijden. De inspectie stelt dat organisaties verplicht zijn een werktijdenbeleid te voeren. Een beleid dat redelijkerwijs rekening houdt met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer (mantelzorg, vrijwilligerswerk, sociale contacten, verlof, vakantie, scholing etc.), maar dat niet zo ver gaat dat de persoonlijke omstandigheid kan worden ingezet boven die van de collega's en werkgever. Voor het inbrengen van de persoonlijke elementen van de werknemer dienen procedures en criteria te zijn vastgelegd in het ondernemingsbeleid.

Hiernaast dient het mogelijk te zijn om in het belang van werkgever en werknemer specifieke taken en andere organisatiegebonden activiteiten (ondernemingsraad, commissies, werkgroepen etc.) onder te brengen in het individuele rooster van een werknemer. Tevens dient het rooster ruimte te bieden aan werknemers die op geleide van de bedrijfsarts voor bepaalde type diensten ontzien dienen te worden dan wel om re-integratie mogelijk te maken. Hierbij wordt het mogelijk om beter in te spelen op de uitkomsten van de PAM als preventief instrument.

Om een gezond rooster te kunnen opstellen is het nodig om proactief rekening te houden met bovenstaande en bekend zijnde wensen van de medewerker, zijn gezondheidsaspecten en van zijn/haar taken en activiteiten in de organisatie.

Op lokaal niveau, in het overleg tussen Bestuurder en OR, wordt de periode van het bekend zijn van het conceptrooster vastgelegd. De bepaling dat de werkgever tenminste 28 kalenderdagen voor aanvang van de dienst het dienstrooster vaststelt blijft daarbij in de cao gehandhaafd.

- Met de invoering van deze nieuwe roosterafspraken komt de bepaling met betrekking tot door de weeks vallende weekenddagen te vervallen (art 4.10 lid 4).
- Artikel 6.11 lid 2, de laatste zin komt te vervallen. De compensatie moet direct worden ingeroosterd, binnen de roosterperiode.
- AZN stelt voor in het technisch overleg aandacht te besteden aan de compensatie voor een parttimer bij feestdagen.

Functiewaardering

Gedurende deze cao wil AZN niet tot invoering van FWG 3.0 overgaan, dit standpunt is ongewijzigd.

Partijen spreken af de functie van chauffeur zorgambulance, verpleegkundige (niveau 4) zorgambulance en Verzorgende (VIG-er)(niveau 3) zorgambulance te beschrijven en te waarderen en toe te voegen aan de kernfuncties in de nieuwe cao per januari 2013. Deze functies worden beschreven volgens de FWG-methodiek waarbij het Kwaliteitskader Zorgambulance leidend dient te zijn. Sociale partners stellen voor 1 december 2013 de waardering vast.

In het structureel overleg van sociale partners wordt dit onderwerp geagendeerd. Het invoeren van FWG 3.0 per een volgende cao-ronde is bespreekbaar en partijen zijn bereid daarover nadere afspraken te maken.

Aangezien met het invoeren van FWG 3.0 beoogd wordt een betere aansluiting te realiseren op belendende zorgsectoren, willen partijen in dat geval het totale beloningspakket (niet alleen FWG maar ook toeslagen zoals ORT) van onze sector ten opzichte van de zorgsectoren in ogenschouw nemen en ons niet tot FWG beperken.

Werkgeversbijdrage t.b.v. vakbondsactiviteiten

Ten einde de werknemersorganisaties betrokken bij deze cao in de gelegenheid te stellen hun activiteiten uit te voeren ontvangen de cao partijen AbvaKabo FNV en CNV Publieke Zaak, ieder, gedurende de looptijd van deze cao, 10.000 euro per kalenderjaar. Gedurende de looptijd van deze cao wordt 5.000 euro extra per kalenderjaar per werknemerspartij toegekend voor invulling van de pilot voor de standplaatsen.

Stagiaires

In belang van de arbeidsmarktsituatie en de maatschappelijke verantwoordelijkheid voor toekomstige werknemers beveelt AZN aan om in RAV's een plek te creëren voor snuffel- en opleidingstages.

Wajongers

AZN onderschrijft het maatschappelijk belang van werkplekken voor Wajong medewerkers. Daarom zal AZN de aangesloten RAV bestuurders aanbevelen om, vooruitlopend op een eventuele wettelijke verplichting, te bezien of er werkplekken voor Wajong medewerkers kunnen worden vormgegeven.

Werkgelegenheidsgarantie

Het Sociaal Akkoord (bijlage V cao) is gezien de huidige situatie van de sector achterhaald en komt te vervallen.

Met betrekking tot de werkgelegenheidsgarantie in de sector ambulancezorg wordt een nieuwe afspraak gemaakt. De werkgelegenheid voor het huidige personeel wordt, in geval van fusie, reorganisatie of overname, gegarandeerd voor de looptijd van de cao.

Overwerk percentage (art 4.10) met ingang van 1 juli 2013

AZN stelt voor om alle overwerkpercentages, bij een extra dienst, ongeacht het moment van overwerk, vast te stellen op 175%.

De huidige 100% vergoedingen blijven ongewijzigd van toepassing.

Bij een uitlooptijd en bij een uitruk in het kader van een aanwezigheidsdienst wordt 150% vastgesteld.

De bepaling met betrekking tot door de weeks vallende zaterdag en zondagen komt te vervallen. De tekst wordt (in het TO) verhelderd, zodat duidelijk is dat er sprake is van een tijd en een toeslagvergoeding bij overwerk.

Maaltijdvergoeding met ingang van 1 juli 2013

De werknemer met een geplande dienst die langer duurt dan 12 uur ontvangt van de werkgever een vergoeding van 5 euro per maaltijd.

Uitruil arbeidsvoorwaarden

1. De werknemer kan bovenwettelijke vakantie uren verkopen of uitruilen tegen andere arbeidsvoorwaarden. Het verkopen van PLB uren is niet toegestaan. De waarde van een uur is het uurloon van de werknemer op het moment van de afkoop of uitruil.
2. De werknemer kan geld (salaris en eindejaarsuitkering) uitruilen tegen vrije tijd of andere arbeidsvoorwaarden. Hierdoor wordt de mogelijkheid geboden de fiscale ruimte optimaal te benutten.
3. De werknemer geeft schriftelijk aan welke uitruil is gewenst. De werkgever wijst de werknemer op de gevolgen van zijn verzoek.
4. Uitruil kan uitsluitend plaatsvinden voor zover het recht is opgebouwd en behoeft de instemming van de werkgever. De werkgever dient bij een afwijzing deze schriftelijk te motiveren.

Vakantiewetgeving met ingang van 1 januari 2014

Met betrekking tot de wettelijke vakantie-uren wordt het BW gevolgd. Hier geldt een verval termijn van anderhalf jaar.

Bovenwettelijke vakantie-uren hebben een verjaringstermijn van 5 jaar en kunnen worden ingezet in het nieuw in te voeren meerkeuzesysteem (zie techniek voorstellen).

Aanpassingen ten behoeve van de publieke werkgevers/werknemers

Technische aanpassingen ten aanzien van ambtenaren:

De voorstellen beogen geen materieel effect. In de preambule van de volgende sector-cao wordt de werking en de toepassing van het convenant opgenomen en toegelicht (de preambule dient bij een cao-akkoord nog herschrijven te worden naar nieuwe situatie van de tweede cao; nu is deze nog met name gericht op de totstandkoming één sector-cao).

b. Begrip werknemer

De ambtenaar aangesteld bij de werkgever als bedoeld in artikel 1.1, sub a, onder II wordt aangemerkt als werknemer in de zin van deze cao.

Toevoegen aan art 3.1 Arbeidsovereenkomst

Met betrekking tot de werknemer aangesteld bij de werkgever als bedoeld in artikel 1.1, sub a, onder II wordt de ambtelijke aanstelling verstaan. Gelet op de instandhouding van de ambtelijke status blijft het eenzijdige rechtskarakter van de aanstelling in stand. Publieke werkgevers hebben een convenant gesloten waarin vastgelegd dat publieke werkgevers de sector-cao als rechtspositionele regeling vaststellen voor hun eigen organisatie. Daarnaast is volgens deze rechtspositionele regeling titel 10 van boek 7 BW van toepassing op publieke werkgevers en werknemers.

Artikel 2.1 Algemene verplichtingen

Aan artikel 2.1 worden twee leden toegevoegd.

- De werkgever als bedoeld in artikel 1.1, sub a, onder II heeft de verplichting de in het convenant gemaakte afspraken na te komen en deze cao vast te stellen als rechtspositionele regeling. Verplichtingen waarvan op grond van de Ambtenarenwet niet van mag worden afgeweken blijven van toepassing. De werkgever als bedoeld in artikel 1.1, sub a, onder II voert een integriteitsbeleid ingevolge de Ambtenarenwet.

Artikel 2.3 Nevenwerkzaamheden

Aan art 2.3 wordt een extra lid toegevoegd. Ten aanzien van de werkgever als bedoeld in artikel 1.1, sub a, onder II gelden op grond van de Ambtenarenwet aanvullende eisen.

Artikel 3.1 Arbeidsovereenkomst

De werknemer in dienst van de werkgever als bedoeld in artikel 1.1, sub a, onder II is verplicht de eed of belofte af te leggen.

Artikel 3.3 Einde arbeidsovereenkomst

Aan artikel 3.3 wordt een nieuw lid 5 toegevoegd. Ten aanzien van de werkgever als bedoeld in artikel 1.1, sub a, onder II is de bestuursrechter bevoegd.

Artikel 3.7 percentage formatie oproepkrachten en uitzendkrachten

Het aantal oproepkrachten mag nooit meer dan 10% van de formatie op jaarbasis bij de werkgever bedragen.

Artikel 4.8 Dienstjarengratificatie

Wijziging lid 4:

Als diensttijd voor de toekenning van de gratificatie geldt de door de werknemer bij zijn huidige werkgever (of een rechtsvoorganger daarvan) onafgebroken doorgebrachte diensttijd, waarbij alleen die jaren meetellen waarin werkzaamheden zijn verricht die vallen onder de werkingssfeer van deze cao, of een voorloper van deze cao en waarbij er sprake is van ambulancezorg-gerelateerde werkzaamheden.

Artikel 4.11 Aanwezigheidstoeslag

Wijziging lid 3:

Voor de arbeidsuren geldt de volgende afrondingssystematiek:

- Een of meerdere ritopdrachten binnen één uur met een (gezamenlijke) kortere arbeidsduur dan 60 minuten: 60 minuten.
- Als er 1 ritopdracht is met een langere arbeidsduur dan 60 minuten of er is sprake van meerdere ritopdrachten binnen een uur die de 60 minuten overschrijden dan wordt de vergoeding berekend over de feitelijke arbeidsduur rekeningkundig naar boven afgerond op een half uur.

Artikel 4.14 lid 2:

'tot en met' aanpassen in 'tot'.

Artikel 6.3 40-urige werkweek

Wijziging lid 2 sub c t/m f laten vervallen en vervangen door lid 2 nieuw sub c): de bepalingen van deze cao naar rato van de individuele arbeidsduur op overeenkomstige wijze van toepassing zijn, tenzij in de betreffende bepalingen anders is vermeld.

Artikel 6.5 Pauze

Lid 3 aanpassen naar 'op andere werknemers binnen de organisatie'.

Artikel 9.1 Algemeen

1 e) dienstongeval: ongeval verband houdende met de aard van de opgedragen werkzaamheden of de bijzondere omstandigheden waarin deze werkzaamheden moesten worden verricht.

Artikel 9.2 Loondoorbetaling

Artikel 3 wordt uitgebreid met de volgende bepaling:

In afwijking van de leden 2 en 3 heeft de werknemer die arbeidsongeschikt is geworden ten gevolge van een dienstongeval gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid, met een maximum van twee jaar, recht op doorbetaling van 100% van het naar tijdsruimte vastgestelde loon.

Komt de werknemer gedurende deze periode in aanmerking voor een vervroegde WAO/WIA uitkering dan wordt deze uitkering aangevuld tot 100% van het naar tijdsruimte vastgestelde loon.

Artikel 13.2 Hardheidsclausule

Komt te vervallen.

Invoering TwAZ

Vanwege de invoering van de TwAZ en de veranderende wet- en regelgeving op het gebied van de ingang AOW dienen enkele begrippen in de werkingssfeer te worden aangepast:

Artikel 1.1 Begrippen

In deze cao wordt verstaan onder:

- a) Werkgever: I de privaatrechtelijke rechtspersoon/rechtspersonen, aan wie uit hoofde van de Tijdelijke wet Ambulancezorg (wet van 26 april 2012, Stb.2012, 208) door de daartoe bevoegde Minister een aanwijzing is verleend tot het verrichten van ambulancezorg, bestaande uit het daadwerkelijk verlenen of doen verlenen van ambulancezorg en het instandhouden van de meldkamer voor de Ambulancezorg (de Regionale Ambulancevoorziening, 'RAV'). Ook als werkgever wordt aangemerkt de privaatrechtelijke rechtspersoon die ambulancezorg verricht uit hoofde van een overeenkomst met de RAV zoals bedoeld in artikel 6 lid b en c van de Tijdelijke wet Ambulancezorg.

II Ook als werkgever bij deze overeenkomst wordt aangemerkt de publieke rechtspersoon /rechtspersonen aan wie uit hoofde van de Tijdelijke wet Ambulancezorg door de daartoe bevoegde Minister een aanwijzing is verleend tot het verrichten van ambulancezorg, bestaande uit het daadwerkelijk verlenen of doen verlenen van ambulancezorg en in stand houden van een meldkamer voor de ambulancezorg (de Regionale Ambulancevoorziening, 'RAV').

Ook als werkgever wordt aangemerkt de rechtspersoon die ambulancezorg verricht uit hoofde van een overeenkomst met de RAV zoals bedoeld in artikel 6

lid b en c van de Tijdelijke wet Ambulancezorg.

- b. **werknemer:** I de persoon, die een arbeidsovereenkomst als bedoeld in Boek 7, Titel 10 van het Burgerlijk Wetboek is aangegaan met de in artikel 1.1 sub a onder I bedoelde werkgever, tenzij betrokkene:
- i) de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt;
 - ii) als stagiair bij de werkgever is aangesteld;
 - iii) is aangesteld voor het op projectbasis verrichten van tijdelijke activiteiten, welke niet gebruikelijk bij de werkgever plaatsvinden;
 - iv) incidenteel werkzaamheden verricht als uitzendkracht, oproepkracht of vakantiekracht.

II Ook als werknemer bij deze overeenkomst wordt aangemerkt de persoon, die werkzaam is bij een werkgever als bedoeld in artikel 1.1. sub a onder II, tenzij betrokkene:

- i) de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt;
- ii) als stagiair bij de werkgever is aangesteld;
- iii) is aangesteld voor het op projectbasis verrichten van tijdelijke activiteiten, welke niet gebruikelijk bij de werkgever plaatsvinden;
- iv) incidenteel werkzaamheden verricht als uitzendkracht, oproepkracht of vakantiekracht.

- d. **Regionale Ambulancevoorziening (RAV):** de private of publieke rechtspersoon aan wie krachtens artikel 6 van de Tijdelijke wet Ambulancezorg een vergunning is verleend.
- e. **ambulancezorg:** zorg in opdracht van de RAV die erop gericht is een zieke of gewonde terzake van zijn aandoening of letsel hulp te verlenen en per ambulance te vervoeren zoals bedoeld in artikel 1, lid 1, sub d van de Tijdelijke wet Ambulancezorg.
- f. **ambulance:** een in het bijzonder voor het vervoer en/of hulpverlening van zieken of gewonden ingericht motorvoertuig, zoals bedoeld in de Tijdelijke wet ambulancezorg.

De tekst op pagina 12 vanaf 'De begrippen.... tot en met de cursieve tekst onder f op pagina 13 komt te vervallen.

Artikel 1.2 Werkingsfeer

1. Deze cao is van toepassing op werkgevers en werknemers zoals omschreven in artikel 1.1. sub a onder I en artikel 1.1 sub b onder I van deze cao.
2. Deze sector-cao geldt als overeenkomst voor de werkgevers en werknemers zoals omschreven in artikel 1.1 sub a onder II en artikel 1.1 sub b onder II.

Artikel 3 en 4 komen te vervallen.

Artikel 1.4 ter verduidelijking kan over het standaardkarakter van de cao de volgende aanvulling worden opgenomen in lid 2:
Het is de werkgever niet toegestaan om andere of aanvullende arbeidsvoorwaarden overeen te komen dan in deze cao zijn geregeld.

Artikel 3.3 lid 1 sub b, wettelijk toevoegen.

Art 3.3 lid 3a moet worden AOW gerechtigde leeftijd.

Artikel 4.1 Aanpassen jaarsalaris. Hier moet staan 12 keer het geldende bruto maandsalaris i.p.v. 12 keer het salaris.

Artikel 4.6 lid 1 aanpassen naar 8,33% en een punt achter de maand december.

Art 4.13 Faciliteren vakbondsbijdrage

De werkgever zal de vakbondsbijdrage van de werknemer als verplicht onderdeel van de werkkostenregeling opnemen. Doel is dat optimaal gebruik kan worden gemaakt van de fiscale voordelen van de regeling.

De werknemer overlegt hiertoe de factuur.

(idee is om de tijdstippen uit de bepaling te halen. Dat werkt lastig bij de vormgeving van de WKR). Inhoudelijk is de afspraak niet gewijzigd.

Artikel 4.19 komt te vervallen, bestaat niet meer.

Artikel 12.1 Lid 1 tekstueel aanpassen omdat er geen sprake meer is van "een overgang na inwerkingtreding".

Artikel 12.1 lid 2; voor de looptijd van deze cao kan eruit

Algemeen verbindend verklaren

Cao-partijen zijn voornemens deze cao algemeen verbindend te laten verklaren. Doel van het algemeen verbindend verklaren is om alle Regionale Ambulance Voorzieningen onder de werkingssfeer van de cao te brengen, teneinde oneerlijke concurrentie op arbeidsvoorwaarden te voorkomen.

Aldus overeengekomen en getekend,

Zoetermeer, 25 april 2013

Namens cao-partijen,

Voor AZN
De heer J.D. Hiddes
Lid werkgeversdelegatie

Voor AZN
De heer P. Haasbeek
Lid werkgeversdelegatie

Voor ABVAKABO FNV
De heer F. Seifert
Bestuurder

Voor CNV Publieke Zaak
Mevrouw M. Meere
Bestuurder