

Collectieve Arbeidsovereenkomst

Transitievergoeding VVT

Verpleeg-, Verzorgingshuizen, Thuiszorg en Jeugdgezondheidszorg

Publicatie onder auspiciën van het Sociaal Overleg Verpleeg-, Verzorgingshuizen en Thuiszorg (SOVVT)

© SOVVT. Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar worden gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, microfilm, opnamen, of op enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de partijen bij deze CAO. Het gebruik van de tekst als toelichting of ondersteuning bij artikelen en scripties is toegestaan, mits de bron duidelijk wordt vermeld

Inhoudsopgave

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen	4
Artikel 1.1 Definities	4
Artikel 1.2 Werkingssfeer, toepassing en ontheffingen	5
Artikel 1.3 Karakter van de CAO	5
Artikel 2 Transitievergoeding	6
Artikel 3 Duur, wijziging en opzegging van de cao	7

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST TRANSITIEVERGOEDING VERPLEEG-,
VERZORGINGSHUIZEN, THUISZORG EN JEUGDGEZONDHEIDSZORG**

(van 1 juli 2016 tot en met 31 december 2016)

Tussen de ondergetekenden:

a. de volgende organisatie van werkgevers:

1. ActiZ
2. Branchebelang Thuiszorg Nederland (BTN)

b. de volgende organisaties van werknemers:

1. FNV Zorg en Welzijn
2. CNV Zorg en Welzijn
3. FBZ, Federatie van Beroepsorganisaties in de Zorg en daaraan gerelateerd onderwijs en onderzoek, vertegenwoordiger van LAD, KNGF, EN, NHV, NVDA, NVLF/G, NVPMT, NIP, VGVZ, NVD, VHP-Zorg, NVBT, NVvMT, NVDAT, NVDT, VvOCM, NAPA.
4. NU'91, Beroepsorganisatie voor de Verpleging en de Verzorging, vertegenwoordiger van EADV

partijen ter andere zijde, hierna ook te noemen 'werknemersorganisaties',

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst, hierna te noemen: CAO, aangegaan.

Hoofdstuk 1

Algemene bepalingen

Artikel 1.1

Definities

In deze CAO voor de Verpleeg-, Verzorgingshuizen en Thuiszorg (VVT) wordt verstaan onder:

1. Werkgever

De organisatie als bedoeld in sub 1 dan wel sub 2 dan wel een combinatie daarvan:

1. *Verpleeg- en/of Verzorgingshuis*

De privaatrechtelijke rechtspersoon die één of meer instellingen beheert of doet beheren, die ingevolge het wettelijk verzekerde pakket van langdurige zorg tenminste als vorm van zorg verblijf in een instelling aanbiedt, waaronder het verstrekken van eten en drinken, het schoonhouden van de woonruimte en het verstrekken van hulpmiddelen en (roerende) voorzieningen, alsmede ten minste één of meer van de navolgende vormen van zorg aanbiedt:

- a. persoonlijke verzorging en/of begeleiding en/of verpleging en/of behandeling en/of geriatrische revalidatiezorg bij of krachtens de Zorgverzekeringswet (Staatsblad 2005, nr. 649) en/of logeeropvang, voor zover deze instellingen, al dan niet in combinatie, voornamelijk werkzaam zijn ten behoeve van cliënten met een somatische en/of psychogeriatrische aandoening of beperking;
- b. bij of krachtens de Zorgverzekeringswet (Staatsblad 2005, nr. 649) bepaalde verpleging en verzorging zonder verblijf aan zelfstandig wonende cliënten, waaronder tevens zijn begrepen cliënten wonend in geclusterde (huur of koop) en aanleunwoningen.
- c. De door de in lid 1 bedoelde rechtspersoon beheerde voorziening die voornamelijk diensten verleent ten behoeve van deze instelling(en) en/of hun cliënten alsmede de door de rechtspersoon geëxploiteerde voorziening op het gebied van verzorging en/of huisvesting van ouderen.
- d. Behoudens verblijf in een instelling en het bepaalde in sub b, kunnen de overige vormen van zorg van lid 1 sub a zowel ten behoeve van intramuraal verblijvende en/of zelfstandig wonende cliënten worden verricht waaronder tevens zijn begrepen cliënten wonend in geclusterde (huur of koop) en aanleunwoningen.
- e. Onder de in dit artikel genoemde rechtspersoon wordt verstaan zowel de rechtspersoon zonder winstoogmerk als de rechtspersoon met winstoogmerk, mits de winst volledig ten goede komt aan de zorg(instelling). Niet onder het begrip rechtspersoon valt de overheidswerkgever in de zin van de Wet Privatisering ABP.

2. *Thuiszorgorganisatie*

De privaatrechtelijke organisatie, dan wel een al of niet juridisch zelfstandig onderdeel hiervan, al dan niet met rechtspersoonlijkheid en al dan niet met winstoogmerk, waarvan de activiteiten hoofdzakelijk een extramuraal karakter hebben en die zich voornamelijk richten op het verlenen van één of meer van de volgende ondersteunings- of zorgvormen:

- a. bij of krachtens de Wet maatschappelijke ondersteuning 2015 (Stb. 2014, nr. 281) geheel of gedeeltelijk gefinancierde algemene en/of maatwerkvoorzieningen ter ondersteuning van de zelfredzaamheid en de participatie van personen met een beperking, aandoening of problematiek, zoveel mogelijk in de eigen leefomgeving, bestaande uit één of meer van de volgende, al dan niet in samenhang uitgevoerde vormen:
 - hulp bij het huishouden, bestaande uit activiteiten zoals het schoonhouden van de woonruimte, strijken, bedden opmaken en boodschappen doen, waarbij tevens sprake kan zijn van het signaleren van veranderingen bij cliënten of het signaleren van bijzonderheden in de huishouding van de cliënt;
 - extramurale begeleiding, zowel individueel als in groepsverband waaronder dagopvang en dagbesteding en in gezinsverband (gezinsbegeleiding), bestaande uit ondersteunende activiteiten gericht op de bevordering van participatie en zelfredzaamheid van de cliënt.Voor de toepassing van sub a wordt met de bij of krachtens de Wet maatschappelijke ondersteuning 2015 gefinancierde hulp bij het huishouden gelijkgesteld de gehele of gedeeltelijke financiering daarvan ingevolge de Huishoudelijke Hulp Toelage 2015 en 2016.
- b. Jeugdgezondheidszorg, ingevolge:
 - de publieke gezondheidszorg, waarbij een landelijk preventief gezondheidszorgpakket actief wordt aangeboden aan alle jeugdigen tot 18 jaar als bedoeld in of krachtens de Wet publieke gezondheid (Stb. 2008, nr. 460). Hieronder wordt tenminste verstaan: het op systematische wijze volgen en signaleren van ontwikkelingen in de gezondheidstoestand van jeugdigen en van gezondheid bevorderende en –bedreigende factoren, het ramen van de behoeften aan zorg, de vroegtijdige opsporing en preventie van specifieke stoornissen, het aanbieden van vaccinaties voortkomend uit het rijksvaccinatieprogramma, het geven van voorlichting, advies, instructie en begeleiding en het formuleren van maatregelen ter beïnvloeding van gezondheidsbedreigingen en/of
 - preventie en jeugdhulp als bedoeld in of krachtens de Jeugdwet (Stb. 2014, nr. 105), gericht op normaliseren, herstel van eigen regie dan wel voorkomen van verlies van eigen regie in het gezin.

- c. Bij of krachtens de Zorgverzekeringswet (Staatsblad 2005, nr. 649) bepaalde verpleging en verzorging zonder verblijf aan zelfstandig wonende cliënten, waaronder tevens zijn begrepen geclusterde (huur of koop) en aanleunwoningen.
- d. *gereserveerd*
- e. Uitleenen van verpleegartikelen.
- f. De privaatrechtelijke organisatie die beheerd wordt door een thuiszorgorganisatie en die uitsluitend dan wel nagenoeg uitsluitend activiteiten verricht ten behoeve van die organisatie.

2. Werknemer

Als je (m/v) op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam bent bij je werkgever. In deze CAO wordt de werknemer, voor zover mogelijk, aangesproken met 'je'.

Je bent geen werknemer op grond van de CAO, als:

- a. je directeur en eindverantwoordelijke bent belast met de beleidsvoorbereiding en het beheer van de organisatie en daarvoor rechtstreeks verantwoording verschuldigd is aan het bestuur of de raad van toezicht;
- b. je werkzaam bent als vakantiekracht;
- c. je incidenteel doceerwerkzaamheden verricht als uurdocent.

Artikel 1.2

Werkings sfeer, toepassing en ontheffingen

Werkings sfeer

1. Deze CAO is van toepassing op de individuele arbeidsovereenkomst met je werkgever, zoals bedoeld in 1.1 lid 1.

Ontheffing

2. Op verzoek van de werkgever kunnen cao-partijen bij deze CAO besluiten de bepalingen van de CAO VVT niet van toepassing te verklaren op de arbeidsovereenkomst tussen deze werkgever en al zijn werknemers of een gedeelte van zijn werknemers als:
 - a. de arbeidsverhouding tussen de werkgever en zijn werknemers onder de werkings sfeer van meerdere CAO's valt; of
 - b. er sprake is van toepassing van meerdere CAO's in concernverband.
 Cao-partijen kunnen aan een dergelijke ontheffing bepaalde voorwaarden verbinden.

Toetreding

3. Als een werkgever (gedeeltelijk) niet onder de werkings sfeer van deze CAO valt, kan hij cao-partijen verzoeken deze CAO volledig te mogen toepassen op de arbeidsovereenkomsten met alle werknemers die voorafgaand aan de toetreding tot deze CAO onder de werkings sfeer van een andere CAO vielen. Partijen bij de CAO kunnen aan een dergelijke toetreding bepaalde voorwaarden verbinden.
4. Partijen bij deze CAO kunnen een commissie instellen die bevoegd is om, bij strijdigheid van de werkings sfeer van deze CAO met een andere bindende regeling van arbeidsvoorwaarden, in overleg met de partijen bij de betreffende regeling een oplossing vast te stellen.
5. Als een van partijen bij deze CAO vindt dat toepassing van de in deze CAO genoemde bepalingen, bijlagen of onderdelen daarvan in hun onderling verband bezien binnen de instelling of categorieën van instellingen of voor een bepaalde categorie van werknemers binnen de instelling(en) zal leiden tot niet door partijen bedoelde effecten van de CAO, kunnen partijen nadere uitvoeringsregelingen vaststellen, die van toepassing zijn op de instellingen of categorieën van werknemers.
6. De bepalingen van de CAO zijn slechts van toepassing als deze niet in strijd zijn met dwingendrechtelijke bepalingen.

Artikel 1.3

Karakter van de CAO

Je werkgever mag niet afwijken van de bepalingen van deze CAO, tenzij in een bepaling van deze CAO is aangegeven dat dit wel mogelijk is.

Artikel 2 Transitievergoeding

Treedt in werking per 1 juli 2016 in geval je dienstverband bij je werkgever eindigt vanaf 1 juli 2016.

Het Besluit overgangsrecht transitievergoeding (Staatsblad 2015, nr. 172) blijft tot 1 juli 2016 van toepassing op de ongewijzigde artikelen 9.7 t/m 9.16 CAO VVT. Op 1 juli 2016 komen artikelen 9.7 t/m 9.16 CAO VVT te vervallen.

1. De transitievergoeding en het vloerbedrag als bedoeld in dit artikel laten onverlet dat betere respectievelijk daaraan aanvullende afspraken gemaakt kunnen worden, in het kader van het overleg met de werknemersorganisaties over een sociaal plan dan wel op individueel niveau tussen werknemer en werkgever. Na instemming van de werknemersorganisaties kunnen hierover in incidentele situaties ook met de OR afspraken gemaakt worden.
2. Als je voldoet aan de voorwaarden genoemd in lid 3, ontvang je bij beëindiging van je dienstverband een transitievergoeding als bedoeld in artikel 7:673 t/m 7:673d BW met inachtneming van de overige leden van dit artikel. Als niet voldaan wordt aan de vereisten van lid 3 dan heb je, afhankelijk van de voorwaarden die gelden op grond van de wettelijke transitievergoeding, recht op de wettelijke transitievergoeding, zonder toepassing van dit artikel.
3. Je arbeidsovereenkomst eindigt niet op je eigen verzoek, maar vanwege:
 - opzegging door je werkgever na toestemming van het UWV òf
 - ontslag na toestemming van de kantonrechter òf
 - een uitspraak van het Scheidsgerecht Gezondheidszorg òf
 - een uitspraak van de rechter;en deze beëindiging vindt plaats vanwege:
 - gehele of gedeeltelijke opheffing van je functie òf
 - een reorganisatie waardoor je werkzaamheden geheel of gedeeltelijk overbodig zijn geworden òf
 - een fusie, liquidatie of gehele of gedeeltelijke sluiting van de instelling òf
 - onbekwaamheid die niet aan jou is toe te rekenen en je 50 jaar of ouder bent en minimaal 15 jaar bij je werkgever of zijn rechtsvoorganger(s) in dienst bent.
4. Je werkgever mag op je transitievergoeding bij of krachtens artikel 7:673 lid 6 BW kosten in mindering brengen die je werkgever heeft gemaakt betreffende:
 - a. maatregelen in verband met het eindigen van de arbeidsovereenkomst, gericht op het voorkomen van je werkloosheid of het bekorten van de periode van je werkloosheid en/of;
 - b. kosten verband houdende met het bevorderen van je bredere inzetbaarheid die tijdens de arbeidsovereenkomst zijn gemaakt.

Je werkgever mag kosten alleen op je transitievergoeding in mindering brengen als je gebruik (hebt) (ge)maakt van de voorzieningen als bedoeld in sub a en/of b. Je werkgever is verplicht daarbij de voorwaarden toe te passen die zijn opgenomen in het Besluit voorwaarden in mindering brengen kosten op transitievergoeding (Staatsblad 2015, nr. 171), verder het Besluit te noemen. Onder meer geldt op grond van dit Besluit als voorwaarde dat deze kosten zijn gemaakt nadat je schriftelijk hebt ingestemd met het in mindering brengen van de gespecificeerde kosten. Op grond van artikel 2 lid 2 van het Besluit is deze instemming niet van toepassing als je werkgever gehouden is de kosten te maken op grond van afspraken in het kader van het overleg tussen je werkgever en de werknemersorganisaties betrokken bij de CAO-VVT.

5. Je werkgever mag op grond van lid 4 kosten in mindering brengen op de transitievergoeding tot maximaal een vloerbedrag ter grootte van tweemaal je bruto maandsalaris¹ vermeerderd met je maandelijkse bruto onregelmatigheidstoeslag direct voorafgaand aan de beëindiging van je dienstverband. Als de hoogte van je onregelmatigheidstoeslag voor de beëindiging van je dienstverband wisselde, wordt deze berekend over je gemiddelde ORT per maand over de laatste 12 volle kalendermaanden voor de beëindiging van je dienstverband.

¹ In dit vloerbedrag zijn de vakantietoeslag, de eindejaarsuitkering en de werkgeversbijdrage PFZW pensioen reeds verwerkt.

6. In het geval je wettelijke transitievergoeding van lid 2 minder is dan het voor jou geldende vloerbedrag van lid 5, dan ontvang je bij beëindiging van je dienstverband het vloerbedrag van lid 5.
7. Als je in het eerste jaar na de beëindiging van je dienstverband een arbeidsovereenkomst aangaat met een nieuwe werkgever en bij deze werkgever is geen verhuiskostenregeling van toepassing, dan heb je, als je een eigen huishouding voert, recht op een eenmalige tegemoetkoming in verband met gemaakte verhuiskosten als de afstand tussen je woonplaats en je nieuwe werkadres zo groot is dat je redelijkerwijs moet verhuizen. De hoogte van deze tegemoetkoming is gelijk aan eenmaal het maandsalaris wat je verdiende direct voor de beëindiging van je dienstverband, met een minimum van tweemaal het voor jou geldende minimumloon per maand.
8. Toezeggingen die je werkgever vóór de beëindiging van je dienstverband heeft gedaan over vergoeding van studiekosten in verband met herplaatsing binnen de instelling wegens reorganisatie of opheffing van de dienst waar je werkzaam was, blijven na de beëindiging van je dienstverband geldig. De vergoeding daarvoor bedraagt 100% van de noodzakelijke kosten.
9. Deze bepaling is niet van toepassing als niet is voldaan aan hetgeen in lid 3 is bepaald of als je individueel afspraken met je werkgever maakt in een vaststellingsovereenkomst of wanneer je de AOW-gerechtigde leeftijd hebt.

Artikel 3

Duur, wijziging en opzegging van de cao

1. Deze CAO heeft een looptijd van 1 juli 2016 tot en met 31 december 2016.
2. De CAO eindigt van rechtswege zonder opzegging aan het einde van de overeengekomen looptijd.