

Cao Apothekers in Dienstverband 2025 - 2027



INHOUDSOPGAVE

INHOUDSOPGAVE	2
PREAMBULE	5
HOOFDSTUK 1: ALGEMENE BEPALINGEN	6
Artikel 1 Karakter en werkingssfeer van de cao	6
Artikel 2 Definities	6
HOOFDSTUK 2: DE ARBEIDSOVEREENKOMST	8
Artikel 3 Indiensttreding	8
Artikel 4 Ketenregeling	8
Artikel 5 Proeftijd	8
HOOFDSTUK 3: PROFESSIONALITEIT, KWALITEIT EN OPLEIDING	9
Artikel 6 Functie en professioneel statuut	9
Artikel 7 Do-the-job contract	9
Artikel 8 Scholing en herregistratie	9
Artikel 9 Vergoeding functiegebonden kosten	10
Artikel 10 Vergoeding kosten opleiding tot openbaar apotheker specialist	10
HOOFDSTUK 4: INKOMEN	11
Artikel 11 Salaris	11
Artikel 12 Eindejaarsuitkering	12
Artikel 13 Eenmalige uitkering	12
Artikel 14 Vakantietoeslag	12
Artikel 15 Diensttijdgratificatie	12
Artikel 16 Pensioenregeling	12
HOOFDSTUK 5 WERKTIDENREGELINGEN, DIENSTENVERGOEDING EN OVERWERK	13
Artikel 17 Arbeidsduur	13
Artikel 18 Indeling werktijden in het rooster	13
Artikel 19 Bijzondere diensten / Dienstapothek	13
Artikel 20 Overwerk	14
Artikel 21 Werkoverleg	14
HOOFDSTUK 6: VAKANTIE EN VERLOF	15
Artikel 22 Vakantie	15
Artikel 23 Buitengewoon verlof	15
Artikel 24 Geboorteverlof en aanvullend geboorteverlof	16
Artikel 25 Buitengewoon verlof deelname commissies	16
Artikel 26 Overige verlofvormen	16
HOOFDSTUK 7: OVERIGE ARBEIDSVORWAARDEN EN VERGOEDINGEN	17
Artikel 27 Duurzaam inzetbaarheidsbudget	17
Artikel 28 Reiskostenvergoeding bij woon-werkverkeer en dienstreizen	17

Artikel 29 Verhuiskostenvergoeding	18
Artikel 30 Inkoop geneesmiddelen	18
HOOFDSTUK 8: WERK & ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN	19
Artikel 31 Aansprakelijkheidsverzekering	19
Artikel 32 Algemene ARBO-bepalingen	19
Artikel 33 Verzuim en re-integratie	19
Artikel 34 Aanvulling salaris bij arbeidsongeschiktheid	20
Artikel 35 Omgaan met gevaarlijke stoffen	20
Artikel 36 Onderzoek herijking beloningsbeleid	20
Artikel 37 Duur, wijziging en opzegging van de overeenkomst	22
BIJLAGE 1 Salarisschalen per maand op basis van een 38-urige werkweek	23
BIJLAGE 2 Salarisschalen per maand op basis van een 40-urige werkweek	24
BIJLAGE 3 Uitleg ‘Do-the-job contract’	25
BIJLAGE 4 Het Goede Gesprek	26
BIJLAGE 5 Collectieve aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering	27
BIJLAGE 6 Berekening vergoeding bijzondere diensten	29
BIJLAGE 7 Overgangsregeling leeftijdsverlofdagen	30
BIJLAGE 8 Duurzame Inzetbaarheid	31
BIJLAGE 9 Aanvullend Geboorteverlof	32
BIJLAGE 10 Woordenboek Competentieprofielen	33
BIJLAGE 11 Modelarbeidsovereenkomsten	41
Model arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd	41
Model arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd	44
Model arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd	47
Model arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd	50
Model Oproepovereenkomst voor bepaalde tijd	53
Model arbeidsovereenkomst voor de Tweede Apotheker in opleiding tot openbaar apotheker specialist ..	56
BIJLAGE 12 Cao-partijen	59

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST APOTHEKERS IN DIENSTVERBAND

1 maart 2025 tot en met 31 maart 2027

Ondergetekenden:

Werkgeversvereniging Openbare Apotheken (WOA), als partij aan werkgeverszijde,

en

Vereniging van Apothekers in Dienstverband (VAD), als partij aan werknemerszijde,

zijn de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.

PREAMBULE

Gedurende de eerste helft van 2025 heeft intensief overleg plaatsgevonden tussen Werkgeversvereniging Openbare Apotheken (WOA) en Vereniging van Apothekers in Dienstverband (VAD) om te komen tot een nieuwe cao voor Apothekers in Dienstverband (cao AiD). Dat overleg heeft geleid tot deze cao voor Apothekers in dienstverband met een looptijd van 1 maart 2025 tot en met 31 maart 2027.

Naast een aantal concrete afspraken over de ontwikkeling van het inkomen van de apotheker in dienstverband gedurende de looptijd van de cao hebben partijen afgesproken om de komende periode een onderzoek te houden naar de herijking van het beloningsbeleid. De openbare farmacie vraagt in de huidige tijd namelijk om meer vaardigheden dan diepgaande patiënten- en farmaceutische kennis. In de openbare farmacie is de farmaceutisch verantwoordelijke in veel gevallen ook resultaatverantwoordelijk voor de apotheek. Daarnaast zien we in de sector de ontwikkeling dat er steeds vaker ZZP-apothekers aan de slag zijn. Farmaceutische zorg is contextuele zorg, dat wil zeggen apothekers hebben een relatie met hun patiënten en hun huisarts-collega's. Cao-partijen zetten daarom in op apothekers in dienstverband die zichtbaar en herkenbaar hun rol in hun omgeving vervullen. Het huidige beloningsbeleid in deze cao sluit daar niet optimaal op aan.

WOA en VAD overwegen al gedurende een langere periode functiedifferentiatie en een herijking van het beloningsbeleid voor de (functies van) apotheker in dienstverband. Om dit gesprek goed te kunnen voeren, wensen partijen te beschikken over de uitkomst van een door een onafhankelijke partij opgestelde quick scan waarbij de waardering van de huidige functieprofielen (met inbegrip van eventuele varianten daarop wordt vergeleken met de loonlijnen van aanpalende cao's. Deze quick scan zal in het najaar van 2025 worden uitgevoerd en de resultaten zullen worden besproken tussen WOA en VAD. In 2026 zullen partijen – mede op basis van de uitkomsten van de quick scan - overleg voeren over een eventuele herijking van het beloningsbeleid. Ten behoeve van (de uitkomst) van dat overleg zijn in deze cao een aantal kaders en uitgangspunten afgesproken.

De aanpak van de quick scan en de kaders en uitgangspunten voor (de uitkomst van) dat overleg zijn uitgewerkt in artikel 37 van deze cao.

Tenslotte hebben partijen afspraken gemaakt over de normering en de indexatie van de dienstenvergoeding en zijn de situaties geduid waarbij, bij het vaststellen van de dienstenvergoeding, van die norm kan worden afgeweken. Zie daarvoor artikel 19 en bijlage 6 van deze cao.

HOOFDSTUK 1: ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1 Karakter en werkingssfeer van de cao

1. Deze cao heeft het karakter van een **minimum-cao**, waarvan ten gunste van de werknemer mag worden afgeweken.
2. Omwille van de leesbaarheid worden werkgever en werknemer met 'hij' aangeduid. Waar 'hij' staat aangeduid, wordt eveneens 'zij' bedoeld.
3. Het in deze overeenkomst bepaalde is van toepassing op de werkgever en de werknemer zoals omschreven in artikel 2.

Artikel 2 Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

a. werkgever

iedere natuurlijke of rechtspersoon die in Nederland een apotheek exploiteert in de zin van de Geneesmiddelenwet en waarop geen andere bedrijfstak-cao van toepassing is, niet zijnde:

- (i) apotheken in eigendom een lid van de Nederlandse Vereniging van Ziekenhuizen en/of de Nederlandse Federatie van Universitair medische centra waarbij het ziekenhuis een meerderheidsbelang (meer dan 50%) heeft en/of een overwegende mate van zeggenschap uitoefent
- (ii) apotheken van apotheekhoudende huisartsen
- (iii) apotheken in een gezondheidscentrum waarbij de werknemers rechtstreeks in loondienst zijn van een stichting ter exploitatie van dat gezondheidscentrum
- (iv) apotheken in eigendom van een lid van de Associatie van Ketenapotheken (ASKA).

b. werknemer

hij die in dienst is van de in sub a genoemde werkgever en in het bezit is van het diploma master Farmacie.

c. (openbare) apotheek

het lokaal of samenhangend geheel van lokalen waarin geneesmiddelen worden bereid, ter hand worden gesteld en ten behoeve van terhandstelling worden opgeslagen, dan wel alleen ter hand worden gesteld en daartoe worden opgeslagen.

d. recept:

zoals gedefinieerd in *artikel 1, eerste lid, onderdeel pp, van de Geneesmiddelenwet (Stb. 2007, 93)*:

“een door een met naam en werkadres aangeduide beroepsbeoefenaar als bedoeld in [artikel 36, veertiende lid](#), van de onder II dan wel een daartoe in een andere lidstaat bevoegde beroepsbeoefenaar, opgesteld document waarin aan een persoon of instantie als bedoeld in [artikel 61, eerste lid](#), een voorschrift wordt gegeven om een met zijn stofnaam of merknaam aangeduid geneesmiddel in de aangegeven hoeveelheid, sterkte en wijze van gebruik ter hand te stellen aan een te identificeren patiënt, en dat is ondertekend door de desbetreffende beroepsbeoefenaar dan wel, zonder te zijn ondertekend, met een zodanige code is beveiligd dat een daartoe bevoegde persoon of instantie de authenticiteit ervan kan vaststellen;”

e. werkdag

de dagen, met uitzondering van de zondag en de feestdagen van maandag tot en met zaterdag van 8.00 tot 18.00 uur.

f. werkweek

aantal werkdagen, waarop in een kalenderweek, gedurende de contractueel overeengekomen arbeidsuren, arbeid wordt verricht.

g. normale dienst

de dagdienst op werkdagen van maandag tot en met vrijdag.

h. bijzondere dienst

diensten in de avond, nacht en/of het weekend of op feestdagen waaronder ook aanwezigheids- en/of oproepdiensten.

i. dagdienst

de dienst op maandag tot en met zondag en daarmee gelijk gestelde (feest)dagen tijdens de uren waarop de apotheek normaal is geopend, zijnde van 8.00 tot 18.00 uur. Op maandag tot en met vrijdag kan de dagdienst na 18.00 uur uitgebreid worden tot 20.00 uur, indien deze uren aansluiten op de bestaande dagdienst en deze uren geen deel uitmaken van de avonddienst.

j. vakantiedag

een vrije dag, welke wordt opgenomen voor het aantal uren waarop men volgens rooster werkzaam is.

k. feest- en gedenkdagen

Nieuwjaarsdag, eerste en tweede Paasdag, Koningsdag, Bevrijdingsdag (in lustrumjaren), Hemelvaartsdag, eerste en tweede Pinksterdag, Kerstavond van 16.00 uur tot 18.00 uur, eerste en tweede Kerstdag, Oudejaarsavond van 16.00 uur tot 18.00 uur, alsmede bijzondere feestdagen door de werkgever aangewezen.

l. maandsalaris

het voor de werknemer overeenkomstig artikel 11 cao en bijlage 1 of 2 van de cao vastgestelde bruto salaris.

m. uurloon

het voor de werknemer geldende maandsalaris, vermenigvuldigd met 12 en gedeeld door 52, gedeeld door het overeengekomen aantal arbeidsuren per week van de desbetreffende werknemer.

n. maximum dagloon

het dagloon dat door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid wordt vastgesteld.

o. relatiepartner

1. de geregistreerde partner dan wel;
2. degene met wie de werknemer ongehuwd samenleeft. Van ongehuwd samenleven is sprake indien twee ongehuwde personen een gezamenlijke huishouding voeren met het oogmerk duurzaam samen te wonen, zulks met uitzondering van bloedverwanten in de eerste graad.

p. periodiek

de jaarlijkse volgende stap in de salarisschaal, op basis van een dienstjaar zoals omschreven in artikel 11.

q. pensioenpremie

de pensioenpremie conform de pensioenregeling Stichting Pensioenfonds Openbare Apotheken (SPOA).

r. Professioneel Statuut

het door de beroeps- en brancheorganisatie voor apothekers (KNMP) vastgestelde document, waarin het kader is opgenomen van de professionele verantwoordelijkheid en de daaruit volgende grenzen van de professionele autonomie.

s. Aios

tweede apotheker in opleiding tot openbaar apotheker specialist.

t. vervolgopleiding

vervolgopleiding tot openbaar apotheker specialist.

u. cao secretariaat

de KNMP (www.knmp.nl) is door cao-partijen belast met het secretariaat van de Cao Apothekers in Dienstverband. De KNMP is geen partij bij deze cao.

HOOFDSTUK 2: DE ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 3 Indiensttreding

1. De arbeidsovereenkomst met de werknemer wordt schriftelijk aangegaan, waarbij de door partijen aan deze cao gehechte modelarbeidsovereenkomst in **bijlage 11** minimaal zal worden gevolgd.
2. Zij wordt in tweevoud opgemaakt; beide exemplaren worden door de werkgever en de werknemer ondertekend. Wijzigingen in de arbeidsovereenkomst worden schriftelijk overeengekomen. Voor zover het geen afbreuk doet aan de wettelijke geldigheid van enige bepaling, kunnen werkgever en werknemer desgewenst digitaal tot overeenstemming komen over de arbeidsovereenkomst of eventuele wijzigingen daarin.
3. Onmiddellijk na het aangaan van de arbeidsovereenkomst wordt door de werkgever één van deze exemplaren, al dan niet digitaal, aan de werknemer verstrekt, alsmede een (digitaal) exemplaar van de cao Apothekers in Dienstverband.
4. Modelarbeidsovereenkomsten zullen via de online kanalen van het cao secretariaat (knmp.nl) up-to-date worden gehouden en tevens beschikbaar worden gesteld in downloadbare vorm.

Artikel 4 Ketenregeling

Voor arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd die uitsluitend of overwegend zijn aangegaan omwille van de educatie van de tweede apotheker in opleiding tot openbaar apotheker specialist (aios), is artikel 7:668a BW niet van toepassing.

Artikel 5 Proeftijd

In de arbeidsovereenkomst wordt, indien wenselijk, schriftelijk een proeftijdbeding conform de wet opgenomen.

HOOFDSTUK 3: PROFESSIONALITEIT, KWALITEIT EN OPLEIDING

Artikel 6 Functie en professioneel statuut

1. De werknemer wordt aangesteld in de functie van:
 - tweede apotheker in opleiding, of;
 - tweede apotheker, of;
 - gevestigd apotheker.
2. De werknemer zal zijn beroep uitoefenen met inachtneming van de eisen des tijds, de wet en overeenkomstig de regels, die naar het oordeel van de beroepsgenoten bij een goede beroepsuitoefening in acht behoren te worden genomen, waaronder het vigerende [Professioneel Statuut](#).
3. De werknemer in de functie van tweede apotheker neemt deel aan de leiding van de apotheek. Tussen werkgever en werknemer wordt uitdrukkelijk afgesproken welke taken de tweede apotheker (mede) zal verrichten. De tweede apotheker kan, indien door werkgever en werknemer gewenst, de gevestigd apotheker waarnemen bij diens afwezigheid.
4. De werknemer in de functie van gevestigd apotheker beheert voor rekening en risico van de werkgever diens apotheek als goed apotheker. De gevestigd apotheker heeft op grond van zijn functie en de Geneesmiddelenwet een farmaceutische eindverantwoordelijkheid.
5. De werknemer wordt als tweede apotheker in opleiding (aios) aangesteld in een erkende opleidingsapotheek en verricht zijn werkzaamheden in het kader van de vervolgopleiding onder begeleiding en aanwijzingen van de (gevestigd) apotheker en/of erkende opleider. De aios is gedurende de opleiding niet werkzaam als gevestigd of behorend apotheker, maar kan – indien werkgever en werknemer dit overeenkomen – de gevestigd apotheker waarnemen bij diens afwezigheid. De aios voert de opleiding naar beste vermogen uit, houdt de werkgever op de hoogte van de voortgang en meldt onderbreking of beëindiging van de opleiding onverwijld aan de werkgever. De werkgever mag met schriftelijke toestemming van de aios inlichtingen inwinnen bij het opleidingsinstituut. Er bestaan geen conflicterende belangen (zoals familie- of relationele banden) tussen de aios en de eigenaar, gevestigd apotheker of opleider. Deze bepaling is in lijn met het Besluit Opleidingseisen Openbare Farmacie (BOOF) 2025.

Artikel 7 Do-the-job contract

1. Indien werkgever en werknemer in de functie van tweede apotheker of gevestigd apotheker overeenkomen om de taken en verantwoordelijkheden van de werknemer uit te voeren op basis van een 'Do-the-job contract' (**bijlage 3**):
 - a. bedraagt de gemiddelde arbeidsduur van betrokken werknemer in afwijking van artikel 17 lid 1 cao op voltijdbasis gemiddeld 40 uur per week in plaats van 38 uur per week;
 - b. zet de betrokken werknemer de twee extra uren flexibel in voor werkzaamheden buiten de reguliere werktijden;
 - c. is artikel 17 lid 2 cao 'ADV' niet op de betrokken werknemer van toepassing;
 - d. wordt het salaris op voltijdbasis van betrokken werknemer vastgesteld overeenkomstig de salarisschaal, behorende bij een dienstverband van gemiddeld 40 uur per week (**bijlage 2**);
 - e. is artikel 20 cao 'Overwerk' niet op betrokken werknemer van toepassing;
 - f. is artikel 21 cao 'Werkoverleg' niet op de betrokken werknemer van toepassing;
 - g. bedraagt het recht op vakantie voor betrokken werknemer bij een voltijd dienstverband in afwijking van artikel 22 cao geen 212,8 uur per jaar (gebaseerd op 28 verlofdagen van 7,6 uur), maar 224 uur per jaar (gebaseerd op 28 verlofdagen van 8 uur).
2. Indien betrokken medewerker in deeltijd werkt gelden bovengenoemde bepalingen naar rato van de omvang van het deeltijddienstverband.

Artikel 8 Scholing en herregistratie

De apotheker-werknemer is gehouden diens kennis en vaardigheden voor een goede beroepsuitoefening op peil te houden dan wel uit te breiden en in elk geval aan de geldende herregistratie eisen te voldoen. De werkgever stelt de werknemer hiertoe in de gelegenheid. Nascholing en accreditatie, georganiseerd door beroepsvereniging KNMP, heeft de voorkeur.

Artikel 9 Vergoeding functiegebonden kosten

1. Werknemer die geen tweede apotheker in opleiding is, heeft recht op een vergoeding voor persoonlijke kosten op declaratiebasis van de werkelijk gemaakte kosten in het kader van de functie-uitoefening. Deze vergoeding, tot een maximum van € 4.500,-- per kalenderjaar, dient ter tegemoetkoming in de kosten van bij- en nascholing in het kader van de herregistratie en de beroepsuitoefening, de contributie voor de beroepsverenigingen KNMP, VJA, VAD, telefoonkosten en thuiswerkvergoeding.
2. Als in enig jaar het toegekende budget niet volledig wordt besteed, kunnen werkgever en werknemer over het restant nadere afspraken maken voor scholingsdoeleinden binnen de fiscale mogelijkheden.
3. Indien werknemer gedurende het jaar in of uit dienst treedt wordt de vergoeding naar rato toegekend.
4. Vergoedde functiegebonden kosten kunnen niet worden teruggevorderd.

Artikel 10 Vergoeding kosten opleiding tot openbaar apotheker specialist

1. De kosten van de vervolgopleiding tot openbaar apotheker specialist worden vergoed door de werkgever. Daarnaast kan de werknemer op declaratiebasis de werkelijk gemaakte kosten in het kader van de functie-uitoefening, waaronder het lidmaatschap van de KNMP, VJA, VAD, telefoonkosten en thuiswerkvergoeding declareren, met een maximum van € 4.500,--.
2. De dagen waarop de vervolgopleiding wordt gevolgd worden beschouwd als werkdag en komen voor rekening van de werkgever. Daarnaast kunnen de aios-werknemer en de werkgever nadere afspraken maken over het bezoeken van bijeenkomsten welke specifiek verband houden met de beroepsuitoefening.
3. De vergoeding voor de kosten van de vervolgopleiding die tot dan toe door de werkgever is betaald, moet volledig door de werknemer worden terugbetaald:
 - a. als de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd dan wel niet wordt voortgezet gedurende de opleiding,
 - b. als de opleiding tussentijds wordt beëindigd, hetzij op eigen verzoek van de werknemer, hetzij door werkgever als gevolg van aan de werknemer te wijten feiten of omstandigheden.
4. Als de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd dan wel niet voortgezet binnen 24 maanden na het behalen van het diploma, hetzij op eigen verzoek van de werknemer, hetzij door werkgever als gevolg van de aan werknemer te wijten feiten of omstandigheden, geldt voor iedere maand dat de arbeidsovereenkomst korter dan 24 maanden heeft geduurd na het voltooien van de studie, dat 1/24^{ste} deel van de totale vergoeding (met een maximum van € 3.000,--) dient te worden terugbetaald.

HOOFDSTUK 4: INKOMEN

Artikel 11 Salaris

1. De salarisschalen voor de functies van tweede apotheker in opleiding, tweede apotheker en gevestigd apotheker zijn opgenomen in **bijlage 1** van deze cao.

De salarissen en salaristabellen worden:

- Per 1 september 2025 structureel verhoogd met 4,25%.
- Per 1 april 2026 structureel verhoogd met 4,25%.
- Per 1 september 2026 structureel verhoogd met 1%.

2. De in de salarisschalen opgenomen bedragen in **bijlage 1** gelden voor de normale arbeidsduur, zijnde een voltijd dienstverband van gemiddeld 38 uur per week. De in de salarisschalen opgenomen bedragen in **bijlage 2** gelden voor het dienstverband met een gemiddelde arbeidsduur van 40 uur per week, waaronder het 'Do-the-job contract' (zie art. 7 cao). Wanneer met de werknemer een hiervan afwijkende arbeidsduur is overeengekomen, wordt het salaris naar rato vastgesteld.
3. De werknemer ontvangt een salaris op basis van de voor zijn functie geldende salarisschaal.
4. Bij indiensttreding vindt inpassing in de salarisschaal plaats op basis van al dan niet elders verkregen ervaring. Indien een werknemer drie jaar of langer geen dienstverband in de functie van apotheker heeft gehad, zal de werknemer bij hernieuwde indiensttreding worden ingeschaald op basis van het aantal dienstjaren dat hij had opgebouwd gedeeld door de factor twee.
5. Werkgever en werknemer voeren jaarlijks ten minste één maar bij voorkeur twee gesprek(ken) ('Het Goede Gesprek') waarin tenminste aandacht wordt besteed aan:
 - a. het functioneren en de ontwikkeling van de werknemer;
 - b. de ontwikkelingen binnen en rond de apotheek, het daaruit voortvloeiende takenpakket en werkbelasting van de werknemer;
 - c. de verwachtingen rond het functioneren en de ontwikkeling van de werknemer gedurende de komende periode;
 - d. de eventueel door de werknemer te volgen opleidingen, de bekostiging daarvan en de overige facilitering van de werknemer, mocht daar aanleiding voor bestaan.

Bijlage 4 bevat een leidraad voor het voeren van 'Het Goede Gesprek'.

6. In beginsel wordt aan de werknemer éénmaal per jaar een salarisverhoging conform de volgende periodiek van de van toepassing zijnde salarisschaal toegekend, zolang het maximum van de schaal nog niet is bereikt.
7. In beginsel is de datum van de jaarlijkse periodieke salarisverhoging de datum van indiensttreding. Wanneer de werknemer in de loop van een kalendermaand in dienst trad, geldt als periodiekdatum de eerste van de maand volgend op de maand van indiensttreding.
8. Afhankelijk van het functioneren van de werknemer en de ontwikkelingen binnen en rond de apotheek kunnen als salarisverhoging extra periodieken in de salarisschaal worden toegekend, of kan een toelage op het salaris aan de werknemer worden toegekend van 10% op het salaris.
9. Ingeval het functioneren van de werknemer onder de maat is, dan wordt de salarisverhoging conform lid 8 opgeschort. Werkgever en werknemer stellen in overleg een verbeterplan op.
10. Een tweede apotheker die met succes de opleiding tot openbaar apotheker specialist heeft afgerond, komt in aanmerking voor de toekenning van een extra periodiek binnen de salarisschaal voor tweede apothekers. De ingangsdatum van deze extra periodiek is vastgesteld op de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarin het betreffende diploma is behaald. De normale jaarlijkse datum waarop een periodiek wordt toegekend bij voldoende functioneren blijft ongewijzigd, ondanks de toekenning van de extra periodiek voor het behalen van het diploma.
11. De tweede apotheker die gevestigd apotheker in dienstverband wordt, wordt ingedeeld in de salarisschaal, behorende bij de functie van gevestigd apotheker waarbij de startperiodiek in die schaal als volgt wordt vastgesteld: het aantal opgebouwde periodieken als tweede apotheker gedeeld door factor twee. De eerste van de maand, volgende op de promotiedatum wordt in die situatie de nieuwe periodiekdatum.

Artikel 12 Eindejaarsuitkering

1. De werknemer heeft in 2025 recht op een eindejaarsuitkering van 3%.
De werknemer heeft in 2026 recht op een eindejaarsuitkering van 5%.
2. Het bedrag van de eindejaarsuitkering wordt opgebouwd over de in het betreffende jaar feitelijk genoten bruto maandsalarissen, verhoogd met de eventuele toelage overeenkomstig artikel 11 lid 8 cao. De eindejaarsuitkering wordt uitbetaald in de maand december, met uitzondering van de in lid 3 genoemde situatie.
3. Als de werknemer uit dienst treedt voor de uitkeringsdatum, wordt de op basis van lid 2 van dit artikel opgebouwde eindejaarsuitkering bij het einde van het dienstverband uitgekeerd.
4. De eindejaarsuitkering wordt fiscaal behandeld conform de geldende wet- en regelgeving.
5. De eindejaarsuitkering telt mee voor de pensioenopbouw. De premies worden hierop ingehouden volgens de geldende beroepspensioenregeling van de SPOA.
6. De werkgever informeert de werknemer tijdig over de toekenning en berekening van de eindejaarsuitkering, inclusief een duidelijke specificatie op de loonstrook.

Artikel 13 Eenmalige uitkering

1. De werknemer die in december 2025 in dienst is heeft recht op een eenmalige uitkering van 2,55% van twaalf maal het bruto maandsalaris van de maand december 2025, verhoogd met de eventuele toelage overeenkomstig artikel 11 lid 8 cao.
2. De eenmalige uitkering wordt uitbetaald in de maand december 2025.
3. Indien de werknemer gedurende het jaar 2025 in dienst getreden is, wordt de eenmalige uitkering van 2,55% volgens lid 1 berekend over het aantal maanden dat werknemer in 2025 in dienst was.

Artikel 14 Vakantietoeslag

1. De vakantietoeslag wordt opgebouwd en bedraagt 8% van de feitelijk genoten maandsalarissen, verhoogd met de eventuele toelage overeenkomstig artikel 11 lid 8 cao in de periode van 1 juni tot en met 31 mei.
2. De vakantietoeslag wordt uitbetaald in de maand mei, met uitzondering van de in lid 3 genoemde situatie.
3. Wanneer de werknemer uit dienst treedt voor de uitkeringsdatum, wordt de opgebouwde vakantietoeslag bij het einde van het dienstverband uitgekeerd.

Artikel 15 Diensttijdgratificatie

Bij een 12,5-, 25-, en 40-jarig dienstverband wordt door de werkgever een gratificatie verstrekt van respectievelijk $\frac{1}{4}$, $\frac{1}{2}$ en 1 maandsalaris, verhoogd met de eventuele toelage op basis van artikel 11 lid 8 cao. Bij het berekenen van de duur van de dienstbetrekking wordt de diensttijd doorgebracht in dezelfde apotheek, doch bij verschillende werkgevers (bijvoorbeeld na een wisseling van eigenaar), als één geheel aangemerkt.

Artikel 16 Pensioenregeling

1. De pensioenpremie conform de pensioenregeling van Stichting Pensioenfonds Openbare Apothekers (SPOA) wordt gelijkwaardig verdeeld tussen werkgever en werknemer. Werkgever en werknemer betalen beiden 50% van de premie. Het staat werknemer vrij om gebruik te maken van aanvullende pensioenregelingen. De kosten voor deze aanvullende regelingen komen voor rekening van de werknemer.
2. Werkgever en werknemer maken afspraken over de betaling van de pensioenpremie, bij voorkeur door maandelijkse betaling door de werkgever met inhouding van het werknemersdeel op het salaris. Indien premies vooruit worden betaald, houden partijen rekening met (terug)betaling van teveel vooruitbetaalde premie bij beëindiging van het dienstverband.
3. Indien het [pensioenreglement](#) tussentijds wordt gewijzigd dan komt het gestelde in dit artikel te vervallen en treden cao-partijen opnieuw in onderhandeling.

HOOFDSTUK 5 WERKTIDENREGELINGEN, DIENSTENVERGOEDING EN OVERWERK

Artikel 17 Arbeidsduur

1. De normale arbeidsduur bij een voltijd dienstverband bedraagt gemiddeld 38 uur per week.
2. In afwijking van lid 1 kan de gemiddelde arbeidsduur per week ook zonder de keuze voor een ‘Do-the-job contract’ (zie artikel 7) 40 uur per week bedragen. In dat geval blijft het salaris vastgesteld op basis van **bijlage 1** van de cao, maar bouwt de werknemer dagen arbeidsduurverkorting (ADV) op.
De wijze waarop invulling wordt gegeven aan de ADV wordt in overleg tussen werkgever en werknemer bepaald, waarbij de werkgever zo nodig de doorslaggevende stem heeft.
 - a. De eerste mogelijkheid is dat de werknemer 13 vrije dagen per jaar opbouwt welke worden toegevoegd aan het vakantiesaldo.
 - b. De tweede mogelijkheid is dat de werknemer per vier weken van 40 uur twee dagdelen (ochtend en/of middag) vrij heeft (zodat de werknemer per vier weken feitelijk gemiddeld 38 uur per week werkt).
 - c. De derde mogelijkheid is dat de ADV van de werknemer wordt afgekocht en het maandsalaris zoals genoemd in **bijlage 1** met 5% wordt verhoogd.
3. Met inachtneming van hetgeen bij of ingevolge de wet is bepaald, wordt de indeling van de werktijden door de werkgever na overleg met de werknemer vastgesteld, met dien verstande dat de werktijden zo regelmatig mogelijk worden verdeeld en bij voorkeur liggen tussen 08:00 en 18:00 uur op maandag tot en met zaterdag. Een grotere spreiding van het aantal te werken uren over een jaar heen zal niet gepaard gaan met de invoering van onevenwichtige werkpatronen voor individuele werknemers.

Artikel 18 Indeling werktijden in het rooster

1. Voor de indeling van de werktijden wordt een rooster in overleg tussen de werkgever en werknemer opgesteld. Een (gewijzigd) rooster moet na vaststelling ten minste 28 dagen voordat het rooster ingaat door de werkgever aan de werknemer worden medegedeeld. De normen uit de Arbeidstijdenwet en Arbeidstijdenbesluit zijn leidend voor het overleg over de arbeids- en rusttijden.
2. Bijzondere omstandigheden met een aantoonbaar incidenteel karakter kunnen ertoe leiden dat wordt afgeweken van het rooster dat volgens artikel 18 lid 1 is vastgesteld. Als het dienstbelang dat in een dergelijke situatie vordert, kan de werkgever wijzigingen aanbrengen in het vastgestelde rooster van de werknemer. Als wijzigingen worden aangebracht in het vastgestelde rooster, ontvangt de werknemer schadeloosstelling in geval hij daardoor schade lijdt, bijvoorbeeld als niet te restitueren uitgaven zijn gedaan of verplichtingen zijn aangegaan.

Artikel 19 Bijzondere diensten / Dienstapothek

1. De apotheker heeft een taak binnen het geheel van de maatschappij en in het bijzonder in de gezondheidszorg. Bij de uitoefening van zijn taak richt hij zich naar hetgeen vastgelegd is in het Professioneel Statuut. Volgens dat Professioneel Statuut zorgt de apotheker ervoor dat, als hij de farmaceutische (patiënten)zorg voor een patiënt niet kan verlenen, deze zorg door een andere apotheker geleverd kan worden en neemt hij maatregelen om tijdens zijn afwezigheid de continuïteit van de te leveren farmaceutische zorg te waarborgen.
2. Om alle inwoners van Nederland ook tijdens de avond-, nacht-, weekend- en feestdagen (de zogenaamde ‘ANW-uren’) toegang te bieden tot goede en toegankelijke farmaceutische zorg zijn er dienstapotheken, verspreid over heel Nederland. Voor de dienstapothek geldt dat de gebruikelijke diensten door de apotheker in dienstverband plaatsvinden tijdens genoemde ANW-uren. In het kader van deze cao zijn dit ‘bijzondere diensten’.
3. Een volledige dienstweek is een periode van vrijdag 18.00 uur tot vrijdag 18.00 uur, inclusief de zaterdag-, zondag- en feestdagen conform artikel 2 sub m cao. Werkgever en werknemer komen overeen of de werknemer al dan niet bijzondere diensten verricht. Werkgever en werknemer nemen daarbij de Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit in acht.
4. De vergoeding voor het verrichten van bijzondere diensten is vastgesteld op basis van normen. In bijlage 6 van de cao is beschreven uit welke elementen de normvergoeding is opgebouwd. Als de feitelijke situatie rond het verrichten van bijzondere diensten voor een apotheker in dienstverband structureel afwijkt van de norm, kan een aangepaste vergoeding worden vastgesteld. In bijlage 6 van de cao worden afwijkende situaties beschreven.

5. Het bedrag van de normvergoeding wordt ieder kalenderjaar per 1 januari geïndexeerd overeenkomstig de algemene aanpassing van de salarissen die gedurende het kalenderjaar daarvoor op basis van deze cao hebben plaatsgevonden.
6. De normvergoeding voor een apotheker die bijzondere diensten verricht bedraagt tot en met 31 december 2025 € 1.461,48 bruto voor een volledige dienstweek.
7. Het bedrag van de normvergoeding voor bijzondere diensten:
 - a. Staat naast het salaris op basis van de ingeroosterde werkweek (artikel 11 en bijlage 1 cao);
 - b. Het uitvoeren van bijzondere diensten telt niet mee voor de opbouw van vakantie uren;
 - c. Is exclusief 8% vakantiegeld, dit wordt direct met de vergoeding zelf uitbetaald;
 - d. Is onderdeel van het pensioengevend inkomen;
 - e. Op de vergoeding voor bijzondere diensten wordt de werknemersbijdrage voor de pensioenpremie ingehouden; de werkgever draagt zijn deel hierover bij;
 - f. Gemaakte reiskosten tijdens de dienst worden conform de hoogte van de reguliere reiskostenvergoeding op declaratiebasis vergoed (zie art. 28 cao).

Artikel 20 Overwerk

1. Onder overwerk wordt verstaan het werk dat incidenteel wordt verricht in opdracht van de werkgever boven de in de arbeidsovereenkomst bedongen uren, tenzij de arbeid aansluit op de voor de werknemer gebruikelijke werktijd en van kortere duur is dan een kwartier. (Niet van toepassing op het Do-the-job contract)
2. Werkgever en werknemer komen overeen of het overwerk per uur wordt vergoed met een toeslag van 25% op het uurloon, verhoogd met de eventuele toelage van artikel 11 lid 8 of tijd voor tijd.

Artikel 21 Werkoverleg

1. Het werkoverleg zal zoveel mogelijk tijdens de normale diensttijd plaatsvinden. Als dat niet mogelijk is en het werkoverleg plaatsvindt buiten de normale diensttijd, dan zullen de hiervoor benodigde uren voor de eerste vier werkoverleggen per jaar vergoed worden in vrije tijd waarbij één uur werkoverleg één uur vrije tijd is.
2. De benodigde uren voor extra werkoverleggen worden vergoed met 100% van het uurloon.

HOOFDSTUK 6: VAKANTIE EN VERLOF

Artikel 22 Vakantie

1. Werknemer heeft bij een gemiddelde arbeidsduur van 38 uur per week recht op 212,8 uren vakantie per jaar en bij een gemiddelde arbeidsduur van 40 uur per week recht op 224 uren vakantie per jaar (voor de berekening van het aantal vakantiedagen per jaar wordt uitgegaan van 7,6 uur, respectievelijk 8 uur per dag).
2. Naast de vakantie-uren als genoemd in lid 1 kende de cao in het verleden de toekenning van zogenoemde 'leeftijdsgebonden vakantie-uren'. Met ingang van 1 september 2021 is de opbouw van deze 'leeftijdsgebonden vakantie uren' vervallen. De door de werknemer op 30 augustus 2021 opgebouwde leeftijdsgebonden vakantie uren blijven in de toekomst voor werknemer behouden, boven op het aantal vakantie-uren op basis van lid 1 van dit artikel: bij het stijgen van de leeftijd zal er van verdere opbouw echter geen sprake meer zijn. **(bijlage 7)**
3. De werknemer heeft het recht om de hem toekomende vakantie-uren gedurende tenminste 21 kalenderdagen aaneengesloten op te nemen om te voorkomen dat de zaterdag voorafgaand aan de vakantie ingeroosterd wordt. Voorts zal rekening worden gehouden met de wensen van de werknemer met betrekking tot het inroosteren van de werkzaamheden aaneensluitend aan de vakantie.
4. De werknemer wordt in de gelegenheid gesteld om de vakantie-uren waarop hij volgens deze regeling recht heeft en die door hem niet zijn aangewend voor het doeleinde, zoals omschreven in lid 5 van dit artikel, op te nemen alvorens de arbeidsovereenkomst eindigt.
5. Indien bij het einde van het dienstverband, de niet-genoten vakantie-uren, zoals bedoeld in het voorgaande lid, niet kunnen worden opgenomen, worden de desbetreffende vakantie-uren vergoed door uitkering van het uurloon voor elk niet-genoten uur.

Artikel 23 Buitengewoon verlof

1. In dit artikel wordt met echtgenoot gelijkgesteld de relatiepartner, zoals bedoeld in artikel 2 sub o.
2. In dit artikel wordt geregistreerd partnerschap gelijkgesteld met het huwelijk (art 23 lid 3 sub a, b en c).
3. Indien de werknemer op de hierna genoemde dag of dagen arbeid (ongeacht het aantal uren) zou moeten verrichten, wordt buitengewoon verlof met behoud van salaris verleend:
 - a. bij **huwelijk** van de werknemer gedurende drie aaneengesloten dagen, te weten de dag waarop de huwelijksvoltrekking plaatsvindt, alsmede een of twee dagen hieraan voorafgaand of hierop volgend;
 - b. bij **ondertrouw** van de werknemer, 1 dag;
 - c. bij **huwelijk** van bloed- en aanverwanten in de eerste en tweede graad, 1 dag;
 - d. bij **overlijden** van de echtgenoot, bloed- en aanverwanten in de eerste graad, broer en zus: van de dag van het overlijden tot en met de dag van de uitvaart;
 - e. bij de **begravenis** of **crematie** van bloed- en aanverwanten in de tweede graad, niet zijnde broer of zus, 1 dag. Dit buitengewoon verlof wordt uitgebreid tot drie dagen als de werknemer is belast met het organiseren van de uitvaart van bloed- en aanverwanten in de tweede graad;
 - f. bij het 25-, 40- of 50-jarig **huwelijksjubileum** van de werknemer, bloedverwanten in de eerste graad, 1 dag;
 - g. bij uitoefening van de **kiesbevoegdheid** of bij het vervullen van andere burgerlijke verplichtingen, voor zover daarvoor door de overheid geen vergoeding wordt verleend, gedurende de daarvoor benodigde tijd;
 - h. bij **noodzakelijke medische behandeling**, gedurende de daarvoor benodigde tijd ervan uitgaande dat de werknemer de daarvoor dichtstbijzijnde hulpverlener heeft geconsulteerd (tenzij doorverwezen wordt naar een verder hulpverlener op verdere afstand). De deeltijd-werknemer dient zoveel mogelijk in eigen tijd de (noodzakelijke) medische behandeling te ondergaan;
 - i. bij **verhuizing**, éénmaal per jaar 1 dag.
4. De graad van bloedverwantschap wordt bepaald door de 'afstand' tot de gemeenschappelijke stamouders. Hoe dichter betrokkene bij de gezamenlijke stamouder staat, hoe nauwer de verwantschap. Hierbij telt een erkenning, een wettiging of een adoptie als geboorte.
5. Door huwelijk ontstaat tussen de ene echtgenoot en een bloedverwant van de andere echtgenoot aanverwantschap in dezelfde graad als er bloedverwantschap bestaat tussen de andere echtgenoot en diens bloedverwant.
6. In onderstaand schema worden de graden van bloed- en aanverwantschap overzichtelijk uitgebeeld.

Betrokkene		
1 ^e graad	vader/moeder	dochter/zoon
2 ^e graad	grootmoeder/grootvader	zuster/broer kleindochter/kleinzoon

Artikel 24 Geboorteverlof en aanvullend geboorteverlof

1. De werknemer heeft op grond van artikel 4:2 WAZO recht op geboorteverlof van eenmaal de gemiddelde contractuele arbeidsduur per week. Cao-partijen breiden dit recht uit tot in totaal **tien werkdagen verlof**, naar rato van de contractuele arbeidsduur. Dit geldt voor de werknemer van wie de echtgenoot/partner is bevallen of van wie de werknemer het kind heeft erkend. Het verlof wordt opgenomen binnen vier weken na de geboorte. Tijdens dit verlof ontvangt de werknemer 100% van het salaris van de werkgever.
2. Na opname van het geboorteverlof uit lid 1 heeft de werknemer op grond van artikel 4:2a WAZO recht op **maximaal vijf weken aanvullend geboorteverlof** (vijfmaal de gemiddelde contractuele arbeidsduur per week). Dit verlof moet binnen zes maanden na de geboorte worden opgenomen en wordt minimaal vier weken vooraf bij de werkgever gemeld. Het aanvullend geboorteverlof kan in één keer of gespreid worden opgenomen, in overleg met de werkgever.
3. De werkgever dient de aanvraag voor het aanvullend geboorteverlof in bij het UWV. De **uitkering bedraagt 70% van het (maximum) dagloon**. UWV betaalt de uitkering aan de werkgever, die deze via de loonstrook aan de werknemer doorbetaalt.
4. Voor kinderen geboren op of na 1 juli 2024 **vult de werkgever** de wettelijke uitkering met **15% aan**, zodat de werknemer in totaal 85% van het salaris ontvangt. Deze aanvulling geldt voor de gehele periode van het aanvullend geboorteverlof als bedoeld in artikel 4:2a WAZO.
5. De aanvulling van 15% door de werkgever wordt **achteraf vastgesteld en betaald**, nadat de werkgever de beschikking van het UWV heeft ontvangen. De werkgever voorkomt onnodige vertraging bij het aanvragen van de uitkering.

Zie **bijlage 9** voor een nadere uitleg van de regeling.

Artikel 25 Buitengewoon verlof deelname commissies

1. Als werknemer zich inspant voor en deelneemt aan beroepsgerelateerde commissies kan de werknemer, in overleg met de werkgever, de uren welke normaliter binnen zijn werktijd vallen vergoed krijgen in vrije tijd of in salaris met een maximum van 12 dagdelen per jaar naar rato van de contractuele arbeidsduur.
2. Als de bijeenkomst plaatsvindt buiten werktijd van de werknemer ontvangt hij geen vergoeding voor het bijwonen van de bijeenkomst.
3. Werkgever en werknemer kunnen overeenkomen dat indien de werknemer de eventuele financiële vergoeding of ander voordeel ten goede komt bij deelname aan een beroepsgerelateerde commissie, deze vergoeding of voordeel ten goede van de werkgever komt.

Artikel 26 Overige verlofvormen

Voor kortdurend zorgverlof, langdurend zorgverlof, ouderschapsverlof, calamiteiten- en ander kort verzuimverlof en alle overige verlofvormen die niet in deze cao zijn geregeld, gelden de wettelijke bepalingen zoals toegelicht op de website van de [Rijksoverheid](#).

HOOFDSTUK 7: OVERIGE ARBEIDSVOORWAARDEN EN VERGOEDINGEN

Artikel 27 Duurzaam inzetbaarheidsbudget

1. Werknemer heeft recht op een Duurzaam Inzetbaarheidsbudget ten laste van de werkgever van maximaal € 250,- per jaar. Dit budget kan ter vrije keuze door werknemer worden besteed aan de bekostiging van activiteiten en middelen die bijdragen aan de vitaliteit van de werknemer. De besteding kan voor een ieder anders zijn. Enkele voorbeelden zijn: bekostiging diëtist, yoga, sportschool, (online) hulp met betrekking tot gezonde voeding, (vitaliteit)coaching, hardloop- of wandelschoenen, enz. (Zie **bijlage 8** voor aanvullende informatie)
2. Werknemers die gedurende het jaar in dienst treden, hebben recht op een evenredig deel van het Duurzaam Inzetbaarheidsbudget, berekend op basis van de duur van het dienstverband.
3. Het budget moet binnen het lopende kalenderjaar worden besteed en kan niet worden meegenomen naar het volgende kalenderjaar.
4. Uitbetaling van het budget door de werkgever vindt plaats op declaratiebasis, waarbij de werknemer een factuur moet overleggen met betaalbewijs.
5. Bij beëindiging van het dienstverband vervalt het ongebruikte deel van het budget. Er is geen terugbetalingsverplichting voor het reeds gebruikte deel van het budget.

Artikel 28 Reiskostenvergoeding bij woon-werkverkeer en dienstreizen

1. Werknemer heeft recht op een reiskostenvergoeding voor woon-werkverkeer als de afstand woon-werkverkeer 5,1 km of meer enkele reis bedraagt. Deze vergoeding kan op declaratiebasis in de vorm van een kilometervergoeding of op basis van een vergoeding van de kosten van openbaar vervoer:
 - a. Kilometervergoeding: het bedrag van de belastingvrije reiskostenvergoeding komt overeen met het maximum fiscaal toegestane bedrag, berekend over maximaal 35 kilometer enkele reis op basis van de kortste route.
 - b. OV-vervoersbewijs: de kosten gebaseerd op de tweede klasse van het openbaar vervoer, onder overlegging van de feitelijke OV-vervoersbewijzen.
2. Voor de werknemer die in het kader van de vervolgoopleiding tot openbaar apotheker specialist een langere reisafstand moet afleggen voor woon-werkverkeer geldt in afwijking van lid 1a een maximum van 100 km enkele reis op basis van de kortste route. Dit is voor de duur van maximaal twee jaar. Daarna kan geen beroep meer worden gedaan op dit artikellid.
3. Voor de nieuwe werknemer die een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd overeenkomt, geldt voor het eerste jaar in afwijking van lid 1a ook een verruiming tot maximaal 100 km enkele reis op basis van de kortste route. Na het eerste jaar vervalt een beroep op dit artikellid.
4. Werkgever vergoedt reis- en verblijfkosten welke werknemer maakt bij de uitvoering van de in het kader van zijn werkzaamheden gemaakte dienstreizen. Werkgever en werknemer kunnen overeenkomen dat de noodzakelijk gemaakte verblijfkosten en de reiskosten op declaratiebasis, onder overlegging van betaalbewijzen van de verblijfkosten worden vergoed. Het bedrag van de reiskostenvergoeding wordt vastgesteld op basis van het maximum fiscaal toegestane bedrag per kilometer, berekend over het aantal gereden kilometers bij gebruik van de eigen auto of op basis van de gemaakte kosten voor openbaar vervoer, tegen overlegging van de feitelijke OV-vervoerbewijzen.

Artikel 29 Verhuiskostenvergoeding

1. De werknemer die is verhuisd ten behoeve van de uitoefening van de functie, ontvangt een onbelaste verhuiskostenvergoeding van de werkgever, indien:
 - a. werknemer is aangesteld voor onbepaalde tijd, en
 - b. werknemer op een afstand van meer dan 25 kilometer woonde van de plaats van tewerkstelling, en
 - c. de reisafstand tussen de nieuwe woning en de plaats van tewerkstelling met ten minste 60% is bekort, en
 - d. werknemer uiterlijk binnen zes maanden na de verhuizing een verzoek voor tegemoetkoming heeft ingediend.
2. De werknemer heeft aanspraak op de vergoeding als de in het eerste lid bedoelde verhuizing plaatsvindt binnen een termijn van twee jaar, te rekenen vanaf het moment van het aanvaarden van het dienstverband voor onbepaalde tijd.
3. De vergoeding in de verhuiskosten omvat één bruto maandsalaris, voor zover het bedrag het fiscale maximum niet overstijgt. De vergoeding wordt netto uitgekeerd.
4. De werknemer is gehouden de ontvangen vergoeding geheel of gedeeltelijk terug te betalen, als het dienstverband binnen twee jaar na toekenning van de verhuiskostenvergoeding wordt beëindigd, hetzij op eigen verzoek, hetzij als gevolg van aan de werknemer te wijten feiten of omstandigheden.
5. als er sprake is van de verplichting tot terugbetaling zoals bepaald in het vorige lid wordt de hoogte van het terug te betalen bedrag bepaald volgens de formule $A/24$ maal het toegekende bedrag. A is hierbij 24 minus het aantal hele maanden dat ligt tussen de verhuisdatum en het moment van beëindiging van het dienstverband.

Artikel 30 Inkoop geneesmiddelen

De werkgever en werknemer kunnen overeenkomen dat de werknemer gerechtigd is voor zichzelf en zijn gezin genees- en verbandmiddelen tegen inkoopprijs uit de apotheek te betrekken overeenkomstig hetgeen toegestaan is binnen de fiscale regelgeving.

HOOFDSTUK 8: WERK & ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

Artikel 31 Aansprakelijkheidsverzekering

1. De werkgever verplicht zich een bedrijfsaansprakelijkheidsverzekering af te sluiten, welke de persoonlijke aansprakelijkheid van de werknemer dekt voor schade aan derden toegebracht in de uitvoering van zijn functie, met inachtneming van artikelen 6:170 en 7:658 van het Burgerlijk Wetboek.
2. De werkgever vrijwaart de werknemer voor aansprakelijkheid ter zake en ziet af van de eventuele mogelijkheid van regres op de werknemer.

Artikel 32 Algemene ARBO-bepalingen

1. De werkgever zorgt voor de veiligheid, gezondheid en het welzijn van de werknemer bij het werken in de apotheek en voert daartoe een arbobeleid dat is gericht op zo goed mogelijke arbeidsomstandigheden. De werkgever werkt daarbij samen met de preventiemedewerker, de arbodienstverlener en de gezamenlijke werknemers in het werkoverleg.
2. De werknemer neemt de nodige voorzichtigheid en zorgvuldigheid in acht en draagt naar vermogen zorg voor de eigen veiligheid en gezondheid en die van andere personen.
3. De werkgever zorgt ervoor dat ten aanzien van de apotheek kunnen worden nageleefd alle wettelijke en door de KNMP vastgelegde voorschriften zoals ten minste de Professionele standaard farmaceutische zorg, de beroepscode, het Handvest van de apotheker, het Professioneel Statuut en de richtlijn Praktijkvoering, die gelden of zullen gelden voor een apotheek.
4. De werkgever voert minimaal eens in de drie jaar en in elk geval bij ingrijpende veranderingen in de werksituatie in de apotheek een risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) uit. De werkgever kan hiervoor gebruik maken van de voor de branche ontwikkelde RI&E. Deze is te downloaden via www.rie-apotheek.nl.
5. De werkgever stelt minimaal één preventiemedewerker aan die in ieder geval de volgende taken heeft:
 - het (mede) uitvoeren en opstellen van de RI&E;
 - het adviseren van en nauw samenwerken met de werknemers op het gebied van arbeidsomstandigheden;
 - het uitvoeren van preventietaken voortvloeiend uit het plan van aanpak.Heeft de werkgever niet meer dan 25 werknemers in dienst, dan mag de werkgever de taken van de preventiemedewerker ook zelf vervullen.
6. De werkgever stemt in ieder geval over de volgende zaken vooraf af met de gezamenlijke werknemers in het werkoverleg:
 - het opzetten en uitvoeren van een RI&E;
 - het daaruit voortvloeiende plan van aanpak;
 - de keuze van de te contracteren arbodienstverlener en de invulling van dat contract.
7. Werkgevers en werknemers wordt geadviseerd gebruik te maken van de Arbocatalogus Apotheken. Hierin staat informatie over de arbeidsrisico's bij het werken in een apotheek en over mogelijke maatregelen om de risico's te voorkomen dan wel te minimaliseren. De Arbocatalogus is te raadplegen op www.arbo-apotheek.nl.

Artikel 33 Verzuim en re-integratie

1. De werkgever stelt een verzuimprotocol vast, waarin ten minste bepaald wordt:
 - a. wanneer de werknemer zich in geval van arbeidsongeschiktheid, ook tijdens vakantie, uiterlijk bij de werkgever en/of arbodienst dient ziek te melden;
 - b. op welke wijze en in welke gevallen de werkgever contact onderhoudt met de zieke werknemer, de arbodienst en/of het re-integratiebedrijf;
 - c. aan welke voorschriften de werknemer zich bij arbeidsongeschiktheid dient te houden;
 - d. welke controle- en re-integratieactiviteiten door de werkgever worden uitgevoerd en op welke wijze het verzuimdossier van zieke werknemers wordt bijgehouden.
2. De werkgever brengt het verzuimprotocol onder de aandacht van alle werknemers zodat er ruime bekendheid is met het protocol.

Artikel 34 Aanvulling salaris bij arbeidsongeschiktheid

1. De werkgever zal het maandsalaris van de werknemer (verhoogd met de eventuele toelage overeenkomstig artikel 11 lid 8 cao) bij arbeidsongeschiktheid aanvullen gedurende de eerste 52 weken van de arbeidsongeschiktheid tot 100% en vanaf de tweede 52 weken van de arbeidsongeschiktheid tot 70%, maar ten minste tot het voor hem geldende wettelijk minimumloon.
2. Indien de werknemer na beëindiging van zijn arbeidsongeschiktheid zijn werkzaamheden heeft hervat en binnen een termijn van vier weken na deze hervatting opnieuw arbeidsongeschikt wordt, zal de tweede arbeidsongeschiktheid voor de duur van de aanvullende uitkering als een voortzetting van de eerste worden beschouwd.
3. De werkgever sluit een aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering af (WIA Hiaat met Excedentwerking of gelijkwaardig). De premie voor deze verzekering komt ten laste van de werkgever. De verzekering dient na WIA-beschikking aan te vullen tot minimaal 70% van het maandsalaris als bedoeld in artikel 2, lid I, verhoogd met de eventuele toelage overeenkomstig artikel 11 lid 8. Leden van de WOA hebben toegang tot een gunstige aanvullende WIA-verzekering. Dit betreft een WIA Hiaat Uitgebreid met Excedent werking (zie bijlage 5).

Artikel 35 Omgaan met gevaarlijke stoffen

1. De werkgever voert ten aanzien van de omgang met gevaarlijke stoffen een beleid, waarbij bij het opstellen ervan in acht zijn genomen de relevante wet- en regelgeving en ten minste hetgeen in het Risico instrument Farmaceutische Stoffen (RiFaS) beschreven staat. Dit is bereikbaar via: www.rifas.nl en www.arbo-apotheek.nl. Tevens kan men voor vragen over het werken met gevaarlijke stoffen contact opnemen met de helpdesk LNA: lina@knmp.nl.
2. De werkgever volgt de wetenschappelijke ontwikkelingen op dit gebied en neemt dit op in zijn beleid gevaarlijke stoffen. De werknemer is gehouden aan de verplichtingen voortvloeiende uit relevante wet- en regelgeving en ten minste hetgeen in het RiFaS beschreven staat.

Artikel 36 Onderzoek herijking beloningsbeleid

1. Functiedifferentiatie en functiewaardering

De openbare farmacie vraagt om meer vaardigheden dan diepgaande patiënten- en farmaceutische kennis. In de openbare farmacie is de farmaceutisch verantwoordelijke in veel gevallen ook resultaatverantwoordelijk. Daarnaast zien we in de sector de ontwikkeling dat er steeds vaker ZZP-apothekers aan de slag zijn. Farmaceutische zorg is contextuele zorg, dat wil zeggen apothekers hebben een relatie met hun patiënten en hun huisarts-collega's. Cao-partijen zetten daarom in op apothekers in dienstverband die zichtbaar en herkenbaar hun rol in hun omgeving vervullen.

WOA en VAD overwegen al gedurende een langere periode functiedifferentiatie en een herijking van het beloningsbeleid voor de (functies van) apotheker. Om dit gesprek goed te kunnen voeren, wensen partijen te beschikken over de uitkomst van een door een onafhankelijke partij opgestelde quick scan waarbij de waardering van de huidige functieprofielen (met inbegrip van eventuele varianten daarop) wordt vergeleken met de loonlijnen van aanpalende cao's.

FWG Progressional People (het bureau voor vraagstukken rond functiebeschrijving en functiewaardering en beloning in de zorg) zal worden gevraagd om in het najaar van 2025 deze quick scan voor de WOA en de VAD uit te voeren. Daartoe zullen volgende stappen door FWG worden gezet:

a. Functiebeschrijving en functiewaardering

De cao AiD kent nu de functies van Tweede apotheker in opleiding, Tweede apotheker en Gevestigd apotheker. Voor deze functies zijn in het verleden door de KNMP inhoudelijke functieprofielen opgesteld. Deze functieprofielen en eventuele andere voorkomende varianten van functies van apotheker in dienstverband volstaan in de huidige openbare farmacie niet meer. Om succesvol te kunnen opereren is het van essentieel belang dat apothekers ook kennis hebben van bedrijfsvoering, management én daar verantwoordelijkheid voor nemen. Deze rollen hebben in de huidige functieprofielen geen plaats. Daarom zullen partijen functieprofielen beschrijven/ontwikkelen die passen in wat de openbare farmacie, nu en in de toekomst nodig heeft.

Het resultaat wordt door FWG beoordeeld (consistentieonderzoek tekst functieprofielen), waarbij een eerste indicatieve indeling van de functies met functiewaarderingssysteem FWG 3.0 plaatsvindt.

b. Benchmark

Op basis van de uitkomsten van a. wordt een salarisvergelijking opgesteld waarbij naast de cao Apothekers in Dienstverband, navolgende cao's worden betrokken: cao Ziekenhuizen, cao VVT, cao Geestelijke Gezondheidszorg (cao GGZ) en de cao Huisartsen in loondienst. In de benchmark worden de twee salarisschalen die de cao AiD kent vergeleken met de salarisschalen die behoren bij de indelingen die op basis van stap a. zijn vastgesteld. Op deze wijze kan een zo zuiver mogelijke vergelijking plaatsvinden.

c. Presentatie aan WOA en VAD

De resultaten van de quick scan worden door FWG verwerkt in een presentatie. De presentatie wordt in een bijeenkomst met de WOA en VAD toegelicht, waarbij eventuele vragen beantwoord worden.

2. Herijking van het beloningsbeleid

In 2026 zullen WOA en VAD – mede op basis van de uitkomsten van de quick scan - overleg voeren over een eventuele herijking van het beloningsbeleid in de cao AiD.

De kaders en uitgangspunten voor (de uitkomst van) dat overleg zijn:

1. De herijking leidt tot een door de apotheek-werkgevers én de apotheek-werknemers gedragen visie op beloningsbeleid die recht doet aan de specifieke eigenschappen van en de ontwikkelingen rond het werk in de branche van de zelfstandige openbare apotheken;
2. De herijking van het beloningsbeleid leidt tot een duidelijke, eenvoudige systematiek van beloning, die in de dagelijkse praktijk zonder veel administratieve handelingen door de werkgever en werknemer kan worden toegepast.
3. Bij de herijking van het beloningsbeleid worden navolgende beloningscomponenten betrokken:
 - a. De cao-salarisschalen van de cao AiD per 31 maart 2027 (op basis van de 38-urige werkweek én op basis van het 'Do-the-job-contract');
 - b. De waarde van het vakantiegeld (8%);
 - c. De waarde van de eindejaarsuitkering, zoals uitgekeerd in december 2026 (5%);
 - d. De waarde van de geldende OVA plus nacalculatie voor het jaar 2027.
 - e. De waarde van de eventuele (individueel toegekende) toelage overeenkomstig artikel 11 lid 8 cao.De herijking van het beloningsbeleid kan leiden tot een andere opbouw of een andere combinatie van (de waarde van) deze beloningscomponenten.
4. Indien de WOA en VAD overeenstemming over de herijking van het beloningsbeleid bereiken zal de ingangsdatum van het herijkte beloningsbeleid gelijk zijn aan de ingangsdatum van de eerstvolgende nieuwe cao.
5. De herijking van het beloningsbeleid kan leiden tot frictiekosten (eventueel overgangsrecht voortvloeiende uit de inpassing van de functie van de individuele medewerker in het herijkte beloningsbeleid). De invoering van het herijkte beloningsbeleid zal op zo'n wijze plaatsvinden dat frictiekosten voor de werkgever zoveel als mogelijk worden voorkomen of beperkt.
6. Daarbij geldt dat de waarde van het inkomen van de individuele werknemer bij het inpassen van diens functie in het herijkte beloningsbeleid (bij ongewijzigd dienstverband) in 2027, ten minste gelijk zal zijn aan de waarde van het individuele bruto jaarsalaris, gebaseerd op het maandsalaris geldend per 31 maart 2027 (het salaris op de laatste dag van de looptijd van deze cao), verhoogd met de eventuele individueel toegekende toelage overeenkomstig artikel 11 lid 8 cao, de waarde van het vakantiegeld (8%), het percentage eindejaarsuitkering van december 2026 (5%) en verhoogd met de geldende OVA plus nacalculatie voor het jaar 2027.

Artikel 37 Duur, wijziging en opzegging van de overeenkomst

1. Deze cao treedt in werking op 1 maart 2025 en eindigt op 31 maart 2027.
2. De bepalingen hebben geen terugwerkende kracht, tenzij in deze cao uitdrukkelijk anders is bepaald.
3. Indien geen van de partijen uiterlijk drie maanden vóór de datum waarop de cao eindigt bij aangetekend schrijven de andere partij te kennen heeft gegeven deze cao te beëindigen of in één of meer bepalingen wijzigingen wenst, wordt de duur van de cao met één jaar verlengd.
4. Na het eindigen van deze cao blijven partijen aan haar voorschriften onderworpen ten aanzien van de feiten die tijdens haar duur hebben plaatsgevonden.
5. Partijen kunnen overeenkomen deze cao tijdens de looptijd te wijzigen.

.....,

.....,

d.d.

d.d.

WOA

VAD

.....
, voorzitter

.....
, voorzitter

BIJLAGE 1 Salarisschalen per maand op basis van een 38-urige werkweek

Gevestigd apotheker 38 uur				Tweede apotheker 38 uur			
	4,25%	4,25%	1,00%		4,25%	4,25%	1,00%
Dienstjaar	1-9-2025	1-4-2026	1-9-2026	Dienstjaar	1-9-2025	1-4-2026	1-9-2026
0de jaars	€ 4.554,33	€ 4.747,88	€ 4.795,36	0de jaars	€ 3.554,23	€ 3.705,28	€ 3.742,34
1ste jaars	€ 4.782,04	€ 4.985,28	€ 5.035,13	1ste jaars	€ 3.731,94	€ 3.890,54	€ 3.929,45
2de jaars	€ 5.021,14	€ 5.234,54	€ 5.286,88	2de jaars	€ 3.918,54	€ 4.085,08	€ 4.125,93
3de jaars	€ 5.272,19	€ 5.496,26	€ 5.551,23	3de jaars	€ 4.114,47	€ 4.289,33	€ 4.332,22
4de jaars	€ 5.535,81	€ 5.771,08	€ 5.828,79	4de jaars	€ 4.320,19	€ 4.503,80	€ 4.548,83
5de jaars	€ 5.812,60	€ 6.059,63	€ 6.120,23	5de jaars	€ 4.536,20	€ 4.728,99	€ 4.776,28
6de jaars	€ 6.103,23	€ 6.362,61	€ 6.426,24	6de jaars	€ 4.763,01	€ 4.965,44	€ 5.015,09
7de jaars	€ 6.408,39	€ 6.680,74	€ 6.747,55	7de jaars	€ 5.001,15	€ 5.213,70	€ 5.265,84
8de jaars	€ 6.728,81	€ 7.014,78	€ 7.084,93	8de jaars	€ 5.251,21	€ 5.474,38	€ 5.529,13
9de jaars	€ 7.065,24	€ 7.365,52	€ 7.439,17	9de jaars	€ 5.513,78	€ 5.748,11	€ 5.805,59
10de jaars	€ 7.418,51	€ 7.733,80	€ 7.811,13	10de jaars	€ 5.789,46	€ 6.035,51	€ 6.095,86
11de jaars	€ 7.789,43	€ 8.120,48	€ 8.201,69	11de jaars	€ 6.078,93	€ 6.337,29	€ 6.400,66

BIJLAGE 2 Salarisschalen per maand op basis van een 40-urige werkweek

Gevestigd apotheker 40 uur			
	4,25%	4,25%	1,00%
Dienstjaar	1-9-2025	1-4-2026	1-9-2026
0de jaars	€ 4.794,02	€ 4.997,77	€ 5.047,75
1ste jaars	€ 5.033,72	€ 5.247,66	€ 5.300,13
2de jaars	€ 5.285,41	€ 5.510,04	€ 5.565,14
3de jaars	€ 5.549,68	€ 5.785,54	€ 5.843,40
4de jaars	€ 5.827,16	€ 6.074,82	€ 6.135,56
5de jaars	€ 6.118,52	€ 6.378,56	€ 6.442,35
6de jaars	€ 6.424,45	€ 6.697,49	€ 6.764,46
7de jaars	€ 6.745,67	€ 7.032,36	€ 7.102,68
8de jaars	€ 7.082,95	€ 7.383,98	€ 7.457,82
9de jaars	€ 7.437,10	€ 7.753,18	€ 7.830,71
10de jaars	€ 7.808,96	€ 8.140,84	€ 8.222,25
11de jaars	€ 8.199,41	€ 8.547,88	€ 8.633,36

Tweede apotheker 40 uur			
	4,25%	4,25%	1,00%
Dienstjaar	1-9-2025	1-4-2026	1-9-2026
0de jaars	€ 3.741,29	€ 3.900,30	€ 3.939,30
1ste jaars	€ 3.928,36	€ 4.095,31	€ 4.136,26
2de jaars	€ 4.124,77	€ 4.300,07	€ 4.343,07
3de jaars	€ 4.331,01	€ 4.515,08	€ 4.560,23
4de jaars	€ 4.547,56	€ 4.740,83	€ 4.788,24
5de jaars	€ 4.774,94	€ 4.977,87	€ 5.027,65
6de jaars	€ 5.013,69	€ 5.226,77	€ 5.279,04
7de jaars	€ 5.264,37	€ 5.488,11	€ 5.542,99
8de jaars	€ 5.527,59	€ 5.762,51	€ 5.820,13
9de jaars	€ 5.803,97	€ 6.050,64	€ 6.111,14
10de jaars	€ 6.094,17	€ 6.353,17	€ 6.416,70
11de jaars	€ 6.398,88	€ 6.670,83	€ 6.737,54

BIJLAGE 3 Uitleg 'Do-the-job contract'

Cao-partijen streven naar een cao die recht doet aan de volwassen en professionele relatie tussen apotheker-werkgever en apotheker-werknemer. Toepassing van het 'Do-the-job'-principe leidt dan ook tot het loslaten van extra verlofdagen, overwerk en overwerkvergoeding. In de plaats daarvan ontvangt de werknemer maandelijks een salaris op basis van een gemiddelde werkweek van 40 uur, terwijl de werknemer voor gemiddeld 38 uur wordt ingeroosterd. De overige twee uren per week deelt de werknemer flexibel in. Ingeval van een parttime dienstverband is het ook mogelijk om op basis van 'Do-the-job' te werken. De uren en bedragen zijn dan naar rato van het dienstverband.

Samenvattend is de essentie van het 'Do-the-job'-principe het volgende:

- de individuele arbeidsduur bij een voltijd dienstverband wordt structureel met 5% uitgebreid, van gemiddeld 38 uur werken per week naar gemiddeld 40 uur werken per week;
- deze twee extra uren 'Do-the-job'-tijd kan de apotheker in dienstverband flexibel gebruiken om het werk af te maken buiten de reguliere werktijden;
- onder 'Do-the-job'-tijd valt ook het bijwonen van werkoverleggen, farmacotherapeutische overleggen (FTO) en overige werk gerelateerde overleggen buiten de reguliere werktijden, ook het controleren van recepten in de avond valt hieronder;
- het salaris van de apotheker in dienstverband wordt vastgesteld overeenkomstig de salarisschaal die hoort bij de gemiddelde arbeidsduur van 40 uur per week (**bijlage 2**). Dat betekent een hoger salaris, omdat die twee extra gewerkte uren worden uitbetaald;
- artikel 20 'Overwerk' en artikel 21 'Werkoverleg' zijn niet meer op de betreffende apotheker in dienstverband van toepassing en er is ook geen sprake meer van ADV of extra compensatie in vrije tijd omdat de twee extra gewerkte uren worden uitbetaald in het maandelijkse salaris.

BIJLAGE 4 Het Goede Gesprek

Het nieuwe beoordelen is een combinatie van continue feedback gericht op ontwikkeling en het uitspreken van een formeel oordeel over het functioneren van een medewerker, gericht op arbeidsvoorwaardelijke gevolgen. Om dit goed te kunnen doen is het raadzaam om de volgende punten regelmatig met elkaar te bespreken:

- eigenaarschap van de medewerker;
- hoe zullen werkgever en werknemer prestatieafspraken monitoren en ontwikkelen;
- een gesprekscyclus met elkaar afspreken dat gericht is op ontwikkeling;
- georganiseerde feedback.

Het belang van een goed gesprek is dat de werknemer zich eigenaar voelt van zijn eigen ontwikkeling en dat werkgever en werknemer het gesprek met elkaar aangaan om écht open en eerlijk te zijn.

Wat is 'Het Goede Gesprek'?

Het goede gesprek geldt ter vervanging van de functionerings- en beoordelingsgesprekken tussen werkgever en werknemer. In feite is een 'goed' gesprek een vervanging van de traditionele HR-gesprekscyclus. De belangrijkste doelen van het goede gesprek zijn: de betrokkenheid en het werkplezier van de werknemer vergroten, de prestaties van de werknemer verbeteren en de werknemer te stimuleren om zich te blijven ontwikkelen.

Wat zijn de kenmerken van de methodiek 'Het Goede Gesprek'?

1. De frequentie van de gesprekken ligt hoger dan bij de klassieke jaarlijkse beoordeling, over het algemeen wordt een dergelijk gesprek eens per kwartaal met elkaar gevoerd.
2. Tijdens elk gesprek wordt zowel geëvalueerd als vooruit gekeken. Werkgever en werknemer kijken niet alleen vooruit maar evalueren ook met elkaar. Uit het verleden kan namelijk lering getrokken worden.
3. Werkgever en werknemer bespreken alle onderwerpen die gedurende de werkzaamheden aan de orde komen. Denk daarbij aan o.a. het functioneren (de doelen), de duurzame inzetbaarheid van de medewerker, de persoonlijke- en professionele ontwikkeling en de carrière ambities.

BIJLAGE 5 Collectieve aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering

WIA regeling voor apothekers in loondienst die vallen onder de Cao Apothekers in Dienstverband.

Inkomensbescherming bij langdurige arbeidsongeschiktheid voor apothekers in dienstverband. Een oplossing voor veel onzekerheden. Op grond van artikel 34 Cao Apothekers in Dienstverband kan de werkgever gebruik maken van de collectieve aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering. Door het aanbieden van een collectieve aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering is het mogelijk om aan arbeidsongeschikte werknemer meer zekerheid voor financiële terugval in geval van een WIA-uitkering te bieden. Voor werkgevers betekent de collectiviteit dat zij minder duur uit zijn dan bij een individueel afgesloten verzekering (met een zelfde dekking).

De WOA heeft een marktconforme regeling gevonden welke zekerheid geeft voor werkgever én werknemer. Bovendien biedt een collectieve aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering de mogelijkheid om meer te kunnen sturen omdat inzicht wordt verkregen in het grotere plaatje.

De collectieve aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering treedt in werking zodra het UWV heeft geoordeeld dat een apotheker in loondienst in aanmerking komt voor een uitkering op grond van de WIA. De werknemer ontvangt van het UWV een beschikking en deze beschikking dient met de verzekeraar gedeeld te worden. Hoe werkt dan de voorgestelde collectieve aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering?

Vanaf het moment dat de werknemer een WIA-uitkering van het UWV ontvangt, vult de collectieve aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering de WIA-uitkering aan.

Een afbeelding ter verduidelijking:



Dekking

De collectieve aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering is flexibel en vult telkens aan tot 70%, voor alle salarissen, waardoor het duidelijk en eenvoudig is voor werkgever en werknemer.

Medische acceptatie

Iedere werknemer die momenteel arbeidsgeschikt is, kan deelnemen aan de regeling. Voor situaties waarin een werknemer bij aanvang arbeidsongeschikt is zal aan de verzekeraar moeten worden voorgelegd.

Individueel mogelijk?

Natuurlijk kan een apotheker als werknemer of als werkgever ook individueel een aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering afsluiten. Bij een gelijke dekking, zal de premie in dat geval zeer waarschijnlijk hoger zijn.

Voordeel van lidmaatschap WOA

Leden van de WOA hebben met de regeling toegang tot de gunstige aanvullende WIA-verzekering en voldoen daarmee direct aan de in de Cao Apothekers in Dienstverband gestelde eisen. Zij worden door de tussenpersoon geholpen bij de transitie van de oude naar de nieuwe aanvullende WIA-verzekering en bij de communicatie naar de werknemer toe.

Hulp en contact

Leden van de WOA krijgen indien gewenst goede begeleiding bij het aanmeldings- en transitietraject waaronder een digitale landingspagina, FAQ, (online) aanmeldingsmogelijkheid, schademeldingsbegeleiding en tot slot telefonisch bereikbaar zijn voor vragen.

Contactgegevens Tussenpersoon

Website: www.kuijpers-kuijpers.nl, email: info@kuijpers-kuijpers.nl

Telefoonnummer: 076-2055131

BIJLAGE 6 Berekening vergoeding bijzondere diensten

Voor het vaststellen van de normvergoeding bij een volledige dienstweek zijn de navolgende uitgangspunten (normen) gehanteerd.

Op basis van de openingstijden van de dienstdoende apotheek wordt van het volgende uitgegaan:

- Op doordeweekse dagen beschikbaarheid van 18:00 tot 08:00 uur de volgende dag (= 14 uur) inclusief een half uur als norm voor het feitelijk werk voor het nakijken van recepten en/of het aanwezig zijn in de apotheek;
- Op zaterdag, zondag en feestdagen beschikbaarheid van 24 uur/dag, inclusief 2 uur als norm voor het feitelijk werk voor het nakijken van recepten en/of het aanwezig zijn in de apotheek.

Het aantal diensturen bij een volledige dienstweek bedraagt in totaal 118 uur: van maandag t/m vrijdag 70 uur, op zaterdag en zondag 48 uur. Deze 118 uur is inclusief de normwerktijd van 2 maal 2 uur in het weekend en 5 maal een half uur doordeweeks voor het nakijken van recepten en/of het aanwezig zijn in de apotheek.

Berekening vergoeding bij onvolledige dienstweek

Als de bijzondere diensten door de apotheker in dienstverband niet voor de volledige dienstweek wordt verricht, wordt de dienstvergoeding als volgt berekend:

- De vergoeding bedraagt $\frac{3}{11}$ e van de van toepassing zijnde normvergoeding bruto per dienst verricht op zaterdag, zondag of feestdag;
- De vergoeding bedraagt $\frac{1}{11}$ van de van toepassing zijnde normvergoeding bruto per dienst verricht op doordeweekse dagen.

Structureel afwijkende situaties

De begroting van een dienstapothek is beleidsmatig gebaseerd op een normvolume van 25.000 receptregels per jaar en een volledige dienstweek van 118 uur. Hierbij wordt de volledige normvergoeding toegekend. Bij een structureel afwijkend aantal verwerkte receptregels en/of structureel afwijkende openingsuren van de dienstapothek, wordt de vergoeding naar rato aangepast. Dienstapotheken en werkgevers dienen transparant te zijn over het aantal receptregels per jaar waarop de vergoeding is gebaseerd. Indien deze informatie niet expliciet en controleerbaar wordt verstrekt, wordt standaard uitgegaan van de vergoeding behorend bij een normdienstapothek met 25.000 receptregels per jaar. De gehanteerde bedragen sluiten aan bij gangbare normen, zoals vastgesteld op basis van gegevens van de Stichting Dienstapotheken Nederland (SDN).

BIJLAGE 7 Overgangsregeling leeftijdsvlofdagen

De Commissie Gelijke Behandeling heeft eerder vastgesteld dat het onderscheid in opbouw van vakantieverlof op basis van leeftijd discriminerend en ongewenst is. Sinds 1 september 2021 wordt geen onderscheid meer gemaakt in de verlofopbouw op basis van leeftijd. De op 1 september 2021 bestaande individuele rechten op leeftijdsvlofdagen bij apothekers in dienstverband worden gerespecteerd en bevroren. Dat betekent dat er met ingang van 1 september 2021 geen nieuwe leeftijdsvlofdagen meer worden toegekend en reeds bestaande individuele rechten behouden blijven.

Om inzicht te behouden op de bevroren rechten van de medewerker volgt hieronder de bepaling uit de oude cao.

De oude bepaling omtrent vakantiedagen uit Cao Apothekers in Dienstverband 2017 luidt als volgt:

- “ 1. De werknemer heeft recht op vakantie met behoud van salaris (voor de berekening van het aantal vakantiedagen per jaar wordt uitgegaan van 7,6 uur per dag),*
- a. 205,2 uren per jaar, ongeacht de leeftijd van de werknemer;*
 - b. 212,8 uren per jaar indien de werknemer 45 jaar of ouder is;*
 - c. 220,4 uren per jaar indien de werknemer 55 jaar of ouder is;*
 - d. 228 uren per jaar indien de werknemer 60 jaar of ouder is.*
- 2. Voor de berekening van de vakantie wordt het jaar gerekend van 1 januari tot en met 31 december en wordt uitgegaan van een 38-urige werkweek. De werknemer die deeltijd werkt heeft recht op vakantie met behoud van salaris naar rato van de contractuele arbeidsduur.*
- 3. De berekening van de opbouw van de vakantie geschiedt naar rato van de exacte datum van enig jaar.*

BIJLAGE 8 Duurzame Inzetbaarheid

Het duurzame inzetbaarheidsbudget van € 250,- per jaar is bedoeld om werknemers te ondersteunen bij het bevorderen van een actieve en gezonde leef- en werkstijl. Dit budget kan ter vrije keuze door de werknemer worden ingezet voor diverse activiteiten en middelen die bijdragen aan de vitaliteit, gezondheid en professionele ontwikkeling van de werknemer. Hieronder geven wij handvatten met betrekking tot een effectief gebruik van het budget.

1. Activiteiten en Middelen voor Gezondheid en Vitaliteit:
 - Abonnementen voor sportscholen, yogastudio's, pilates, en andere fitnesscentra.
 - Kosten voor sport- en fitnesslessen, zoals groepslessen of individuele trainingen.
2. Gezondheid en Voeding
 - Consulten bij een diëtist of voedingsdeskundige.
 - (Online) programma's en cursussen over gezonde voeding.
 - Kosten voor (online) gezondheidscoaching en vitaliteitscoaching.
3. Sportbenodigdheden
 - Aanschaf van hardloop- of wandelschoenen.
 - Sportkleding en andere sportaccessoires die bijdragen aan een actieve levensstijl.
4. Mentale en Emotionele Gezondheid / Coaching en Begeleiding
 - Sessie(s) met een coach voor mentale gezondheid, zoals een psycholoog, coach of counselor.
 - Mindfulness- en meditatiecursussen, zowel online als offline.
5. Workshops en Trainingen
 - Deelname aan workshops gericht op stressmanagement, burn-out preventie en persoonlijke ontwikkeling.
 - Trainingen voor het verbeteren van werk-privébalans en tijdmanagement.
6. Professionele Ontwikkeling / Opleidingen en Cursussen
 - Deelname aan opleidingen, cursussen of workshops die bijdragen aan professionele groei en ontwikkeling.
 - Online cursussen en webinars gericht op vaardigheden die relevant zijn voor het werk.
 - Aankoop van boeken, e-books en andere leermateriaal dat bijdraagt aan professionele en persoonlijke ontwikkeling.

Voorwaarden en de procedure voor het indienen van de declaratie

- Het budget moet binnen het kalenderjaar worden besteed. Ongebruikte bedragen kunnen niet worden meegenomen naar het volgende jaar.
- Declaraties moeten worden ingediend met een geldige factuur of betalingsbewijs.
- Declaraties worden beoordeeld en goedgekeurd door de werkgever. Bij goedkeuring vindt uitbetaling plaats bij de eerstvolgende salarisbetaling.
- Het is de verantwoordelijkheid van de werknemer om activiteiten en middelen te kiezen die bijdragen aan hun gezondheid en inzetbaarheid.
- Werknemers worden aangemoedigd om proactief na te denken over hun behoefte op het gebied van gezondheid en professionele ontwikkeling.
- Werknemers dienen open en transparant te zijn over het doel van de kosten die zij declareren.

Deze bijlage biedt richtlijnen en voorbeelden om zowel werkgever als werknemer te helpen bij het effectief en doelgericht inzetten van het duurzame inzetbaarheidsbudget. Door gebruik te maken van dit budget kunnen werknemers werken aan hun persoonlijke en professionele groei, wat bijdraagt aan hun duurzame inzetbaarheid binnen de organisatie.

BIJLAGE 9 Aanvullend Geboorteverlof

Het aanvullend geboorteverlof biedt werknemers de mogelijkheid om extra tijd door te brengen met hun pasgeboren kind, terwijl ze financieel worden ondersteund door de aanvulling van de werkgever. Deze regeling bevordert een betere balans tussen werk en privéleven, en ondersteunt de werknemer tijdens een belangrijke periode van gezinsuitbreiding. Aanvullend geboorteverlof is een wettelijke regeling die partners de mogelijkheid biedt om extra verlof op te nemen na de geboorte van hun kind, bovenop het standaard geboorteverlof.

Hieronder worden de voorwaarden en de te volgen procedure voor het opnemen van aanvullend geboorteverlof uitgelegd.

1. Wettelijk Geboorteverlof

Partners hebben recht op een week geboorteverlof direct na de geboorte van hun kind. Dit verlof wordt volledig betaald door de werkgever. Cao-partijen hebben afgesproken dat dit geboorteverlof voor werknemers die onder deze cao vallen wordt uitgebreid tot **tien werkdagen betaald verlof**, naar rato van de contractuele arbeidsduur.

2. Aanvullend Geboorteverlof

Partners kunnen aanvullend geboorteverlof opnemen voor maximaal vijf weken (**vijfmaal de gemiddelde contractuele arbeidsduur per week**). Aanvullend geboorteverlof kan worden opgenomen binnen zes maanden na de geboorte van het kind. Dit verlof kan pas worden opgenomen nadat het standaard geboorteverlof volledig is benut.

3. Aanvraagprocedure

Werknemers moeten het aanvullend geboorteverlof minimaal vier weken van tevoren schriftelijk bij de werkgever aanvragen. De werkgever mag het verlof niet weigeren. Het aanvullend geboorteverlof kan in één keer of gespreid worden opgenomen, in overleg met de werkgever.

4. UWV-uitkering tijdens Aanvullend Geboorteverlof

Tijdens het aanvullend geboorteverlof ontvangt de werknemer een uitkering van het UWV ter hoogte van 70% van het dagloon, met een wettelijk maximum. Zoals vastgesteld, vult de werkgever de UWV-uitkering aan met 15% van het bruto uitkeringsbedrag. Tijdens het aanvullend geboorteverlof bouwt de werknemer vakantiedagen op.

BIJLAGE 10 Woordenboek Competentieprofielen

Inleiding

Dit Woordenboek levert basisinformatie ten behoeve van het Beoordelingssysteem Apothekers in Dienstverband. Voor deze doelgroep bestaan geen algemeen geldende functiebeschrijvingen binnen de branche. Vanwege de diversiteit binnen de verschillende organisatie is besloten geen functiebeschrijvingen op te stellen, maar te komen tot een Woordenboek Competentieprofielen, waaruit werkgever en werknemer kunnen putten om de beoordelingscriteria vast te stellen. Hiermee is de uniformiteit binnen de bestaande situatie gemaximaliseerd en bestaat voldoende ruimte voor eigen invulling.

Het Woordenboek is geschreven voor de functies van gevestigd apotheker, tweede apotheker, en tweede apotheker in opleiding tot openbaar apotheker specialist. Het Woordenboek is opgebouwd uit een handleiding, resultaatgebieden, kennis en competenties.

De resultaatgebieden zijn gebaseerd op het Professioneel Statuut openbaar apotheker en ziekenhuisapotheker.

De competenties zijn opgebouwd conform de beschrijvingen van de competenties ten behoeve van de medewerkers vallend binnen de CAO Apotheken, maar zijn qua inhoud aangepast aan de doelgroep apothekers in dienstverband.

U kunt de beoordelingscriteria toespitsen op de situatie zoals deze in uw organisatie en de desbetreffende functie geldt en deze vastleggen op het hiervoor ontwikkelde Formulier Afspraken Beoordelingssysteem.

Handleiding

Werkgever en apotheker in dienstverband bepalen gezamenlijk welke resultaatgebieden, kennis en competenties noodzakelijk zijn voor een goede uitoefening van de functie. Aangezien omstandigheden wijzigen en de werknemer zich verder ontwikkelt, worden deze criteria jaarlijks bijgesteld. Dit gebeurt tenminste voor eind februari, waarbij tevens aanvullende afspraken worden gemaakt voor het lopende kalenderjaar. Deze afspraken worden vastgelegd in het Formulier Afspraken Beoordelingssysteem.

Resultaatgebieden

Onderstaand treft u een aantal resultaatgebieden welke gehanteerd kunnen worden voor de apotheker in dienstverband. Wellicht dat er andere resultaatgebieden van toepassing zijn die niet beschreven zijn, deze kunt u zelf in overleg toevoegen. U kunt de resultaatgebieden dus facultatief toepassen en bent **niet verplicht** deze resultaatgebieden te hanteren. Ook kunt u ervoor kiezen om specifieke onderdelen uit een resultaatgebied wel of niet mee te nemen in de beoordeling. De resultaatgebieden waarop de apotheker in dienstverband **kan** worden aangesproken zijn de volgende:

Farmaceutische Zorg

De apotheker in dienstverband is verantwoordelijk voor een effectieve verstrekking van de juiste medicijnen van alle cliënten van de apotheek, binnen de wettelijke richtlijnen, de landelijk geldende professionele richtlijnen en normen en overige binnen het vakgebied algemeen aanvaarde normen en richtlijnen.

Dit resultaatgebied betreft de volgende aspecten:

Ordering van gegevens, zodat een verantwoorde medicatiebewaking en -begeleiding plaats kan vinden, met als doel de patiënt effectief te ondersteunen bij een juist geneesmiddelengebruik; *Opslaan van farmaceutische dossiers*, zodanig dat geheimhouding verzekerd is en dossiers in overeenstemming met gangbare normen worden beheerd;

Farmaceutische patiëntenzorg verlenen op basis van vigerende inzichten, waarbij de verrichte activiteiten op overzichtelijke wijze worden vastgelegd;

Bijdrage leveren aan kennisniveau van de werknemers op het gebied van farmaceutische zorg;

Continuïteit waarborgen van de farmaceutische zorg bij afwezigheid;

Treffen van maatregelen om farmaceutische zorg tussentijds te beëindigen, dan wel elders te continueren, indien er redenen zijn om deze niet zelf te bieden;

De bereidingen binnen de apotheek (laten) uitvoeren volgens de richtlijnen en protocollen die binnen de apotheek zijn vastgesteld.

Management en beheer

Het zo effectief en efficiënt mogelijk inrichten en uitvoeren van alle processen die binnen de apotheek plaatsvinden. Een optimaal functioneren van de organisatie door het aansturen en begeleiden van werknemers.

Dit resultaatgebied bestaat uit de volgende deelgebieden:

Patiëntenbegeleiding: het interactieproces, zowel schriftelijk als mondeling, met de patiënt, artsen en zorgverleners;
Cliëntadministratie: het administratieve proces, zowel geautomatiseerd als op papier, ten behoeve van het up-to-date houden van het patiëntendossier;

Faciliteiten: alle activiteiten gericht op het in voldoende mate beschikken en onderhouden van facilitaire voorzieningen zoals het gebouw, het meubilair, de apparatuur en andere benodigdheden passend bij het beleid en de processen binnen de apotheek en voldoende aan relevante wetgeving en richtlijnen;

Kwaliteitszorg: draagt zorg voor het inrichten en instandhouden van een kwaliteitssysteem waarbij alle handelingen, organisatorische en facilitaire aspecten, evenals alle medewerkers van de apotheek evalueerbaar betrokken zijn;

Financiën: het gehele proces, zowel geautomatiseerd, op papier als fysiek, van het registreren van transacties tot het ontvangen dan wel betalen van transacties;

Personeel: alle activiteiten gericht op werknemers binnen de apotheek met als doel een optimale bezetting, voldoende deskundigheid en een optimale samenwerking binnen arbeidsvoorwaarden die vallen binnen de CAO Apotheken en binnen de apotheek gemaakte afspraken.

De logistieke keten van de geneesmiddelenvoorziening: selectie, verwerving, bereiding, voorraadbeheer en op de patiënt gerichte aflevering;

Laboratoriumonderzoek: organiseren, uitvoeren en kwaliteit beheersen van klinisch farmaceutisch en toxicologisch laboratoriumonderzoek ten behoeve van begeleiding van farmacotherapie of van diagnose in verband met toxicologie. Dit met inbegrip van de interpretatie van de onderzoeksresultaten en de specialistische adviezen aan medische beroepsbeoefenaren betreffende een therapie of een eventueel nader vervolgonderzoek; een en ander indien dit van toepassing is in de instelling waarin hij werkzaam is.

Communicatie met patiënten en externe partijen

De apotheker in dienstverband is verantwoordelijk voor de inhoud en vorm van interactie tussen de apotheek, patiënten en externe partijen. Dit bestaat uit de volgende deelgebieden:

Verstrekking van gegevens: verstrekken van individuele dan wel geaggregeerde patiëntengegevens voor welomschreven doelen, waarbij de belangen van de patiënt niet geschaad worden en de geldende wettelijke richtlijnen, en binnen de apotheek geldende richtlijnen gehanteerd worden;

Advisering van de patiënt: de patiënten krijgen voldoende gelegenheid de Apotheker in dienstverband te consulteren, ontvangen goede voorlichting betreffende aan hen te verlenen zorg. De apotheker verleent geen medewerking aan het verstrekken van (gezondheids)producten waarbij hij op grond van zijn deskundigheid onvoldoende advies of begeleiding kan geven;

Behandelaars informeren en adviseren: gevraagd en ongevraagd informeren en adviseren van de behandelend(e) arts(en) en andere zorgverleners in het belang van de patiënt teneinde een zo goed mogelijk therapeutisch resultaat te bereiken;

Preventieve activiteiten: meewerken aan preventieve activiteiten op het gebied van de gezondheid;

Samenwerking met artsen en overige zorgverleners: een stimulerende inbreng hebben bij het tot stand komen van gestructureerd overleg en het komen tot afspraken betreffende farmacotherapie en andere relevant inhoudelijke onderwerpen, met artsen en overige zorgverleners. Houdt zich aan beleid gebaseerd op de uitkomsten van dit overleg;

Leveranciers: overleg voeren en afspraken maken met leveranciers ten aanzien van product, levering, service en kosten van alle middelen binnen de organisatie.

Ontwikkeling

De apotheker in dienstverband is verantwoordelijk voor het vertalen van in- en externe ontwikkelingen naar kansen en bedreigingen voor de apotheek en neemt passende maatregelen binnen de gestelde kaders. Deze verantwoordelijkheid bestaat uit de volgende deelgebieden:

Visie: de apotheker in dienstverband heeft een heldere visie op kansen en bedreigingen voor de apotheek in het licht van relevante in- en externe ontwikkelingen.

Maatregelen treffen: de Apotheker in dienstverband neemt maatregelen, binnen de vastgestelde kaders, met als doel het beleid van de apotheek aan te passen aan deze ontwikkelingen.

Werknemers informeren/opleiden: de werknemers op de hoogte houden en bijscholen over relevante externe ontwikkelingen.

Positioneren apotheek: binnen vastgestelde kaders passende maatregelen treffen richting externe partijen om de positie van de apotheek te waarborgen of te versterken.

Benodigde kennis en vaardigheden

De apotheker in dienstverband beschikt over actuele kennis en inzichten voor alle aspecten die voor het uitoefenen van het vak van belang zijn. Onderstaande kennisgebieden bieden een leidraad aan kennis en vaardigheidsaspecten. In onderling overleg wordt vastgesteld welke aspecten van belang zijn om op te nemen. Het is, indien wenselijk, mogelijk aanvullende kennis en vaardigheden toe te voegen.

De kennis en vaardigheidsaspecten waarop de apotheker in dienstverband **kan** worden aangesproken zijn de volgende:

- anatomie, fysiologie en pathologie;
- geneesmiddelen (werking, bijwerkingen, interacties en contra-indicaties);
- de chemische en fysische eigenschappen van geneesmiddelen en hulpstoffen ;
- verbandmiddelen en medische hulpmiddelen;
- het zorgsysteem in Nederland;
- de financiële/managementkant van de apotheek;
- de wet- en regelgeving m.b.t. de apotheek;
- beschikbare vakopleidingen binnen de branche, zowel voor apothekers als voor alle andere functies binnen een apotheek;
- maatschappelijke en vakinhoudelijke ontwikkelingen;
- kwaliteitssystemen;
- het werkgebied.

Daarnaast kan de apotheker in dienstverband beschikken over de vaardigheid: te werken met gebruikelijk computerprogrammatuur zoals tekstverwerking, rekenprogramma's, presentatieprogramma's en programma's voor Internet- en e-mailgebruik;
te werken met alle administratieve-, boekhoud- en andere geautomatiseerde ondersteunende systemen binnen de apotheek.

Competenties

De competenties zijn beschreven conform de competentieprofielen van de functies binnen de CAO Apotheken. Werkgever en werknemer bepalen in onderling overleg welke competenties essentieel zijn om de functie uit te oefenen en op welk niveau de competentie beheerst dient te worden binnen de functie. Dit wordt vastgelegd op het Formulier Afspraken Beoordelingssysteem. Binnen het Woordenboek zijn de volgende competenties beschreven:

- Cliëntgerichtheid
- Communicatievermogen
- Leidinggeven
- Besluitvaardigheid
- Integriteit
- Omgevingsbewustzijn
- Plannen en organiseren
- Analytisch vermogen
- Toekomstvisie
- Resultaatgerichtheid
- Standvastigheid
- Onderhandelen
- Kwaliteitsgerichtheid
- Positiebewustzijn
- Voortgangsbewaking (medicatie)

De competenties kennen binnen dit systeem een verdeling op drie niveaus. In gezamenlijk overleg wordt ieder kalenderjaar bepaald welke competenties van toepassing zijn en het gewenste niveau van deze competenties voor het betreffende jaar.

Definitiebeschrijving op drie niveaus

In onderstaande tabel staan de verschillende competenties beschreven, met een definitiebepaling op drie niveaus.

Werkgever en werknemer bepalen welke competenties voor de functie van belang zijn en op welk niveau de functiehouder de competentie dient uit te voeren.

Niveau	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3
Competentie Cliëntgerichtheid	Signaleren van en inleven in wensen en behoeften van de cliënt en werkwijze hierop afstemmen. Hoge prioriteit geven aan service en cliënttevredenheid.	Signaleren van en inleven in wensen en behoeften van de cliënt en werkwijze en inhoud van procedures binnen de organisatie hierop afstemmen. Hoge prioriteit geven aan service en cliënttevredenheid.	Signaleren van en inleven in wensen en behoeften van de cliënt en werkwijze en beleid van de organisatie en de werkomgeving hierop afstemmen. Hoge prioriteit geven aan service en cliënttevredenheid.
Communicatievermogen	Ideeën, meningen en informatie aan diverse doelgroepen duidelijk maken, bilateraal of groepsgewijs, gebruik makend van: <ul style="list-style-type: none"> • duidelijke taal, non-verbale communicatie en relevante middelen en/of <ul style="list-style-type: none"> • een grammaticaal correct rapport of document met de juiste opzet, structuur en terminologie voor de lezer. 	Ideeën, meningen en informatie van diverse partijen begrijpen en aan diverse doelgroepen overbrengen, bilateraal of groepsgewijs, gebruik makend van: <ul style="list-style-type: none"> • duidelijke taal, non-verbale communicatie, luistertechnieken en relevante middelen en/of <ul style="list-style-type: none"> • een grammaticaal correct rapport of document met de juiste opzet, structuur en terminologie voor de lezer. 	Ideeën, meningen en informatie van diverse partijen begrijpen en aan diverse doelgroepen overbrengen, bilateraal of groepsgewijs, signaleren van communicatieproblemen en plegen van interventies om deze te doorbreken, gebruik makend van: <ul style="list-style-type: none"> • duidelijke taal, non-verbale communicatie, luisteren en conflicthanteringstechnieken en relevante middelen en/of <ul style="list-style-type: none"> • een grammaticaal correct rapport of document met de juiste opzet, structuur en terminologie voor de lezer.

<p>Leidinggeven</p>	<p>Richting en sturing geven aan werknemers en hen stimuleren tot actie in het kader van hun taakvervulling om ten slotte een bepaald resultaat te bereiken. Creëren van een veilige situatie waarin de werknemer zich optimaal kan ontwikkelen.</p>	<p>Richting en sturing geven aan werknemers en groepen werknemers in het kader van hun taakvervulling; stijl en methode van leidinggeven aanpassen aan de situatie en personen om een optimaal resultaat te bereiken. Creëren van een veilige situatie waarin de werknemer zich optimaal kan ontwikkelen.</p>	<p>Richting en sturing geven aan een groep werknemers in het kader van hun taakvervulling; samenwerkingsverband en tot stand brengen; coachen van werknemers; de stijl en methode van leidinggeven aanpassen aan de situatie en persoon om een optimaal resultaat te bereiken. Creëren van een veilige situatie en stimuleren van persoonlijke ontwikkeling.</p>
<p>Besluitvaardigheid</p>	<p>Beslissingen nemen over interne vraagstukken door middel van het ondernemen van acties of zich vastleggen door middel van het uitspreken van oordelen en daarvoor verantwoordelijkheid nemen.</p>	<p>Beslissingen nemen over complexe vraagstukken op organisatieniveau door middel van het ondernemen van acties of zich vastleggen door middel van het uitspreken van oordelen en daarvoor verantwoordelijkheid nemen.</p>	<p>Beslissingen nemen over complexe, strategische vraagstukken door middel van het ondernemen van acties, betrekken van anderen, het evalueren van risico's, het vastleggen door middel van het uitspreken van oordelen en daarvoor verantwoordelijkheid nemen.</p>
<p>Integriteit</p>	<p>Het hanteren en handhaven van algemeen aanvaarde en bedrijfsnormen en waarden op zowel sociaal en ethisch als professioneel vlak.</p>	<p>Het uitdragen van en aanspreken op algemeen aanvaarde en bedrijfsnormen en waarden op zowel sociaal en ethisch als professioneel vlak.</p>	<p>Een voorbeeldfunctie vervullen binnen en buiten de organisatie ten aanzien van algemeen aanvaarde en bedrijfsnormen en waarden op zowel sociaal en ethisch als professioneel vlak. Beïnvloeden van medewerkers om tot nieuwe bedrijfsnormen en -waarden te komen.</p>

Positie- bewustzijn	Zicht hebben op het informele krachtenveld binnen de organisatie en dit combineren met een heldere visie op eigen positie binnen dit krachtenveld.	Invullen van eigen rol binnen de organisatie, waarbij de formele positie wordt gecombineerd met een goede samenwerking tussen alle werkzame personen, rekening houdend met het informele krachtenveld.	Invullen van eigen rol binnen de organisatie, waarbij de formele positie wordt gecombineerd met een goede samenwerking tussen alle werkzame personen, rekening houdend met het informele krachtenveld. Beïnvloeden van het interne krachtenveld dusdanig dat persoonlijke- of organisatiedoelstellingen worden gerealiseerd.
Plannen en organiseren	Op effectieve wijze doelen en prioriteiten bepalen en benodigde tijd, acties en middelen aangeven om bepaalde doelen te bereiken.	Op effectieve wijze doelen en prioriteiten bepalen en benodigde tijd, acties en middelen aangeven om de Organisatiedoelstellingen te bereiken. Aanpassen van de planning aan nieuwe situaties dan wel door tijdsdruk.	Op effectieve wijze doelen en prioriteiten bepalen en benodigde tijd, acties en middelen aangeven om complexe, organisatieoverstijgende doelen te bereiken. Aanpassen van planning aan nieuwe situaties dan wel onder tijdsdruk.
Analytisch vermogen	Herkennen van belangrijke informatie en verbanden leggen, signaleren van afwijkingen; zoeken naar ter zake doende gegevens en deze helder formuleren.	Binnen complexe situaties herkennen van belangrijke informatie en verbanden leggen, signaleren van afwijkingen; zoeken naar ter zake doende gegevens en deze helder formuleren.	Binnen een kort tijdsbestek complexe situaties overzien, de relevante gegevens verzamelen, analyseren en het leggen van verbanden, signaleren van afwijkingen en op heldere wijze formuleren.
Toekomstvisie	Afstand nemen van de dagelijkse praktijk en zich concentreren op hoofdlijnen en lange termijnbeleid.	Afstand nemen van de dagelijkse praktijk en zich concentreren op hoofdlijnen en lange termijnbeleid, dusdanig dat dit lange termijnbeleid herkenbaar is voor alle werknemers binnen de organisatie.	Afstand nemen van de dagelijkse praktijk en zich concentreren op hoofdlijnen en lange termijnbeleid, uitdragen van dit lange termijnbeleid naar alle werknemers binnen de organisatie en andere functionarissen in de gezondheidszorg uit de directe werkomgeving.

Resultaatgerichtheid	Actief gericht zijn op het behalen van resultaten en doelstellingen en bereid zijn om in te grijpen bij tegenvallende resultaten.	Actief gericht zijn op het behalen van resultaten en doelstellingen voor de organisatie; ingrijpen bij tegenvallende resultaten ten behoeve van het realiseren van doelstellingen.	Actief gericht zijn op het behalen van resultaten en doelstellingen voor de eigen organisatie en de werkomgeving; ingrijpen bij tegenvallende resultaten en bereid zijn concessies te doen op andere gebieden om resultaten te boeken; bij sterk veranderende situaties het doel helder voor ogen houden.
Standvastigheid	Bij een bepaald probleem of een bepaalde opvatting blijven, totdat de zaak is gerealiseerd of het doel is bereikt of ophoudt redelijkerwijs haalbaar te zijn.	Bij een bepaald probleem of een bepaalde opvatting blijven en energie richten op het realiseren van het doel, in situaties waarbij veel obstakels binnen de organisatie van invloed zijn, totdat de zaak is gerealiseerd, het doel is bereikt of ophoudt redelijkerwijs haalbaar te zijn.	Bij een bepaald probleem of een bepaalde opvatting blijven en energie blijven richten op het realiseren van het doel, ook in situaties waarbij veel obstakels binnen en buiten de organisatie van invloed zijn, totdat de zaak is gerealiseerd, het doel is bereikt of ophoudt redelijkerwijs haalbaar te zijn. .
Onderhandelen	Het effectief communiceren van eigen standpunten en argumenten en het ontdekken en benoemen van gemeenschappelijke doelen op een wijze die tot overeenstemming en acceptatie leidt met partijen binnen de organisatie.	Het effectief communiceren van eigen standpunten en argumenten en het ontdekken en benoemen van gemeenschappelijke doelen op een wijze die tot overeenstemming en acceptatie leidt met een externe partij.	Het effectief communiceren van eigen standpunten en argumenten en het ontdekken en benoemen van gemeenschappelijke doelen op een wijze die tot overeenstemming en acceptatie leidt in complexe situaties met meerdere externe partijen.
Kwaliteitsgerichtheid	Werken volgens de geldende kwaliteitsnormen en het signaleren als werknemers daarvan afwijken, bespreekbaar maken van afwijkingen.	Erop toezien dat wordt gewerkt volgens geldende kwaliteitsnormen en het doen van voorstellen die de kwaliteit van producten en diensten verbeteren.	Streven naar optimale kwaliteit van dienstverlening en ontwikkelen en implementeren van veranderingen in werkwijzen, procedures en systemen om de kwaliteit van producten en diensten te verbeteren.

<p>Omgevingsbewustzijn</p>	<p>Opzoeken van relevante informatie over maatschappelijke, politieke, economische en marktontwikkelingen en deze kennis effectief benutten voor de eigen functie of apotheek.</p>	<p>Opzoeken van relevante informatie over maatschappelijke, politieke, economische en marktontwikkelingen en deze kennis inzetten voor de eigen organisatie. Relaties en netwerken opbouwen en effectief benutten voor het verkrijgen van relevante informatie.</p>	<p>Initiatieven nemen om relevante maatschappelijke, politieke, economische marktontwikkelingen over te dragen en te vertalen naar beleid. Relaties en netwerken opbouwen en effectief benutten voor het realiseren van de doelstellingen.</p>
<p>Voortgangsbewaking (medicatie)</p>	<p>Opstellen en bewaken van interne procedures om de voortgang van taken of activiteiten van medewerkers en de eigen taken en verantwoordelijkheden te bewaken en zeker te stellen. In het kader van medicatiebewaking monitoren van de afspraken die met de patiënt zijn gemaakt.</p>	<p>Opstellen en bewaken van in- en externe procedures om de voortgang van taken of activiteiten van medewerkers en de eigen taken en verantwoordelijkheden te bewaken en zeker te stellen. In het kader van medicatiebewaking voor patiënten monitoren van afspraken die zijn gemaakt.</p>	<p>Opstellen en bewaken van in- en externe procedures om de voortgang van taken of activiteiten van medewerkers en van de eigen taken en verantwoordelijkheden te bewaken en zeker te stellen. In het kader van medicatiebewaking voor patiënten en patiëntgroepen monitoren van afspraken die zijn gemaakt met zorgverleners en patiënt.</p>

BIJLAGE 11 Modelarbeidsovereenkomsten

Model arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

(voor Gevestigd Apotheker in loondienst behorende bij de Cao Apothekers in Dienstverband)

Ondergetekenden:

Naam: ...
Adres: ...
Postcode en plaats: ...
Vertegenwoordigd door: de heer/mevrouw ...

Verder te noemen: de werkgever;

en

Naam: ...
Adres: ...
Postcode en plaats: ...

Verder te noemen: de werknemer,

Verklaren het volgende te zijn overeengekomen:

Artikel 1 Functie, duur en standplaats van de arbeidsovereenkomst

- 1.1. De werknemer treedt met ingang van _____ voor bepaalde tijd in dienst bij werkgever in de functie van gevestigd apotheker, gevestigd te _____ aan de _____. De arbeidsovereenkomst duurt _____ en eindigt op _____ van rechtswege. Een opzegging is hiervoor niet vereist.
- 1.2. De werknemer zal, voor rekening en risico van de werkgever, diens apotheek als een goed apotheker beheren, met inachtneming van de eisen des tijds en der wet en overeenkomstig de regels, die naar het oordeel van de beroepsgenoten bij een goede beroepsuitoefening in acht behoren te worden genomen, met inachtneming van het aangehechte en van deze overeenkomst deel uitmakende professioneel statuut.

Artikel 2 Aanzegging

Bij het eindigen van rechtswege van deze arbeidsovereenkomst wordt deze niet voortgezet ex artikel 7:668 BW.

Artikel 3 Werktijden

De werknemer zal de dagelijkse werkzaamheden in de apotheek leiden en daaraan deelnemen op een wijze die een volledige dagtaak waarborgt. De contractuele arbeidsduur bedraagt ____ uur per week.

Artikel 4 Proeftijd

De eerste maand/eerste twee maanden¹ van de arbeidsovereenkomst geldt als proeftijd. Binnen deze periode heeft elke partij het recht de overeenkomst tegen elke dag van de maand te beëindigen.

Artikel 5 (Tussentijdse) opzegging

Zowel werkgever als werknemer kan de arbeidsovereenkomst tussentijds opzeggen. Dit dient tegen het einde van de kalendermaand en met inachtneming van de wettelijke opzegtermijnen en bepalingen plaats te vinden.

¹ Door middel van verwijderen van de tekst laten staan wat de duur van de proeftijd is. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste:

- geen enkele maand, indien de overeenkomst is aangegaan voor zes maanden of korter: Dan het artikel van proeftijd weghalen.
- een maand, indien de overeenkomst is aangegaan voor meer dan zes maanden, maar korter dan een periode van twee jaar;
- twee maanden, indien de overeenkomst is aangegaan voor twee jaar of langer.

Opzegging kan uitsluitend schriftelijk geschieden. Werkgever heeft ook voor een tussentijdse opzegging een ontslagvergunning nodig van het UWV Werkbedrijf. Bij een ontslag ex artikel 7:678 en 7:679 van het Burgerlijk Wetboek (ontslag op staande voet) geldt er geen opzegtermijn.

Artikel 6 Cao

Op deze arbeidsovereenkomst is de Cao Apothekers in Dienstverband integraal van toepassing.

Artikel 7 Diploma

De werknemer is in bezit van het masterdiploma Farmacie gedateerd _____.

Artikel 8 Salaris

- 8.1 De werknemer zal op grond van salarisschaal _____jaars een basissalaris van €_____ per maand ontvangen (met/zonder toepassing ADV-regeling, zie artikel 17 cao, of 'Do-the-job', zie artikel 7 cao).
- 8.2 De werknemer heeft recht op de wettelijke toegestane vakantietoeslag.
- 8.3 De uitbetaling van het salaris vindt op de _____ van de maand plaats door overschrijving van een door de werknemer op te geven IBAN-nummer.
- 8.4 Werkgever en werknemer zullen op basis van het 'goede gesprek' de voortgang van werknemer bespreken en evalueren.

Artikel 9 Bijzondere diensten

De werknemer verricht wel/geen bijzondere diensten volgens het op te maken dienstrooster.

Artikel 10 Pensioen

De door de werknemer aan de Stichting Pensioenfonds Openbare Apothekers (SPOA) verschuldigde pensioenpremie zal tussen partijen worden verdeeld overeenkomstig artikel 16 van de cao.

Artikel 11 Arbeidsomstandigheden

De werkgever zal ervoor zorgdragen dat ten aanzien van de apotheek alle wettelijke en door de KNMP vastgestelde voorschriften zoals tenminste het Professioneel Statuut en de Richtlijn Praktijkvoering, die gelden of zullen gelden voor een apotheek, kunnen worden nageleefd. De werkgever draagt zorg voor arbeidsomstandigheden die de veiligheid, gezondheid en welzijn van de werknemers bij het werken in de apotheek zoveel mogelijk bevorderen.

Artikel 12 Instructiebevoegdheid werkgever

De werknemer is verplicht in dienst van de werkgever alle werkzaamheden, welke hem door of namens de werkgever redelijkerwijs kunnen worden opgedragen en welke met de apotheek in verband staan, naar zijn beste vermogen en op ordelijke wijze te verrichten, en zich daarbij te gedragen naar de aanwijzingen, welke hem door of namens de werkgever zullen worden verstrekt. De werkgever is verplicht zich tegenover de werknemer als een goed werkgever te gedragen.

Artikel 13 Concurrentiebeding (OPTIE MITS GOED GEMOTIVEERD)

13.1 De volgende concurrentieclausule is wel / niet van toepassing:

De werknemer zal tijdens de duur van deze overeenkomst en na beëindiging gedurende nog 50% van de gewerkte periode (met een maximum van één jaar) niet in dienst treden dan wel een financieel belang mogen hebben bij een apotheek of enig aanverwant bedrijf, gelegen binnen 2 à 3 kilometer in de stad en 5 à 6 kilometer hemelsbreed gemeten van de in artikel 1 genoemde apotheek.

+ noodzakelijke motivering van het zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen én de reden van het vereisten van het concurrentiebeding. (nader in te vullen door werkgever).

13.2 Bij overtreding van het in sub 1 genoemde verbod, verbeurt de werknemer ten behoeve van de werkgever een bedrag van € 500,- voor iedere dag dat de werknemer in overtreding is, zonder dat daarvoor een ingebrekestelling nodig is.

13.3 De werkgever mag op de vorengenoemde clausule geen beroep doen indien er voor de werknemer zo zwaarwegende gronden zijn, dat in redelijkheid niet van hem verlangd kan worden het bepaalde in de clausule in acht te nemen.

Artikel 14 Geheimhouding

- 14.1 De werknemer zal tegenover derden, daaronder begrepen werknemers van de in artikel 1 genoemde apotheek, tijdens en na de arbeidsovereenkomst strikte geheimhouding betrachten omtrent alles wat bij de uitoefening van zijn functie te zijner kennis komt in verband met zaken en belangen van de apotheek als genoemd in artikel 1. Deze geheimhoudingsverplichting omvat eveneens alle gegevens, waarvan de werknemer uit hoofde van zijn functie van cliënten of andere relaties van de in artikel 1 genoemde apotheek kennis neemt.
- 14.2 Bij overtreding bij het in lid 14.1 genoemde verbod, verbeurt de werknemer ten behoeve van de werkgever een direct opvorderbaar bedrag van € 2.500,- per overtreding, benevens een bedrag van € 100,- voor iedere dag dat de overtreding voortduurt, zijnde de genoemde bedragen de vergoeding van alsdan door de in artikel 1 genoemde apotheek geleden en te lijden schade, welke schade door de werknemer wordt erkend, onverminderd het recht van de werkgever van de werknemer volledige schadevergoeding te vorderen, indien deze meer mocht belopen.

Artikel 15 Melding nevenactiviteiten

De werknemer moet alle nevenactiviteiten (in loondienst voor de derden of voor eigen rekening) welke van invloed kunnen zijn op het functioneren in de apotheek, voorafgaand aan de werkzaamheden die voortvloeien uit de nevenactiviteiten melden aan zijn werkgever.

Artikel 16 Geschillen

- 16.1 Wanneer een geschil, verband houdende met (een tekortkoming in) de uitvoering van deze overeenkomst niet door middel van overleg tussen partijen kan worden geregeld, dienen partijen, alvorens zich tot de bevoegde rechter (of de arbitragecommissie) te wenden, zich in te spannen het geschil op te lossen door middel van mediation conform het Reglement van de Stichting Nederlands Mediationinstituut.
- 16.2 De meest gereede partij maakt schriftelijk of elektronisch zijn voornemen om over te gaan tot mediation aan de wederpartij kenbaar.
- 16.3 Zolang deze mediation niet is beëindigd, zal geen der partijen zich tot de rechter of een verzoek tot arbitrage doen tenzij uitsluitend tot het nemen van conservatoren of spoedeisende maatregelen. Indien het binnen 14 dagen na ontvangst van het hierboven bedoelde kennisgeving onmogelijk gebleken is een geschil op te lossen met behulp van mediation, wordt het geschil beslecht door de bevoegde rechter of een arbitragecommissie.

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt en ondertekend,

De werkgever:

De werknemer:

De heer / mevrouw ...
<Plaats>, <Datum>

De heer / mevrouw ...
<Plaats>, <Datum>

Model arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

(voor Gevestigd Apotheker in loondienst behorende bij de Cao Apothekers in Dienstverband)

Ondergetekenden:

Naam: ...
Adres: ...
Postcode en plaats: ...
Vertegenwoordigd door: de heer / mevrouw ...

Verder te noemen: de werkgever;

en

Naam: ...
Adres: ...
Postcode en plaats: ...

Verder te noemen: de werknemer,

Verklaren het volgende te zijn overeengekomen:

Artikel 1 Functie, duur en standplaats van de arbeidsovereenkomst

- 1.1. De werknemer treedt met ingang van _____ voor onbepaalde tijd in dienst bij werkgever in de functie van gevestigd apotheker, gevestigd te _____ aan de _____.
- 1.2. De werknemer zal, voor rekening en risico van de werkgever, diens apotheek als een goed apotheker beheren, met inachtneming van de eisen des tijds en der wet en overeenkomstig de regels, die naar het oordeel van de beroepsgenoten bij een goede beroepsuitoefening in acht behoren te worden genomen, met inachtneming van het aangehechte en van deze overeenkomst deel uitmakende professioneel statuut.

Artikel 2 Werktijden

De werknemer zal de dagelijkse werkzaamheden in de apotheek leiden en daaraan deelnemen op een wijze die een volledige dagtaak waarborgt. De contractuele arbeidsduur bedraagt ____ uur per week.

Artikel 3 Proeftijd

De eerste maand/eerste twee maanden² van de arbeidsovereenkomst geldt als proeftijd. Binnen deze periode heeft elke partij het recht de overeenkomst tegen elke dag van de maand te beëindigen.

Artikel 4 (Tussentijdse) opzegging

Zowel werkgever als werknemer kan de arbeidsovereenkomst tussentijds opzeggen. Dit dient tegen het einde van de kalendermaand en met inachtneming van de wettelijke opzegtermijnen en bepalingen plaats te vinden. Opzegging kan uitsluitend schriftelijk geschieden. Werkgever heeft ook voor een tussentijdse opzegging een ontslagvergunning nodig van het UWV Werkbedrijf. Bij een ontslag ex artikel 7:678 en 7:679 van het Burgerlijk Wetboek (ontslag op staande voet) geldt er geen opzegtermijn.

Artikel 5 Cao

Op deze arbeidsovereenkomst is de Cao Apothekers in Dienstverband integraal van toepassing.

Artikel 6 Diploma

De werknemer is in bezit van het masterdiploma Farmacie gedateerd _____.

Artikel 7 Salaris

7.1 De werknemer zal op grond van salarisschaal ____jaars een basissalaris van €_____ per maand ontvangen (met/zonder toepassing ADV-regeling, zie artikel 17 cao, of 'Do-the-job', zie artikel 7 cao).

² Proeftijd kan alleen indien geen sprake is van een verlenging, anders artikel weglaten.

7.2 De werknemer heeft recht op de wettelijke toegestane vakantietoeslag.

7.3 De uitbetaling van het salaris vindt op de ____ van de maand plaats door overschrijving van een door de werknemer op te geven IBAN-nummer.

7.4 Werkgever en werknemer zullen op basis van het 'goede gesprek' de voortgang van werknemer bespreken en evalueren.

Artikel 8 Bijzondere diensten

De werknemer verricht wel/geen bijzondere diensten volgens het op te maken dienstrooster.

Artikel 9 Pensioen

De door de werknemer aan de Stichting Pensioenfonds Openbare Apothekers (SPOA) verschuldigde pensioenpremie zal tussen partijen worden verdeeld overeenkomstig artikel 16 van de cao.

Artikel 10 Arbeidsomstandigheden

De werkgever zal ervoor zorgdragen dat ten aanzien van de apotheek alle wettelijke en door de KNMP vastgestelde voorschriften zoals tenminste het Professioneel Statuut en de Richtlijn Praktijkvoering, die gelden of zullen gelden voor een apotheek, kunnen worden nageleefd. De werkgever draagt zorg voor arbeidsomstandigheden die de veiligheid, gezondheid en welzijn van de werknemers bij het werken in de apotheek zoveel mogelijk bevorderen.

Artikel 11 Instructiebevoegdheid werkgever

De werknemer is verplicht in dienst van de werkgever alle werkzaamheden, welke hem door of namens de werkgever redelijkerwijs kunnen worden opgedragen en welke met de apotheek in verband staan, naar zijn beste vermogen en op ordelijke wijze te verrichten, en zich daarbij te gedragen naar de aanwijzingen, welke hem door of namens de werkgever zullen worden verstrekt. De werkgever is verplicht zich tegenover de werknemer als een goed werkgever te gedragen.

Artikel 12 Concurrentiebeding (OPTIE MITS GOED GEMOTIVEERD)

12.1 De volgende concurrentieclausule is wel / niet van toepassing:

De werknemer zal tijdens de duur van deze overeenkomst en na beëindiging gedurende nog 50% van de gewerkte periode (met een maximum van één jaar) niet in dienst treden dan wel een financieel belang mogen hebben bij een apotheek of enig aanverwant bedrijf, gelegen binnen 2 à 3 kilometer in de stad en 5 à 6 kilometer hemelsbreed gemeten van de in artikel 1 genoemde apotheek.

+ noodzakelijke motivering van het zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen én de reden van het vereisten van het concurrentiebeding. (nader in te vullen door werkgever).

12.2 Bij overtreding van het in sub 1 genoemde verbod, verbeurt de werknemer ten behoeve van de werkgever een bedrag van € 500,- voor iedere dag dat de werknemer in overtreding is, zonder dat daarvoor een ingebrekestelling nodig is.

12.3 De werkgever mag op de vorengenoemde clausule geen beroep doen indien er voor de werknemer zo zwaarwegende gronden zijn, dat in redelijkheid niet van hem verlangd kan worden het bepaalde in de clausule in acht te nemen.

Artikel 13 Geheimhouding

13.1 De werknemer zal tegenover derden, daaronder begrepen werknemers van de in artikel 1 genoemde apotheek, tijdens en na de arbeidsovereenkomst strikte geheimhouding betrachten omtrent alles wat bij de uitoefening van zijn functie te zijner kennis komt in verband met zaken en belangen van de apotheek als genoemd in artikel 1. Deze geheimhoudingsverplichting omvat eveneens alle gegevens, waarvan de werknemer uit hoofde van zijn functie van cliënten of andere relaties van de in artikel 1 genoemde apotheek kennis neemt.

13.2 Bij overtreding bij het in lid 14.1 genoemde verbod, verbeurt de werknemer ten behoeve van de werkgever een direct opvorderbaar bedrag van € 2.500,- per overtreding, benevens een bedrag van € 100,- voor iedere dag dat de overtreding voortduurt, zijnde de genoemde bedragen de vergoeding van alsdan door de in artikel 1 genoemde apotheek geleden en te lijden schade, welke schade door de werknemer wordt erkend, onverminderd het recht van de werkgever van de werknemer volledige schadevergoeding te vorderen, indien deze meer mocht belopen.

Artikel 14 Melding nevenactiviteiten

De werknemer moet alle nevenactiviteiten (in loondienst voor de derden of voor eigen rekening) welke van invloed kunnen zijn op het functioneren in de apotheek, voorafgaand aan de werkzaamheden die voortvloeien uit de nevenactiviteiten melden aan zijn werkgever.

Artikel 15 Geschillen

- 15.1 Wanneer een geschil, verband houdende met (een tekortkoming in) de uitvoering van deze overeenkomst niet door middel van overleg tussen partijen kan worden geregeld, dienen partijen, alvorens zich tot de bevoegde rechter (of de arbitragecommissie) te wenden, zich in te spannen het geschil op te lossen door middel van mediation conform het Reglement van de Stichting Nederlands Mediationinstituut.
- 15.2 De meest gereede partij maakt schriftelijk of elektronisch zijn voornemen om over te gaan tot mediation aan de wederpartij kenbaar.
- 15.3 Zolang deze mediation niet is beëindigd, zal geen der partijen zich tot de rechter of een verzoek tot arbitrage doen tenzij uitsluitend tot het nemen van conservatoren of spoedeisende maatregelen. Indien het binnen 14 dagen na ontvangst van het hierboven bedoelde kennisgeving onmogelijk gebleken is een geschil op te lossen met behulp van mediation, wordt het geschil beslecht door de bevoegde rechter of een arbitragecommissie.

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt en ondertekend,

De werkgever:

De werknemer:

De heer / mevrouw ...
<Plaats>, <Datum>

De heer / mevrouw ...
<Plaats>, <Datum>

Model arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

(voor Tweede Apotheker in loondienst behorende bij de Cao Apothekers in Dienstverband)

Ondergetekenden:

Naam: ...
Adres: ...
Postcode en plaats: ...
Vertegenwoordigd door: de heer / mevrouw ...

Verder te noemen: de werkgever;

en

Naam: ...
Adres: ...
Postcode en plaats: ...

Verder te noemen: de werknemer,

Verklaren het volgende te zijn overeengekomen:

Artikel 1 Functie, duur en standplaats van de arbeidsovereenkomst

- 1.1. De werknemer treedt met ingang van _____ voor bepaalde tijd in dienst bij werkgever in de functie van tweede apotheker, gevestigd te _____ aan de _____. De arbeidsovereenkomst duurt _____ en eindigt op _____ van rechtswege. Een opzegging is hiervoor niet vereist.
- 1.2. De werknemer zal aan de leiding van de werkzaamheden in de apotheek deelnemen. Tussen de werkgever en de werknemer zal uitdrukkelijk worden afgesproken welke taken de werknemer (mede) zal verrichten. De werknemer zal voor de gevestigd apotheker bij zijn/haar afwezigheid **wel/niet*** waarnemen. De werknemer zal het beroep naar behoren uitoefenen met inachtneming van de eisen des tijds en der wet en overeenkomstig de regels, die naar het oordeel van de beroepsgenoten bij een goede beroepsuitoefening in acht behoren te worden genomen, met inachtneming van het aangehechte en van deze overeenkomst deel uitmakende Professioneel Statuut. De werknemer zal zich richtingen naar de aanwijzingen welke terzake van de arbeid door de werkgever worden gegeven.

Artikel 2 Aanzegging

Bij het eindigen van rechtswege van deze arbeidsovereenkomst wordt deze niet voortgezet ex artikel 7:668 BW.

Artikel 3 Werktijden

De contractuele arbeidsduur bedraagt ____uur per week.

Artikel 4 Proeftijd

De eerste maand/eerste twee maanden³ van de arbeidsovereenkomst geldt als proeftijd. Binnen deze periode heeft elke partij het recht de overeenkomst tegen elke dag van de maand te beëindigen.

Artikel 5 (Tussentijdse) opzegging

- ³ Door middel van verwijderen van de tekst laten staan wat de duur van de proeftijd is. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste:
- d. geen enkele maand, indien de overeenkomst is aangegaan voor zes maanden of korter: Dan het artikel van proeftijd weghalen.
 - e. een maand, indien de overeenkomst is aangegaan voor meer dan zes maanden, maar korter dan een periode van twee jaar;
 - f. twee maanden, indien de overeenkomst is aangegaan voor twee jaar of langer.

Zowel werkgever als werknemer kan de arbeidsovereenkomst tussentijds opzeggen. Dit dient tegen het einde van de kalendermaand en met inachtneming van de wettelijke opzegtermijnen en bepalingen plaats te vinden. Opzegging kan uitsluitend schriftelijk geschieden. Werkgever heeft ook voor een tussentijdse opzegging een ontslagvergunning nodig van het UWV Werkbedrijf. Bij een ontslag ex artikel 7:678 en 7:679 van het Burgerlijk Wetboek (ontslag op staande voet) geldt er geen opzegtermijn.

Artikel 6 Cao

Op deze arbeidsovereenkomst is de Cao Apothekers in Dienstverband integraal van toepassing.

Artikel 7 Diploma

De werknemer is in bezit van het masterdiploma Farmacie gedateerd _____.

Artikel 8 Salaris

- 8.1. De werknemer zal op grond van salarisschaal ____jaars een basissalaris van €____ per maand ontvangen (met/zonder toepassing ADV-regeling, zie artikel 17 cao, of 'Do-the-job', zie artikel 7 cao).
- 8.2. De werknemer heeft recht op de wettelijke toegestane vakantietoeslag.
- 8.3. De uitbetaling van het salaris vindt op de ____ van de maand plaats door overschrijving van een door de werknemer op te geven IBAN-nummer.
- 8.4. Werkgever en werknemer zullen op basis van het 'goede gesprek' de voortgang van werknemer bespreken en evalueren.

Artikel 9 Bijzondere diensten

De werknemer verricht wel/geen bijzondere diensten volgens het op te maken dienstrooster.

Artikel 10 Pensioen

De door de werknemer aan de Stichting Pensioenfonds Openbare Apothekers (SPOA) verschuldigde pensioenpremie zal tussen partijen worden verdeeld overeenkomstig artikel 16 van de cao.

Artikel 11 Arbeidsomstandigheden

De werkgever zal ervoor zorgdragen dat ten aanzien van de apotheek alle wettelijke en door de KNMP vastgestelde voorschriften zoals tenminste het Professioneel Statuut en de Richtlijn Praktijkvoering, die gelden of zullen gelden voor een apotheek, kunnen worden nageleefd. De werkgever draagt zorg voor arbeidsomstandigheden die de veiligheid, gezondheid en welzijn van de werknemers bij het werken in de apotheek zoveel mogelijk bevorderen.

Artikel 12 Instructiebevoegdheid werkgever

De werknemer is verplicht in dienst van de werkgever alle werkzaamheden, welke hem door of namens de werkgever redelijkerwijs kunnen worden opgedragen en welke met de apotheek in verband staan, naar zijn beste vermogen en op ordelijke wijze te verrichten, en zich daarbij te gedragen naar de aanwijzingen, welke hem door of namens de werkgever zullen worden verstrekt. De werkgever is verplicht zich tegenover de werknemer als een goed werkgever te gedragen.

Artikel 13 Concurrentiebeding (OPTIE MITS GOED GEMOTIVEERD)

13.1 De volgende concurrentieclausule is wel / niet van toepassing:

De werknemer zal tijdens de duur van deze overeenkomst en na beëindiging gedurende nog 50% van de gewerkte periode (met een maximum van één jaar) niet in dienst treden dan wel een financieel belang mogen hebben bij een apotheek of enig aanverwant bedrijf, gelegen binnen 2 à 3 kilometer in de stad en 5 à 6 kilometer hemelsbreed gemeten van de in artikel 1 genoemde apotheek.

+ noodzakelijke motivering van het zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen én de reden van het vereisten van het concurrentiebeding. (nader in te vullen door werkgever).

13.2 Bij overtreding van het in sub 1 genoemde verbod, verbeurt de werknemer ten behoeve van de werkgever een bedrag van € 500,-- voor iedere dag dat de werknemer in overtreding is, zonder dat daarvoor een ingebrekestelling nodig is.

13.3 De werkgever mag op de vorengenoemde clausule geen beroep doen indien er voor de werknemer zo zwaarwegende gronden zijn, dat in redelijkheid niet van hem verlangd kan worden het bepaalde in de clausule in acht te nemen.

Artikel 14 Geheimhouding

14.1 De werknemer zal tegenover derden, daaronder begrepen werknemers van de in artikel 1 genoemde apotheek, tijdens en na de arbeidsovereenkomst strikte geheimhouding betrachten omtrent alles wat bij de uitoefening van zijn functie te zijner kennis komt in verband met zaken en belangen van de apotheek als genoemd in artikel 1. Deze geheimhoudingsverplichting omvat eveneens alle gegevens, waarvan de werknemer uit hoofde van zijn functie van cliënten of andere relaties van de in artikel 1 genoemde apotheek kennis neemt.

14.2 Bij overtreding bij het in lid 14.1 genoemde verbod, verbeurt de werknemer ten behoeve van de werkgever een direct opvorderbaar bedrag van € 2.500,- per overtreding, benevens een bedrag van € 100,- voor iedere dag dat de overtreding voortduurt, zijnde de genoemde bedragen de vergoeding van alsdan door de in artikel 1 genoemde apotheek geleden en te lijden schade, welke schade door de werknemer wordt erkend, onverminderd het recht van de werkgever van de werknemer volledige schadevergoeding te vorderen, indien deze meer mocht belopen.

Artikel 15 Melding nevenactiviteiten

De werknemer moet alle nevenactiviteiten (in loondienst voor de derden of voor eigen rekening) welke van invloed kunnen zijn op het functioneren in de apotheek, voorafgaand aan de werkzaamheden die voortvloeien uit de nevenactiviteiten melden aan zijn werkgever.

Artikel 16 Geschillen

16.1 Wanneer een geschil, verband houdende met (een tekortkoming in) de uitvoering van deze overeenkomst niet door middel van overleg tussen partijen kan worden geregeld, dienen partijen, alvorens zich tot de bevoegde rechter (of de arbitragecommissie) te wenden, zich in te spannen het geschil op te lossen door middel van mediation conform het Reglement van de Stichting Nederlands Mediationinstituut.

16.2 De meest gerede partij maakt schriftelijk of elektronisch zijn voornemen om over te gaan tot mediation aan de wederpartij kenbaar.

16.3 Zolang deze mediation niet is beëindigd, zal geen der partijen zich tot de rechter of een verzoek tot arbitrage doen tenzij uitsluitend tot het nemen van conservatoren of spoedeisende maatregelen. Indien het binnen 14 dagen na ontvangst van het hierboven bedoelde kennisgeving onmogelijk gebleken is een geschil op te lossen met behulp van mediation, wordt het geschil beslecht door de bevoegde rechter of een arbitragecommissie.

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt en ondertekend,

De werkgever:

De werknemer:

De heer / mevrouw ...
<Plaats>, <Datum>

De heer / mevrouw ...
<Plaats>, <Datum>

Model arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd

(voor Tweede Apotheker in loondienst behorende bij de Cao Apothekers in Dienstverband)

Ondergetekenden:

Naam: ...
Adres: ...
Postcode en plaats: ...
Vertegenwoordigd door: de heer / mevrouw ...

Verder te noemen: de werkgever;

en

Naam: ...
Adres: ...
Postcode en plaats: ...

Verder te noemen: de werknemer,

Verklaren het volgende te zijn overeengekomen:

Artikel 1 Functie, duur en standplaats van de arbeidsovereenkomst

- 1.1. De werknemer treedt met ingang van _____ voor onbepaalde tijd in dienst bij werkgever in de functie van tweede apotheker, gevestigd te _____ aan de _____.
- 1.2. De werknemer zal aan de leiding van de werkzaamheden in de apotheek deelnemen. Tussen de werkgever en de werknemer zal uitdrukkelijk worden afgesproken welke taken de werknemer (mede) zal verrichten. De werknemer zal voor de gevestigd apotheker bij zijn/haar afwezigheid **wel/niet*** waarnemen. De werknemer zal het beroep naar behoren uitoefenen met inachtneming van de eisen des tijds en der wet en overeenkomstig de regels, die naar het oordeel van de beroepsgenoten bij een goede beroepsuitoefening in acht behoren te worden genomen, met inachtneming van het aangehechte en van deze overeenkomst deel uitmakende Professioneel Statuut. De werknemer zal zich richtingen naar de aanwijzingen welke terzake van de arbeid door de werkgever worden gegeven.

Artikel 2 Werktijden

De contractuele arbeidsduur bedraagt ____uur per week.

Artikel 3 Proeftijd

De eerste maand/eerste twee maanden⁴ van de arbeidsovereenkomst geldt als proeftijd. Binnen deze periode heeft elke partij het recht de overeenkomst tegen elke dag van de maand te beëindigen.

Artikel 4 (Tussentijdse) opzegging

Zowel werkgever als werknemer kan de arbeidsovereenkomst tussentijds opzeggen. Dit dient tegen het einde van de kalendermaand en met inachtneming van de wettelijke opzegtermijnen en bepalingen plaats te vinden. Opzegging kan uitsluitend schriftelijk geschieden. Werkgever heeft ook voor een tussentijdse opzegging een ontslagvergunning nodig van het UWV Werkbedrijf. Bij een ontslag ex artikel 7:678 en 7:679 van het Burgerlijk Wetboek (ontslag op staande voet) geldt er geen opzegtermijn.

Artikel 5 Cao

Op deze arbeidsovereenkomst is de Cao Apothekers in Dienstverband integraal van toepassing.

Artikel 6 Diploma

De werknemer is in bezit van het masterdiploma Farmacie gedateerd _____.

⁴ Proeftijd kan alleen indien geen sprake is van een verlenging, anders artikel weglaten.

Artikel 7 Salaris

- 7.1 De werknemer zal op grond van salarisschaal ____jaars een basissalaris van € ____ per maand ontvangen (met/zonder toepassing ADV-regeling, zie artikel 17 cao, of 'Do-the-job', zie artikel 7 cao).
- 7.2 De werknemer heeft recht op de wettelijke toegestane vakantietoeslag.
- 7.3 De uitbetaling van het salaris vindt op de ____ van de maand plaats door overschrijving van een door de werknemer op te geven IBAN-nummer.
- 7.4 Werkgever en werknemer zullen op basis van het 'goede gesprek' de voortgang van werknemer bespreken en evalueren.

Artikel 8 Bijzondere diensten

De werknemer verricht wel/geen bijzondere diensten volgens het op te maken dienstrooster.

Artikel 9 Pensioen

De door de werknemer aan de Stichting Pensioenfonds Openbare Apothekers (SPOA) verschuldigde pensioenpremie zal tussen partijen worden verdeeld overeenkomstig artikel 16 van de cao.

Artikel 10 Arbeidsomstandigheden

De werkgever zal ervoor zorgdragen dat ten aanzien van de apotheek alle wettelijke en door de KNMP vastgestelde voorschriften zoals tenminste het Professioneel Statuut en de Richtlijn Praktijkvoering, die gelden of zullen gelden voor een apotheek, kunnen worden nageleefd. De werkgever draagt zorg voor arbeidsomstandigheden die de veiligheid, gezondheid en welzijn van de werknemers bij het werken in de apotheek zoveel mogelijk bevorderen.

Artikel 11 Instructiebevoegdheid werkgever

De werknemer is verplicht in dienst van de werkgever alle werkzaamheden, welke hem door of namens de werkgever redelijkerwijs kunnen worden opgedragen en welke met de apotheek in verband staan, naar zijn beste vermogen en op ordelijke wijze te verrichten, en zich daarbij te gedragen naar de aanwijzingen, welke hem door of namens de werkgever zullen worden verstrekt. De werkgever is verplicht zich tegenover de werknemer als een goed werkgever te gedragen.

Artikel 12 Concurrentiebeding (OPTIE MITS GOED GEMOTIVEERD)

12.1 De volgende concurrentieclausule is wel / niet van toepassing:

De werknemer zal tijdens de duur van deze overeenkomst en na beëindiging gedurende nog 50% van de gewerkte periode (met een maximum van één jaar) niet in dienst treden dan wel een financieel belang mogen hebben bij een apotheek of enig aanverwant bedrijf, gelegen binnen 2 à 3 kilometer in de stad en 5 à 6 kilometer hemelsbreed gemeten van de in artikel 1 genoemde apotheek.

+ noodzakelijke motivering van het zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen én de reden van het vereisten van het concurrentiebeding. (nader in te vullen door werkgever).

12.2 Bij overtreding van het in sub 1 genoemde verbod, verbeurt de werknemer ten behoeve van de werkgever een bedrag van € 500,- voor iedere dag dat de werknemer in overtreding is, zonder dat daarvoor een ingebrekestelling nodig is.

12.3 De werkgever mag op de vorengenoemde clausule geen beroep doen indien er voor de werknemer zo zwaarwegende gronden zijn, dat in redelijkheid niet van hem verlangd kan worden het bepaalde in de clausule in acht te nemen.

Artikel 13 Geheimhouding

13.1 De werknemer zal tegenover derden, daaronder begrepen werknemers van de in artikel 1 genoemde apotheek, tijdens en na de arbeidsovereenkomst strikte geheimhouding betrachten omtrent alles wat bij de uitoefening van zijn functie te zijner kennis komt in verband met zaken en belangen van de apotheek als genoemd in artikel 1. Deze geheimhoudingsverplichting omvat eveneens alle gegevens, waarvan de werknemer uit hoofde van zijn functie van cliënten of andere relaties van de in artikel 1 genoemde apotheek kennis neemt.

13.2 Bij overtreding bij het in lid 14.1 genoemde verbod, verbeurt de werknemer ten behoeve van de werkgever een direct opvorderbaar bedrag van € 2.500,- per overtreding, benevens een bedrag van € 100,- voor iedere dag dat de overtreding voortduurt, zijnde de genoemde bedragen de vergoeding van alsdan door de in artikel 1 genoemde apotheek geleden en te lijden schade, welke schade door de werknemer wordt erkend,

onverminderd het recht van de werkgever van de werknemer volledige schadevergoeding te vorderen, indien deze meer mocht belopen.

Artikel 14 Melding nevenactiviteiten

De werknemer moet alle nevenactiviteiten (in loondienst voor de derden of voor eigen rekening) welke van invloed kunnen zijn op het functioneren in de apotheek, voorafgaand aan de werkzaamheden die voortvloeien uit de nevenactiviteiten melden aan zijn werkgever.

Artikel 15 Geschillen

- 15.1 Wanneer een geschil, verband houdende met (een tekortkoming in) de uitvoering van deze overeenkomst niet door middel van overleg tussen partijen kan worden geregeld, dienen partijen, alvorens zich tot de bevoegde rechter (of de arbitragecommissie) te wenden, zich in te spannen het geschil op te lossen door middel van mediation conform het Reglement van de Stichting Nederlands Mediationinstituut.
- 15.2 De meest gereede partij maakt schriftelijk of elektronisch zijn voornemen om over te gaan tot mediation aan de wederpartij kenbaar.
- 15.3 Zolang deze mediation niet is beëindigd, zal geen der partijen zich tot de rechter of een verzoek tot arbitrage doen tenzij uitsluitend tot het nemen van conservatoren of spoedeisende maatregelen. Indien het binnen 14 dagen na ontvangst van het hierboven bedoelde kennisgeving onmogelijk gebleken is een geschil op te lossen met behulp van mediation, wordt het geschil beslecht door de bevoegde rechter of een arbitragecommissie.

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt en ondertekend,

De werkgever:

De werknemer:

De heer / mevrouw ...
<Plaats>, <Datum>

De heer / mevrouw ...
<Plaats>, <Datum>

Model Oproepovereenkomst voor bepaalde tijd

(voor Tweede Apotheker in loondienst behorend bij de Cao Apothekers in Dienstverband)

Naam: ...
Adres: ...
Postcode en plaats: ...
Vertegenwoordigd door: de heer / mevrouw ...

Verder te noemen: de werkgever;

en

Naam: ...
Adres: ...
Postcode en plaats: ...

Verder te noemen: de werknemer,

Verklaren het volgende te zijn overeengekomen:

Artikel 1 Oproepovereenkomst met uitgestelde prestatieplicht (MUP)

Werkgever zal de werknemer oproepen wanneer er naar het oordeel van werkgever werkzaamheden zijn waarvoor de werknemer in aanmerking komt. Werkgever is niet verplicht om de werknemer op te roepen voor het verrichten van werkzaamheden.

Artikel 2 Functie, duur en standplaats van de arbeidsovereenkomst

- 2.1. De werknemer treedt met ingang van _____ voor bepaalde tijd in dienst bij werkgever in de functie van tweede apotheker, gevestigd te _____ aan de _____. De arbeidsovereenkomst duurt _____ en eindigt op _____ van rechtswege. Een opzegging is hiervoor niet vereist.
- 2.2. De werknemer zal aan de leiding van de werkzaamheden in de apotheek deelnemen. Tussen de werkgever en de werknemer zal uitdrukkelijk worden afgesproken welke taken de werknemer (mede) zal verrichten.
- 2.3. De werknemer zal voor de gevestigd apotheker bij zijn/haar afwezigheid **wel / niet*** waarnemen.
- 2.4. De werknemer zal zijn/haar beroep naar behoren uitoefenen met inachtneming van de eisen des tijds en der wet en overeenkomstig de regels, die naar het oordeel van de beroepsgenoten bij een goede beroepsuitoefening in acht behoren te worden genomen, met inachtneming van het aangehechte en van deze overeenkomst deel uitmakende professioneel statuut. De werknemer zal zich richten naar de aanwijzingen welke terzake van de arbeid door de werkgever worden gegeven.

Artikel 3 Aanzegging

Bij het eindigen van rechtswege van deze arbeidsovereenkomst wordt deze niet voortgezet ex artikel 7:668 BW.

Artikel 4 Werktijden

Werkgever stelt bij iedere oproep de duur van de werkzaamheden en de werktijden vast. De werktijden zijn in principe van _____ uur tot _____ uur. Het aantal uren waarvoor en de dagen waarop de werknemer door werkgever wordt opgeroepen, kunnen naar behoefte van werkgever verschillen. De werkzaamheden worden gewoonlijk verricht in de apotheek gevestigd aan de _____. Bij bijzondere omstandigheden kan werkgever een redelijke verzoek doen aan de werknemer op een andere vestiging werkzaamheden te verrichten. De werknemer verricht **desgevraagd / geen*** bijzondere diensten.

Artikel 5 Oproepen

Werkgever zal de werknemer steeds tijdig oproepen voor de door hem te verrichten werkzaamheden. Werkgever zal werknemer in beginsel uiterlijk vier dagen voor het begin van de werkzaamheden oproepen. Als de werknemer tijdig door werkgever is opgeroepen voor het verrichten van werkzaamheden, is hij verplicht om aan die oproep gehoor te geven behoudens bijzondere omstandigheden.

Artikel 6 (Tussentijdse) opzegging

Zowel werkgever als werknemer kan de arbeidsovereenkomst tussentijds opzeggen. Dit dient tegen het einde van de kalendermaand en met inachtneming van de wettelijke opzegtermijnen en bepalingen plaats te vinden.

Opzegging kan uitsluitend schriftelijk geschieden. Werkgever heeft ook voor een tussentijdse opzegging een ontslagvergunning nodig van het UWV Werkbedrijf. Bij een ontslag ex artikel 7:678 en 7:679 van het Burgerlijk Wetboek (ontslag op staande voet) geldt er geen opzegtermijn.

Artikel 7 Cao

Op deze arbeidsovereenkomst is de Cao Apothekers in Dienstverband integraal van toepassing. Bepalingen uit de cao die gebaseerd zijn op een volledig dienstverband zullen naar rato van het aantal werkelijk gewerkte uren achteraf worden toegepast.

Artikel 8 Salaris

- 8.1. De werknemer zal op grond van salarisschaal _____jaars een basissalaris van € _____ per maand ontvangen over de feitelijke gewerkte uren.
- 8.2. De werknemer heeft recht op de wettelijk toegestane vakantietoelage.
- 8.3. De uitbetaling van het salaris vindt op de ____ van de maand plaats door overschrijving van een door de werknemer op te geven IBAN-nummer.
- 8.4. Werkgever en werknemer zullen op basis van het 'goede gesprek' de voortgang van werknemer jaarlijks bespreken en evalueren.
- 8.5. In afwijking van artikel 7:628 BW geldt tijdens de eerste zes maanden van deze overeenkomst dat werkgever geen loon verschuldigd is voor de tijd waarin de werknemer de werkzaamheden niet heeft verricht, ongeacht de vraag voor wiens/wier risico de oorzaak van het niet-verrichten van de werkzaamheden komt.

Artikel 9 Arbeidsongeschiktheid

Ingeval van arbeidsongeschiktheid meldt werknemer dit onmiddellijk, maar in ieder geval voor aanvang van de werkdag, aan werkgever, tenzij werkgever andere instructies heeft gegeven. Werknemer heeft recht op loondoorbetaling bij ziekte conform de bepalingen van de Cao Apothekers in Dienstverband, uitgezonderd de eerste zes maanden na indiensttreding.

Artikel 10 Pensioen

De door de werknemer aan de Stichting Pensioenfonds Openbare Apothekers (SPOA) verschuldigde pensioenpremie zal tussen partijen worden verdeeld overeenkomstig artikel 16 van de cao.

Artikel 11 Concurrentiebeding (OPTIE MITS GOED GEMOTIVEERD)

11.1 De volgende concurrentieclausule is wel / niet van toepassing:

De werknemer zal tijdens de duur van deze overeenkomst en na beëindiging gedurende nog 50% van de gewerkte periode (met een maximum van één jaar) niet in dienst treden dan wel een financieel belang mogen hebben bij een apotheek of enig aanverwant bedrijf, gelegen binnen 2 à 3 kilometer in de stad en 5 à 6 kilometer hemelsbreed gemeten van de in artikel 3 genoemde apotheek.

+ noodzakelijke motivering van het zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen én de reden van het vereisten van het concurrentiebeding. (nader in te vullen door werkgever).

- 11.2 Bij overtreding van het in sub 1 genoemde verbod, verbeurt de werknemer ten behoeve van de werkgever een bedrag van € 500,-- voor iedere dag dat de werknemer in overtreding is, zonder dat daarvoor een ingebrekestelling nodig is.
- 11.3 De werkgever mag op de vorengenoemde clausule geen beroep doen indien er voor de werknemer zo zwaarwegende gronden zijn, dat in redelijkheid niet van hem verlangd kan worden het bepaalde in de clausule in acht te nemen.

Artikel 12 Instructiebevoegdheid werkgever

De werknemer is verplicht in dienst van de werkgever alle werkzaamheden, welke hem door of namens de werkgever redelijkerwijs kunnen worden opgedragen en welke met de apotheek in verband staan, naar zijn beste vermogen en op ordelijke wijze te verrichten, en zich daarbij te gedragen naar de aanwijzingen, welke hem door of namens de werkgever zullen worden verstrekt. De werkgever is verplicht zich tegenover de werknemer als een goed werkgever te gedragen.

Artikel 13 Arbeidsomstandigheden

De werkgever zal ervoor zorg dragen dat ten aanzien van de apotheek kunnen worden nageleefd alle wettelijke en door de KNMP vastgelegde voorschriften zoals tenminste het Professioneel Statuut en de en de Richtlijn Praktijkvoering en opvolgers daarvan, die gelden of zullen gelden voor een apotheek. De werkgever draagt zorg voor arbeidsomstandigheden die de veiligheid, gezondheid en welzijn van de werknemers bij het werken in de apotheek zoveel mogelijk bevorderen.

Artikel 14 Geheimhouding

14.1 De werknemer zal tegenover derden, daaronder begrepen werknemers van de in artikel 1 genoemde apotheek, tijdens en na de arbeidsovereenkomst strikte geheimhouding betrachten omtrent alles wat bij de uitoefening van zijn functie te zijner kennis komt in verband met zaken en belangen van de apotheek als genoemd in artikel 1. Deze geheimhoudingsverplichting omvat eveneens alle gegevens, waarvan de werknemer uit hoofde van zijn functie van cliënten of andere relaties van de in artikel 1 genoemde apotheek kennis neemt.

14.2 Bij overtreding bij het in sub 1 genoemde verbod, verbeurt de werknemer ten behoeve van de werkgever een direct opvorderbaar bedrag van € 2.500,- per overtreding, benevens een bedrag van € 100,- voor iedere dag dat de overtreding voortduurt, zijnde de genoemde bedragen de vergoeding van alsdan door de in artikel 1 genoemde apotheek geleden en te lijden schade, welke schade door de werknemer wordt erkend, onverminderd het recht van de werkgever van de werknemer volledige schadevergoeding te vorderen, indien deze meer mocht belopen.

Artikel 15 Melding nevenactiviteiten

De werknemer moet alle nevenactiviteiten (in loondienst voor de derden of voor eigen rekening) welke van invloed kunnen zijn op het functioneren in de apotheek, voorafgaand aan de werkzaamheden die voortvloeien uit de nevenactiviteiten melden aan zijn werkgever.

Artikel 16 Geschillen

16.1 Wanneer een geschil, verband houdende met (een tekortkoming in) de uitvoering van deze overeenkomst niet door middel van overleg tussen partijen kan worden geregeld, dienen partijen, alvorens zich tot de bevoegde rechter (of de arbitragecommissie) te wenden, zich in te spannen het geschil op te lossen door middel van mediation conform het Reglement van de Stichting Nederlands Mediationinstituut.

16.2 De meest gerede partij maakt schriftelijk of elektronisch zijn voornemen om over te gaan tot mediation aan de wederpartij kenbaar.

16.3 Zolang deze mediation niet is beëindigd, zal geen der partijen zich tot de rechter of een verzoek tot arbitrage doen tenzij uitsluitend tot het nemen van conservatoren of spoedeisende maatregelen. Indien het binnen 14 dagen na ontvangst van het hierboven bedoelde kennisgeving onmogelijk gebleken is een geschil op te lossen met behulp van mediation, wordt het geschil beslecht door de bevoegde rechter of een arbitragecommissie.

Aldus overeengekomen en in duplo opgemaakt en ondertekend,

De werkgever:

De werknemer:

De heer / mevrouw ...
<Plaats>, <Datum>

De heer / mevrouw ...
<Plaats>, <Datum>

Model arbeidsovereenkomst voor de Tweede Apotheker in opleiding tot openbaar apotheker specialist

(voor de Aios die werkzaam is bij een werkgever die valt onder de Cao Apothekers in Dienstverband)

Ondergetekenden:

Naam: ...
Adres: ...
Postcode en plaats: ...
Vertegenwoordigd door: de heer / mevrouw ...

Verder te noemen: de werkgever;

en

Naam: ...
Adres: ...
Postcode en plaats: ...

Verder te noemen: de werknemer,

Verklaren het volgende te zijn overeengekomen:

Artikel 1 Functie, duur en standplaats van de arbeidsovereenkomst

- 1.1. De werknemer treedt met ingang van _____ voor bepaalde tijd in dienst bij werkgever in de functie van tweede apotheker in opleiding tot openbaar apotheker specialist, gevestigd te _____ aan de _____. De arbeidsovereenkomst geldt voor de duur van de opleiding. De verwachte einddatum van de opleiding is _____. Een opzegging is niet vereist.
- 1.3. De werknemer zal de werkzaamheden verrichten in het kader van de vervolgopleiding tot openbaar apotheker specialist. Werknemer zal hiertoe aanwijzingen ontvangen van de (gevestigd) apotheker, die als begeleider optreedt.
- 1.4. Tussen werkgever en werknemer zal uitdrukkelijk worden afgesproken welke taken de werknemer (mede) zal verrichten. De werkgever zorgt voor een goed opleidingsklimaat.
- 1.5. Werknemer heeft in het kader van de vervolgopleiding een volledige dagtaak. De werknemer zal voor de gevestigd apotheker bij zijn/haar afwezigheid **wel/niet*** waarnemen.
- 1.6. In overleg stellen werkgever en werknemer een rooster op. Bij afwezigheid van de opleider waarborgt de werkgever de continuïteit door het aanstellen van een vervanger.
- 1.7. De werknemer zal het beroep naar behoren uitoefenen met inachtneming van de eisen des tijds en der wet en overeenkomstig de regels, die naar het oordeel van de beroepsgenoten bij een goede beroepsuitoefening in acht behoren te worden genomen, met inachtneming van het aangehechte en van deze overeenkomst deel uitmakende Professioneel Statuut. De werknemer zal zich richten naar de aanwijzingen welke terzake van de arbeid door de werkgever worden gegeven. Deze aanwijzingen dienen overeenkomstig het Besluit Opleidingseisen van de vervolgopleiding tot openbaar apotheker specialist te zijn.

Artikel 2 Aanzegging

Bij het eindigen van rechtswege van deze arbeidsovereenkomst wordt deze niet voortgezet ex artikel 7:668 BW.

Artikel 3 Werktijden

De contractuele arbeidsduur bedraagt ____uur per week.

Artikel 4 Proeftijd

De eerste maand/eerste twee maanden⁵ van de arbeidsovereenkomst geldt als proeftijd. Binnen deze periode heeft elke partij het recht de overeenkomst tegen elke dag van de maand te beëindigen.

⁵ Door middel van verwijderen van de tekst laten staan wat de duur van de proeftijd is. Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan een proeftijd worden overeengekomen van ten hoogste:

Artikel 5 (Tussentijdse) opzegging

Deze arbeidsovereenkomst is afgesloten in het kader van de vervolgopleiding tot openbaar apotheker specialist en geldt voor de duur van de opleiding en kan tussentijds slechts worden beëindigd met inachtneming van de wettelijke bepalingen en een opzegtermijn van één maand tegen het einde van de kalendermaand. Uiterlijk twee maanden vóór het verstrijken van de bepaalde tijd zijn partijen verplicht te overleggen over de voortzetting van het dienstverband. Verlenging van het dienstverband dient vastgelegd te worden in een nieuwe arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd.

Artikel 6 Cao

Op deze arbeidsovereenkomst is de Cao Apothekers in Dienstverband integraal van toepassing.

Artikel 7 Diploma

De werknemer is in bezit van het masterdiploma Farmacie gedateerd _____.

Artikel 8 Salaris

- 8.1. De werknemer zal op grond van salarisschaal ____jaars een basissalaris van €_____ per maand ontvangen.
- 8.2. De werknemer heeft recht op de wettelijke toegestane vakantietoeslag.
- 8.3. De uitbetaling van het salaris vindt op de ____ van de maand plaats door overschrijving op een door de werknemer op te geven IBAN-nummer.
- 8.4. Werkgever en werknemer zullen op basis van het 'goede gesprek' de voortgang van werknemer bespreken en evalueren. Daarbij wordt tevens de voortgang van de opleiding meegenomen.

Artikel 9 Bijzondere diensten

De werknemer verricht wel/geen bijzondere diensten volgens het op te maken dienstrooster.

Artikel 10 Kosten vervolgopleiding

- 10.1 De kosten van de vervolgopleiding tot openbaar apotheker specialist worden vergoed door de werkgever, waarbij deze kosten in mindering gebracht mogen worden op de vergoeding zoals opgenomen in artikel 10 van de cao. De dagen waarop de vervolgopleiding wordt gevolgd, worden eveneens vergoed door de werkgever.
- 10.2 Indien de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd, dan wel niet wordt voortgezet gedurende de opleiding, dan wel de situatie waarin de opleiding tussentijds wordt beëindigd, hetzij op eigen verzoek van de werknemer, hetzij door werkgever als gevolg van aan de werknemer zelf te wijten feiten of omstandigheden, moet de studiebijdrage die tot dan toe door de werkgever is betaald, worden terugbetaald.
- 10.3 Indien de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd dan wel niet voortgezet binnen 24 maanden na het behalen van het diploma, hetzij op eigen verzoek van de werknemer, hetzij door werkgever als gevolg van de aan werknemer te wijten feiten of omstandigheden, geldt voor iedere maand dat de arbeidsovereenkomst korter dan 24 maanden heeft geduurd na het voltooien van de studie, dat 1/24^{ste} deel van de totale studiebijdrage (met een maximum van € 2.300,-) dient te worden terugbetaald. Functie gebonden kosten kunnen niet worden teruggevorderd.

Artikel 11 Pensioen

De door de werknemer aan de Stichting Pensioenfonds Openbare Apothekers (SPOA) verschuldigde pensioenpremie zal tussen partijen worden verdeeld overeenkomstig artikel 16 van de cao.

Artikel 12 Arbeidsomstandigheden

De werkgever zal ervoor zorgdragen dat ten aanzien van de apotheek alle wettelijke en door de KNMP vastgestelde voorschriften zoals tenminste het Professioneel Statuut en de Richtlijn Praktijkvoering, die gelden of zullen gelden voor een apotheek, kunnen worden nageleefd. De werkgever draagt zorg voor arbeidsomstandigheden

-
- g. geen enkele maand, indien de overeenkomst is aangegaan voor zes maanden of korter: Dan het artikel van proeftijd weghalen.
 - h. een maand, indien de overeenkomst is aangegaan voor meer dan zes maanden, maar korter dan een periode van twee jaar;
 - i. twee maanden, indien de overeenkomst is aangegaan voor twee jaar of langer.

die de veiligheid, gezondheid en welzijn van de werknemers bij het werken in de apotheek zoveel mogelijk bevorderen.

Artikel 13 Instructiebevoegdheid werkgever

De werknemer is verplicht in dienst van de werkgever alle werkzaamheden, welke hem door of namens de werkgever redelijkerwijs kunnen worden opgedragen en welke met de apotheek in verband staan, naar zijn beste vermogen en op ordelijke wijze te verrichten, en zich daarbij te gedragen naar de aanwijzingen, welke hem door of namens de werkgever zullen worden verstrekt. De werkgever is verplicht zich tegenover de werknemer als een goed werkgever te gedragen.

Artikel 14 Concurrentiebeding (OPTIE MITS GOED GEMOTIVEERD)

14.1 De volgende concurrentieclausule is wel / niet van toepassing:

De werknemer zal tijdens de duur van deze overeenkomst en na beëindiging gedurende nog 50% van de gewerkte periode (met een maximum van één jaar) niet in dienst treden dan wel een financieel belang mogen hebben bij een apotheek of enig aanverwant bedrijf, gelegen binnen 2 à 3 kilometer in de stad en 5 à 6 kilometer hemelsbreed gemeten van de in artikel 1 genoemde apotheek.

+ noodzakelijke motivering van het zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen én de reden van het vereisten van het concurrentiebeding. (nader in te vullen door werkgever).

14.2 Bij overtreding van het in sub 1 genoemde verbod, verbeurt de werknemer ten behoeve van de werkgever een bedrag van € 500,- voor iedere dag dat de werknemer in overtreding is, zonder dat daarvoor een ingebrekestelling nodig is.

14.3 De werkgever mag op de vorengenoemde clausule geen beroep doen indien er voor de werknemer zo zwaarwegende gronden zijn, dat in redelijkheid niet van hem verlangd kan worden het bepaalde in de clausule in acht te nemen.

Artikel 15 Geheimhouding

15.1 De werknemer zal tegenover derden, daaronder begrepen werknemers van de in artikel 1 genoemde apotheek, tijdens en na de arbeidsovereenkomst strikte geheimhouding betrachten omtrent alles wat bij de uitoefening van zijn functie te zijner kennis komt in verband met zaken en belangen van de apotheek als genoemd in artikel 1. Deze geheimhoudingsverplichting omvat eveneens alle gegevens, waarvan de werknemer uit hoofde van zijn functie van cliënten of andere relaties van de in artikel 1 genoemde apotheek kennis neemt.

15.2 Bij overtreding bij het in lid 15.1 genoemde verbod, verbeurt de werknemer ten behoeve van de werkgever een direct opvorderbaar bedrag van € 2.500,- per overtreding, benevens een bedrag van € 100,- voor iedere dag dat de overtreding voortduurt, zijnde de genoemde bedragen de vergoeding van alsdan door de in artikel 1 genoemde apotheek geleden en te lijden schade, welke schade door de werknemer wordt erkend, onverminderd het recht van de werkgever van de werknemer volledige schadevergoeding te vorderen, indien deze meer mocht belopen.

Artikel 16 Melding nevenactiviteiten

De werknemer moet alle nevenactiviteiten (in loondienst voor de derden of voor eigen rekening) welke van invloed kunnen zijn op het functioneren in de apotheek, voorafgaand aan de werkzaamheden die voortvloeien uit de nevenactiviteiten melden aan zijn werkgever.

Artikel 17 Geschillen

Wanneer een geschil ontstaat dat verband houdt met (een tekortkoming in) de uitvoering van de opleiding, het opleidingsklimaat, de opleider of de aios, en dit niet door middel van overleg tussen partijen kan worden opgelost, nemen partijen contact op met de Specialisten Registratie Commissie (SRC).

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt en ondertekend,

De werkgever:

De werknemer:

De heer / mevrouw ...
<Plaats>, <Datum>

De heer / mevrouw ...
<Plaats>, <Datum>

BIJLAGE 12 Cao-partijen

Werkgeversvereniging Openbare Apothekers (WOA)

Postbus 30460

2500 GL Den Haag

E-mail: info@wzoa.nl

www.wzoa.nl

Vereniging van Apothekers in Dienstverband (VAD)

Postbus 13362

3507 LJ Utrecht

E-mail: info@apothekersindienstverband.nl

www.apothekersindienstverband.nl