13 juni 2025

# Principeakkoord cao ZKN 2025 - 2027

Op 30 juni 2025 verstrijkt de looptijd van de huidige cao ZKN. In de maanden april, mei en juni 2025 vonden de onderhandelingen tussen ZKN en AVV plaats over een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst, waarvan de looptijd zal ingaan op 1 juli 2025. Die onderhandelingen hebben op 13 juni 2025 geleid tot dit principeakkoord.

**Wat vooraf ging**

In een door ZKN en AVV georganiseerde themabijeenkomst, voorafgaande aan de cao-onderhandelingen, stond het onderscheidende karakter van het werken in de zelfstandige kliniek centraal.

Gezamenlijk werd in kaart gebracht wat medewerkers belangrijk vinden in hun werk. Aspecten als autonomie, eigen verantwoordelijkheid, het ervaren van persoonlijke aandacht en waardering, tijd voor de patiënt, de onderlinge samenwerking binnen het team en betrokken leiderschap worden door medewerkers van zelfstandige klinieken hoog gewaardeerd in hun werk. Daarnaast werd het belang van de goede balans tussen werk en privé en het kunnen maken van arbeidsvoorwaardelijke keuzes door medewerkers onderstreept. Deze onderwerpen zijn – naast de beloning van medewerkers - als hoofdthema's door ZKN en AVV verder uitgewerkt tijdens de onderhandelingen over deze cao.

Het resultaat van die cao-onderhandelingen is uitgewerkt in dit principeakkoord. AVV zal het principeakkoord voorleggen aan haar achterban, de medewerkers van zelfstandige klinieken. AVV zal ZKN uiterlijk op 1 juli 2025 informeren over de uitkomst van de raadpleging van de achterban.

Op basis van de tekst van dit principeakkoord zal de tekst van de cao ZKN 2025 – 2027 worden opgesteld, ondertekend en worden aangemeld bij het Ministerie van Sociale zaken en Werkgelegenheid.

**Afspraken voor de nieuwe cao ZKN**

**1. Looptijd**

De nieuwe cao ZKN heeft een looptijd van 24 maanden, te weten van 1 juli 2025 tot en met 30 juni 2027. De tekst van artikel 3 cao ZKN zal worden aangepast met deze data.

**2. Salarisgebouw / algemene salarisontwikkeling**

Het loongebouw en de salaristabellen van de cao ZKN en de salarissen van de onder de cao vallende medewerkers worden tijdens de looptijd van de cao als volgt aangepast:

- Met ingang van 1 oktober 2025 worden de bedragen van het salarisgebouw ZKN en de salarissen van de medewerkers verhoogd met 2%.

- Met ingang van 1 mei 2026 worden de bedragen van het salarisgebouw ZKN en de salarissen van de medewerkers verhoogd met 3%.

- Met ingang van 1 maart 2027 worden de bedragen van het salarisgebouw ZKN en de salarissen van de medewerkers verhoogd met 1.5%.

**3. Thema 'Balans werken in de zelfstandige kliniek - privé leven medewerkers'**

Een goede werk-privé balans betekent idealiter dat het werk in de zelfstandige kliniek efficiënt en effectief wordt uitgevoerd en dat het werk goed samengaat met het privéleven van de medewerker. De medewerker kan zijn tijd, energie en aandacht in die situatie evenwichtig verdelen tussen werk enerzijds en familie, vrienden, zorgtaken, hobby's en sport anderzijds. Het betekent ook dat er een goede balans is tussen inspanning en ontspanning voor de medewerker.

Hoofdstuk 4 van de cao ZKN gaat over de organisatie van het werk en de arbeidsduur, de arbeids- en rusttijden en de compensatie en vergoedingen voor de medewerker. Tijdens de onderhandelingen hebben AVV en ZKN veel tijd besteed aan de cao-artikelen die betrekking hebben op de organisatie van het werk binnen de zelfstandige kliniek versus het behouden van de balans werk-privé voor de medewerker. Het overleg heeft geleid tot een aantal aanpassingen van hoofdstuk 4 van de cao ZKN. Een aantal aanpassingen heeft betrekking op het roosterproces, het is de bedoeling dat de afspraken ingaan bij de start van de nieuwe cao (1 juli 2025). In verband met lopende roosters is afgesproken dat bepaalde afspraken op een later moment, maar uiterlijk per 1 januari 2026 worden toegepast. Als dat het geval is, wordt dat hieronder per artikel aangegeven.

*Art. 10.1 lid 4 en artikel 13 lid 3 cao ZKN Verkorten tijdvak vaststellen meer of minder ingeroosterde uren.* Als een medewerker het in de individuele arbeidsovereenkomst overeengekomen aantal uren op wisselende werktijden werkt, kan het feitelijke aantal ingeroosterde arbeidsuren per week afwijken van het in de individuele arbeidsovereenkomst overeengekomen aantal uren. Het is de bedoeling dat de medewerker gemiddeld per week het aantal uren wordt ingeroosterd dat in de individuele arbeidsovereenkomst is overeengekomen. In de huidige cao wordt op basis van artikel 13 lid 3 eenmaal per tijdvak van zes maanden vastgesteld of de medewerker meer of minder uren is ingeroosterd dan is afgesproken in de individuele arbeidsovereenkomst. In de nieuwe cao wordt dat tijdvak (met ingangsdatum van uiterlijk 1 januari 2026) teruggebracht tot eenmaal per vier maanden. Na de per kliniek vastgestelde ingangsdatum vervallen de eventueel op basis van het rooster minder gewerkte uren aan het einde van het tijdvak van vier maanden. Eventuele in het tijdvak van vier

maanden op basis van het rooster meer gewerkte uren worden gecompenseerd in het rooster van het volgende tijdvak van vier maanden.

Gelet hierop wordt artikel 10.1 lid 4 als volgt aangepast:

4. De voor jou ingeroosterde werktijden kunnen leiden tot meer of minder werkuren dan het aantal uren per week dat je in jouw individuele arbeidsovereenkomst hebt afgesproken met je werkgever en waarop jouw salaris is gebaseerd*. Je werkuren worden zodanig ingeroosterd dat je gedurende de in artikel 17.4 lid 1 genoemde periode van vier maanden gemiddeld ten minste het met jou overeengekomen aantal uren per week werkt.* Als je aan het einde van het betreffende roostertijdvak meer uren hebt gewerkt ontstaan meer gewerkte uren (zie ook artikel 13 lid 3 cao ZKN, tekst volgt hieronder).

*Art. 10.1 lid 6 cao ZKN Bekendmaking roosters.* In de huidige cao is in artikel 10.1 lid 6 vastgelegd dat het rooster bij wisselende werktijden ten minste 28 dagen tevoren aan de medewerker wordt bekendgemaakt. De periode van bekendmaking wordt in de nieuwe cao met ingang van uiterlijk 1 januari 2026 gesteld op ten minste zes weken.

*Art. 10.2 lid 1 cao ZKN Koffie en theepauzes.* In artikel 10.2 lid 1 cao wordt verduidelijkt dat de medewerker naast de wettelijke pauze volgens de Arbeidstijdenwet gelegenheid voor koffie-/theepauzes krijgt, te weten *eenmaal* per ochtend, *eenmaal* per middag, *eenmaal* per avond en/of *eenmaal* per nacht.

*Nieuw artikel. Verschoven werktijden.* De leidinggevende kan de medewerker vragen om op andere dagdelen of dagen te werken dan de ingeroosterde werktijden. Als de medewerker op verzoek van de leidinggevende op andere dagen of dagdelen werkt dan de ingeroosterde werktijden, ontvangt de medewerker daarvoor een compensatie. De compensatie bestaat uit aanspraak op vrije tijd en bedraagt 20% van het aantal uren dat de medewerker op andere tijden dan de ingeroosterde werktijden heeft gewerkt.

*Art. 13 lid 3 cao ZKN. Compensatie in tijd, uitbetaling aan het einde van het kalenderjaar.* Er kan voor de medewerker sprake zijn van:

- Aanspraak op 20% compensatie in tijd van de uren die op verzoek van de leidinggevende door de medewerker gewerkt zijn op andere dagen of dagdelen dan de ingeroosterde werktijden;
- Aanspraak op compensatie in tijd van door de medewerker meer gewerkte uren (binnen een tijdvak van vier maanden op basis van artikel 10.1 lid 4) en extra gewerkte uren (overwerk op basis van artikel 12), boven de ingeroosterde uren;
- Aanspraak op compensatie in tijd voor het werken op feestdagen.
- Aanspraak op compensatie in tijd voor stand-by staan (15.1) en / of voor werken tijdens stand-by dienst (15.2).

Artikel 13 lid 3 cao ZKN wordt als volgt aangepast:
3. Deze compensatie in tijd wordt zo spoedig mogelijk door de medewerker opgenomen. Als het belang van de zelfstandige kliniek zich tegen het opnemen van de tijd voor tijd compensatie keert of als de medewerker met de leidinggevende overeenkomt om de compensatie niet in tijd op te nemen, worden de uren tijd voor tijd compensatie beschouwd als 'extra gewerkte uren'.
*Zijn de aan het einde van het kalenderjaar opgebouwde extra gewerkte uren nog niet in vrije tijd gecompenseerd, dan geldt het volgende:*

- *De eerste tien nog niet in vrije tijd gecompenseerde extra gewerkte uren blijven staan en worden in het daaropvolgende kalenderjaar door de medewerker in vrije tijd gecompenseerd.*
- *De eventuele overige nog niet in vrije tijd gecompenseerde uren worden aan de medewerker uitbetaald. De medewerker ontvangt over deze uren het voor de medewerker op de uit betalingsdatum geldende uurloon, verhoogd met 5% flexibiliteitstoeslag. Deze uren tellen bovendien mee voor:*
    - *de opbouw van de vakantiebijslag;*
    - *de opbouw van de vakantiedagen en PLB-uren;*
    - *de opbouw van de eindejaarsuitkering;*
    - *de pensioenopbouw.*

*Art. 10.1 cao Werken op zaterdagochtend is bijzonder.* Artikel 10.1 lid 1 wordt als volgt aangepast: In de zelfstandige kliniek wordt in de regel van maandag tot en met vrijdag wordt gewerkt tussen 7.00 uur 20.00 uur. *Afhankelijk van de medische zorg en/of de behoefte van de patiënt kan er sprake zijn van het werken op de zaterdag. In dergelijke gevallen vindt daarover tevoren overleg plaats met de medewerker en wordt er bij de inroostering van de werktijden zoveel als mogelijk rekening gehouden met de persoonlijke omstandigheden van de medewerker.*

*Art. 14.1 lid 3 Vergoeding werken op bijzondere tijdstippen ook op zaterdagochtend.* Het werken op zaterdagochtend tussen 8.00 uur en 12.00 uur wordt met ingang van de nieuwe cao beschouwd als werken op een bijzonder tijdstip, waarvoor een vergoeding geldt van 38%. De tabel in artikel 14.1 lid 3 wordt daarmee aangepast.

*Art. 14.1 lid 1 cao ZKN. Verduidelijking tekst vergoeding voor het werken op bijzondere tijdstippen.*
Aan artikel 14.1 wordt in lid 1 toegevoegd: 'op verzoek van je werkgever':

1. Je komt in aanmerking voor een vergoeding voor het werken op bijzondere tijdstippen als je *op verzoek van je werkgever* werkt op tijden waar volgens….

*Art. 15.2 cao ZKN. Werken tijdens lichte stand-by dienst.* Stand-by-dienst is de tijd waarin een medewerker buiten de in de individuele arbeidsovereenkomst afgesproken contractuele arbeidsuren beschikbaar moet zijn om op afroep (op korte termijn) werk te gaan doen dat onverwacht ontstaat.

Voor de uren dat de medewerker stand-by dienst heeft ontvangt hij een vergoeding in vrije tijd op basis van artikel 15.1 cao. Soms moet de medewerker werken tijdens stand-by dienst. In de nieuwe cao zal worden verduidelijkt dat er sprake is van 'werken tijdens stand-by dienst' als de medewerker tijdens de lichte stand-by-dienst wordt gebeld.

*Art. 16 cao ZKN Verduidelijking (niet) werken tijdens feestdagen.* De huidige tekst van artikel 16 is nog gebaseerd op de jaaruren systematiek. Deze systematiek is al enkele jaren niet meer van toepassing in de cao ZKN. De tekst van artikel 16 cao wordt als volgt aangepast:

Art. 16 Feestdagen

1. Feestdagen in de zin van deze cao zijn: Nieuwjaarsdag, Eerste en Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Eerste en Tweede Pinksterdag, Eerste en Tweede Kerstdag, Koningsdag en Bevrijdingsdag (deze laatste in lustrumjaren (2030, 2035 etc.).
2. *Op feestdagen wordt in beginsel niet gewerkt.*
   - *Als je werkt volgens een vast rooster en normaalgesproken bent ingeroosterd op de dag waarop de feestdag valt hoef je niet te werken en wordt je uurloon doorbetaald. Voor die dag worden geen vakantie-uren afgeboekt. Als je werk toch moet worden uitgevoerd op een feestdag en je leidinggevende dit met je afspreekt krijg je een compensatie in tijd, gelijk aan het aantal uren dat je op de feestdag werkt en kom je in aanmerking voor de vergoeding voor het werken op bijzondere tijdstippen (zie artikel 14 cao).*
   - *Als je werkt volgens een wisselend rooster krijg je jaarlijks op 1 januari het aantal erkende feestdagen in dat kalenderjaar toegekend als feestdagenverlof, per dag conform het aantal uren wat je normaal op de betreffende (feest-)dag werkt. Als je op een feestdag volgens jouw rooster niet hoeft te werken, wordt de betreffende feestdag als verlofdag in mindering gebracht op het saldo feestdagenverlof. Als je werk toch moet worden uitgevoerd op een feestdag en je leidinggevende dit met je afspreekt wordt die feestdag niet als verlofdag in mindering gebracht op het saldo feestdagenverlof en krijg je een compensatie in tijd, gelijk aan het aantal uren dat je op de feestdag werkt en kom je in aanmerking voor de vergoeding voor het werken op bijzondere tijdstippen (zie artikel 14 cao).*
3. Je werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad een afwijkende regeling treffen.

*Art. 17.4 Eerlijkere vakantieplanning* Om tot een eerlijke vakantieplanning te komen wordt artikel 17.4 als volgt verduidelijkt/aangepast:

17.4 Opnemen van vakantie-uren

1. Je werkgever is verplicht je ieder jaar in de gelegenheid te stellen de toegekende vakantie-uren op te nemen. *Daarbij geldt het volgende:*

a. *Vakantieaanvragen voor de periode februari tot en met mei dien je in voor 1 september van het voorgaande jaar;*
b. *Vakantieaanvragen voor de periode juni tot en met september dien je in voor 1 december van het voorgaande jaar;*
c. *Vakantieaanvragen voor de periode oktober tot en met januari dien je in voor 1 mei.*

*Je werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad een afwijkende regeling treffen.*

2. *De werkgever stelt de definitieve vakantieplanning vast binnen een maand na afloop van de in lid 1 genoemde periode. Het gestelde in artikel 17.6 cao ZKN blijft hierbij van toepassing.*
3. Je kunt aanspraak maken op een vakantie van ten minste drie weken aaneengesloten met inbegrip van de weekenden daaraan voorafgaand en daarop aansluitend.
4. Indien vakantie-uren worden opgenomen op een dag waarop volgens het arbeids- en rusttijdenpatroon een bepaald aantal uren zou worden gewerkt, dan wordt dit aantal uren geregistreerd als vakantie.

## 5. Thema keuzemogelijkheden in de cao voor de medewerker

ZKN en AVV zijn van oordeel dat het verbeteren van de balans tussen werk en privé een impuls krijgt als de medewerker zich beter bewust is dat er in overleg met de leidinggevende (arbeidsvoorwaardelijke) keuzes gemaakt kunnen worden. De cao ZKN biedt de medewerker veel keuzemogelijkheden, waarvan de medewerker niet altijd op de hoogte is. In de tekst van de nieuwe cao zullen deze keuzemogelijkheden beter onder de aandacht worden gebracht. Het gaat om de volgende keuzemogelijkheden:

- Keuze uitbetalen extra gewerkte uren (art. 13 lid 9)
- Keuze maandelijks uitbetalen vakantiegeld (art. 20 lid 6)
- Keuze inzet PLB-budget (PLB-plan, art. 29.3)
    - Uitbetaling van (een deel van de) PLB-uren. Van een verplichting tot uitbetaling door de werkgever kan geen sprake zijn.
    - De opname van PLB-uren als vakantieverlof.
    - De inzet van PLB-uren ten behoeve van toekomstgerichte scholing.
    - De inzet van PLB-uren ten behoeve van mantelzorg.
    - Het sparen van PLB-uren ten behoeve van het opnemen van een aaneengesloten periode van verlof van maximaal 50 keer de arbeidsduur per week, direct voorafgaand aan de AOW-gerechtigde leeftijd.
    - Overig, bv sparen voor een sabbatical.
- Keuze participatie Vitaliteitsregeling (art. 29A)
- Keuze uitruilen van tijd/geld aanspraken (art. 30)
- Keuze eens per vijf jaar loopbaanadvies (art. 37.1 lid 5)
- Keuze inzet Duurzaam inzetbaarheidsbudget voor het volgen van opleidingen (art. 37.2)

*Toevoeging keuzemogelijkheid: Wet flexibel werken, keuze aanpassing arbeidsduur.* In de nieuwe cao zal de medewerker worden gewezen op de essentie van de Wet flexibel werken, waarbij de medewerker de mogelijkheid heeft om de werkgever te vragen om het aantal uren van de individuele arbeidsovereenkomst te wijzigen. De tekst van de tweede alinea van de inleiding van hoofdstuk vier wordt daarom als volgt uitgebreid:

'Bij je indiensttreding maak je afspraken over het gemiddeld aantal uren dat je per week bij de zelfstandige kliniek werkt. Het overeengekomen aantal te werken uren per week wordt vastgelegd in de individuele arbeidsovereenkomst tussen jou en de werkgever. Als je in je arbeidsovereenkomst een arbeidsduur van gemiddeld 40 uur per week hebt afgesproken ben je voltijdmedewerker. Als je minder uren in je arbeidsovereenkomst als arbeidsduur hebt afgesproken ben je deeltijdmedewerker. *Ongeacht of je voltijd of deeltijd werkt kun je, als je dat wilt, op basis van de Wet flexibel werken periodiek een wijziging van jouw wekelijkse arbeidsduur met je werkgever bespreken'.*

*Invoeren keuzemogelijkheid 'Doorwerken na AOW'.* De medewerker krijgt in de nieuwe cao de mogelijkheid om (onder voorwaarden) door te werken na de AOW-gerechtigde leeftijd. Steeds meer medewerkers overwegen om na hun AOW een aantal uren door te werken. Dat kan interessant zijn want:

- De medewerker betaalt dan geen AOW-premie meer;
- De medewerker krijgt AOW;
- De medewerker kan zijn pensioen laten uitbetalen, maar ook (gedeeltelijk) uitstellen;
- Als de medewerker door blijft werken wordt over het bruto jaarinkomen tot 38.704 euro maar 19% inkomstenbelasting (i.p.v. 37%) ingehouden.

Ook werkgevers vinden het in toenemende mate interessant om medewerkers die de AOW-leeftijd hebben bereikt voor een aantal uren per week in te blijven zetten. Daarmee blijft kennis behouden en wordt de personeelsformatie verruimd (vermindering werkdruk). Werkgevers en medewerkers hebben dus een gedeeld belang bij doorwerken na AOW. Er kan echter nooit sprake zijn van een verplichting of een automatisch recht, want instemming van beide kanten is nodig.

*Art. 1.b cao ZKN.* Om de keuze doorwerken na AOW te bevorderen wordt in de nieuwe cao het volgende vastgelegd. Aan artikel 1b wordt als lid 6 toegevoegd:

> Werknemer ben je als je een arbeidsovereenkomst bent aangegaan met de onder a. genoemde werkgever, tenzij je …..
> *6. De AOW-gerechtigde leeftijd hebt bereikt.*

*Artikel 9.3 cao ZKN* wordt als volgt aangepast

9.3 Einde van de arbeidsovereenkomst/*Keuze doorwerken na AOW*

1. De arbeidsovereenkomst eindigt zonder opzegging op de dag waarop je als werknemer recht krijgt op een AOW-uitkering.

2. *Als je werkgever en jij het daarover eens zijn, is het mogelijk om ook na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd door te werken. Als je na je AOW-leeftijd wilt blijven werken, dan dien je daar minimaal drie maanden voordat je de AOW-leeftijd bereikt een verzoek voor in bij je werkgever. Als je daarin toelicht wat daarbij jouw persoonlijke en financiële belangen en omstandigheden zijn, zal je werkgever dit nadrukkelijk meewegen bij de beslissing of je mag doorwerken.*
3. *De arbeidsovereenkomst die je had, wordt van rechtswege beëindigd conform artikel 9.3 lid 1 van deze cao. Je ontvangt een nieuwe arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.*
4. *Hierbij geldt dat de cao ZKN van toepassing is, met uitzondering van de artikelen 29.1, 29.2, 29.3 (PLB-uren), 29A (Vitaliteitsregeling) 39.2 (doorbetaling bij ziekte), 39.5 (re-integratie). Voor al het overige zijn de bepalingen uit deze cao op je van toepassing.*

*Art. 29.2 lid 6 Keuzemogelijkheid uitbetalen PLB-uren verruimen.* Artikel 29.2 lid 6 wordt als volgt aangepast:
*Aan het einde van het kalenderjaar kan op jouw verzoek vanuit jouw PLB-budget maximaal het aan jou voor dat jaar toegekende budget aan PLB-uren worden uitgeruild (uitbetaald) in het kader van artikel 30 cao. Dit verzoek dient uiterlijk 1 december te zijn ingediend.*

## 6. Overige afspraken

*Art. 24 lid 5. Verhoging thuiswerkvergoeding.* De thuiswerkvergoeding bedraagt € 2,40 per dag.

*Art. 29A lid 1 sub b. Verlagen drempel deelname Vitaliteitsregeling*. De voor deelname aan de Vitaliteitsregeling gestelde ondergrens (een arbeidsovereenkomst van gemiddeld 25 uur per week) komt te vervallen. Lid 1 sub b. van dit artikel wordt als volgt aangepast: *Na gebruikmaking van de regeling dien je ten minste gemiddeld 20 uur per week te blijven werken.*

Als gevolg van het vervallen van deze ondergrens wordt de tekst van het derde lid van dit artikel als volgt gewijzigd:

3. Bij deelname aan de regeling:
    a. Ga je *maximaal* 20% van de in jouw individuele arbeidsovereenkomst overeengekomen gemiddelde arbeidsduur minder werken.

*Artikel 38.3 lid 3 cao ZKN. Verhogen stagevergoeding.* Dit artikel wordt als volgt aangepast:

3. Betreffende het vaststellen van de hoogte van de stagevergoeding wordt het advies van de betreffende onderwijsinstelling gevolgd, indien dat eenduidig op de situatie van toepassing is. Inden een dergelijk advies achterwege blijft bedraagt de stagevergoeding per maand bij een voltijdstage *per 1 juli 2025 € 650,00 bruto.*

## 7. Tekstuele aanpassingen van de cao ZKN

Naast het doorvoeren van bovengenoemde wijzigingen in de cao ZKN zal de tekst van een aantal artikelen van de cao moeten worden aangepast en/of verduidelijkt. ZKN en AVV spreken af deze tekstwijzigingen gezamenlijk voor te bereiden, te bespreken en te verwerken in de tekst van de door hen te ondertekenen cao ZKN 2025-2027.

## 8. Studieafspraak

In de cao ZKN worden verschillende vormen van wettelijk verlof uitgewerkt. In 2024 heeft de SER het kabinet geadviseerd om de huidige verlofregelingen te bundelen en onder te brengen in een nieuwe Wet maatschappelijk verlof met drie pijlers: zorg voor kinderen, zorg voor naasten en persoonlijk verlof. Ook stelt de SER in het advies 'Balans in maatschappelijk verlof' voor om de huidige regelingen te vereenvoudigen en meer balans in de financiering te brengen.
ZKN en AVV spreken af om gedurende de looptijd van de cao te onderzoeken hoe de inhoud van de eventuele nieuwe Wet maatschappelijk verlof zich verhoudt met de inhoud van de huidige artikelen rond wettelijk verlof in de cao ZKN. De uitkomst van dat onderzoek zal worden besproken tijdens de besprekingen over de volgende cao.

Aldus overeengekomen te Utrecht op 13 juni 2025.

Manager verenigings- en arbeidszaken ZKN Bestuurder AVV