

Detachering in een andere opleidingsinstelling



Colofon

© De Jonge Specialist heeft de grootst mogelijke zorg besteed aan de samenstelling van deze brochure. Desondanks accepteert De Jonge Specialist geen aansprakelijkheid voor eventuele onjuistheden in de informatie in deze brochure, noch voor enigerlei schade of voor andersoortige gevolgen die voortvloeien uit of samenhangen met het gebruik van deze brochure. Op geen enkele wijze kunnen rechten worden ontleend aan de informatie in deze brochure.

De informatie in deze brochure mag, ongeacht de verschijningsvorm, niet worden gewijzigd, gereproduceerd of gedistribueerd zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van De Jonge Specialist.

Vormgeving: IJzersterk.nu
Fotografie: Shutterstock

december 2020



Mercatorlaan 1200
Postbus 20057
3502 LB Utrecht

info@dejongespecialist.nl
www.dejongespecialist.nl
@jongespecialist

Inhoud

Detachering in een andere opleidingsinstelling

01 Vooraf	4
02 De voor-en nadelen van detachering	5
03 Detachering in de praktijk	10

01 Vooraf

De opleiding tot medisch specialist vindt plaats in verschillende opleidingsinstellingen. Het is verplicht om zowel een periode in een universitair medisch centrum als een periode in een algemeen ziekenhuis te werken. De duur van een dergelijke periode verschilt per opleiding.

Het wisselen tussen een universitair medisch centrum (de academie) en een algemeen ziekenhuis (de periferie) heeft gevolgen voor je arbeidsrechtelijke positie. Er zijn immers twee verschillende cao's van toepassing, voor de periferie en voor de academie. In de meeste gevallen ben je in dienst van het ziekenhuis waar je op dat moment in opleiding bent en wissel je gedurende je opleiding van cao. Maar dat kan voor een aantal specifieke arbeidsvoorwaarden ongunstige gevolgen hebben. Detachering kan dan een oplossing zijn. In deze folder gaan we dieper in op detachering en op de voor- en nadelen van detachering.

Denk je dat detachering voor jou gunstiger is? Maak het bespreekbaar met je opleider en werkgever en onderzoek samen wat de mogelijkheden zijn. Als je lid bent van De Jonge Specialist, kan je jouw vraag ook aan ons voorleggen via info@dejongespecialist.nl of telefonisch via 088 - 1344 122. De juristen van het Kennis- en dienstverleningscentrum van de LAD en de Federatie Medisch Specialisten helpen je dan verder.

02 De voor-en nadelen van detachering

Tijdens je opleiding tot medisch specialist wissel je van opleidingsinstelling. Op het moment dat je wisselt ga je in principe uit dienst bij de eerste opleidingsinstelling en treed je in dienst bij de nieuwe opleidingsinstelling. Je wisselt op dat moment dus ook van cao. Er zijn drie verschillende cao's waar je mee te maken kunt krijgen. De **Cao Ziekenhuizen of Cao GGZ** in de periferie en de **Cao UMC** voor je academische periode.

Wanneer je in en uit dienst treedt heeft niet hele grote gevolgen. Momenteel zijn namelijk de verschillen tussen de Cao Ziekenhuizen en de Cao UMC minimaal. Bij onderwerpen als vakantiegeld, een eindejaarsuitkering, zwangerschapsverlof en ouderschapsverlof zijn er bij het wisselen van cao weinig verschillen.

De onderwerpen waar je met name rekening mee moet houden bij een keuze tussen detachering of het wisselen van cao zijn het recht op deeltijdwerken, het opbouwen van pensioen en het opnieuw moeten onderhandelen over je salaris.

In de **Wet Flexibel werken** is vastgelegd dat na zes maanden dienstverband men een verzoek kan indienen om in deeltijd te werken. Bij beëindiging van het dienstverband vervalt dit recht. Oftewel, je zult als aios bij een wissel van opleidingsinstelling en cao weer opnieuw het recht om in deeltijd te kunnen werken moeten opbouwen. Wanneer je als aios gebruik maakt van detachering behoud je de opgebouwde rechten ten aanzien van deeltijdwerken.

Het tweede belangrijke onderwerp om in overweging te nemen bij detachering, is pensioen. Bij het opbouwen van pensioen draagt je werkgever pensioenpremie af aan het fonds waar de instelling zijn pensioenen heeft ondergebracht. In een umc zijn de pensioenen ondergebracht bij het **ABP pensioenfonds**, in de algemene ziekenhuizen en de GGZ-instellingen bij het **Pensioenfonds Zorg en Welzijn (PfZW)**.

Het is verstandig om bij jouw pensioenfonds na te vragen of het zinvol is het opgebouwde pensioen over te brengen naar het nieuwe pensioenfonds. Laat ook altijd een pro forma salarisstrook maken voordat je akkoord gaat met een arbeidsvoorwaardenvoorstel. Zo kun je beoordelen welke cao in jouw geval gunstiger is voor je pensioenopbouw. In de Cao Ziekenhuizen en de Cao GGZ is de premieverdeling voor werkgever en werknemer 50/50. In de Cao UMC is dat voor de werkgever 2/3 en voor de werknemer 1/3. Dit kan betekenen dat netto de Cao UMC voordeliger is, omdat er minder premie van je bruto-inkomen afgaat.

Een laatste punt om mee te nemen in de overweging om voor detachering te kiezen, is het opnieuw moeten onderhandelen over je salaris. Op het moment dat je wisselt van cao is er sprake van andere salarisschalen en wordt er ingeschaald op basis van ervaring. In sommige gevallen kan een wissel ongunstig uitvallen en kan detachering uitkomst bieden.

Detachering is niet afdwingbaar. Sommige opleiders of werkgevers willen hieraan niet meewerken of hanteren een maximale termijn voor detachering. Zo willen sommige opleiders bijvoorbeeld niet meewerken aan een detachering die langer duurt dan een jaar. Vragen staat vrij. Is detachering voor jou gunstiger? Maak het bespreekbaar met je opleider en werkgever en kijk samen wat de mogelijkheden zijn.

Overzicht

	In-en uit dienst	Detachering	Commentaar
Welke cao is van toepassing?	De cao van de nieuwe opleidingskliniek.	De cao van de oorspronkelijke opleidingskliniek.	Let op: Voor aiOS die langer dan acht jaar aiOS zijn kan de keuze van cao consequenties hebben. Op dit moment kennen de Cao UMC en Cao GGZ tien periodieken, maar de Cao Ziekenhuizen maar zeven.
Eindejaarsuitekering	Geen gevolgen.	Geen gevolgen.	De eindejaarsuitekering is nagenoeg gelijk in 2020.
Vakantiegeld	Geen gevolgen.	Geen gevolgen.	In beide cao's wordt het vakantiegeld naar rato uitgekeerd. Ook is het percentage vakantiegeld nagenoeg gelijk en varieert het tussen de 8 en de 8,3% in 2020.
Deeltijd	De wettelijke regeling is van toepassing.	De opgebouwde rechten ten aanzien van deeltijdwerk blijven behouden.	
Ouderschapsverlof	Mag direct na indiensttreding.	Geen gevolgen.	
Zwangerschapsverlof	Geen gevolgen.	Geen gevolgen.	Het recht op zwangerschapsverlof is een basisrecht ongeacht het soort arbeidsovereenkomst en de looptijd. Uiteraard zal het opleidingsschema aangepast moeten worden op de nieuwe situatie.

	In-en uit dienst	Detachering	Commentaar
Pensioenpremie	Er wordt pensioenpremie afgedragen aan het fonds waar de opleidingsinstelling zijn pensioenen heeft ondergebracht.	Geen veranderingen, het pensioenfonds blijft hetzelfde.	Let op: Op het moment dat er een nieuwe cao van toepassing is verandert ook het pensioenfonds. Dit kan individuele gevolgen hebben. Het is verstandig om vooraf navraag te doen bij jouw pensioenfonds wat dit voor jou betekent.
Zorgverzekering	Geen gevolgen.	Geen gevolgen.	Let op: De collectiviteitskorting van je zorgverzekering kan komen te vervallen.
Overwerk	Het kan betekenen dat er in de nieuwe situatie wel of juist geen vergoeding is voor overwerk.	Geen gevolgen.	In de Cao UMC is er geen vergoeding voor overwerk, in de Cao Ziekenhuizen wel.
Salaris	Bij het wisselen van cao wordt er ingeschaald op basis van ervaring.	Zelfde cao, zelfde schaal.	Het salaris en de onregelmatigheidtoeslag zijn iets hoger in de Cao Ziekenhuizen. De Cao UMC heeft iets meer vakantiedagen, 23 versus 20.
Contracturen	Een wissel van cao heeft gevolgen voor je contracturen.	Geen gevolgen.	Let op: De Cao Ziekenhuizen gaat uit van een normatieve werkweek 38+maximaal 10 uur voor scholing. De Cao UMC gaat uit van 46 uur per week.



03 Detachering in de praktijk

Voorbeeld 1:

Een aios interne geneeskunde is primair in opleiding in een grote perifere opleidingskliniek. Hij moet nog 1 jaar voor de opleiding naar het umc. Vanwege promotieonderzoek is hij inmiddels ruim 9 jaar als basisarts werkzaam. Hij heeft altijd fulltime gewerkt en heeft niet de wens om in deeltijd te gaan werken of ouderschapsverlof op te nemen.

In zijn geval is het gunstig om in en uit dienst te gaan. Hij krijgt vanuit het algemene ziekenhuis vakantiegeld en een eindejaarsuitkering naar rato en gaat er bruto op vooruit aangezien hij in een umc in een hogere periodiek terechtkomt en daarnaast een hogere eindejaarsuitkering krijgt.

Voorbeeld 2:

Een aios neurologie is in het 3e jaar van de opleiding en heeft tot nu toe in een umc gewerkt. Zij moet per 1 oktober gedurende een half jaar voor stage naar een algemeen ziekenhuis. Zij probeert zwanger te worden en wil als zij een kind heeft gekregen minder gaan werken.

In haar geval is het zeer ongunstig om in en uit dienst te gaan. Hierdoor zou het recht op deeltijdwerken vervallen en moet ze weer een half jaar wachten voor zij opnieuw van dit recht gebruik kan maken.



REFERENTIES EN LINKS

- dejongespecialist.nl
- denederlandseggz.nl
- nvz-ziekenhuizen.nl
- nfu.nl
- www.pfzw.nl
- ABP pensioenfonds
- Wet Flexibel werken



Werken aan een gezonde werkomgeving en toekomst?

Word lid van De Jonge Specialist en profiteer van al onze lidmaatschapsvoordelen.

Mercatorlaan 1200
Postbus 20057
3502 LB Utrecht

info@dejongespecialist.nl
www.dejongespecialist.nl
[@jongespecialist](https://twitter.com/jongespecialist)