

Cao

Veterinaire sector

1 januari 2021 t/m 31 december 2023

Partijen bij deze cao:

Belangenvereniging Practici Werkgever

Belangengroep Praktiserende dierenartsen in Loondienst

CNV Connectief

FNV Zakelijke dienstverlening

Inhoudsopgave

I	Algemeen	3
Artikel 1.	Definities	3
Artikel 2.	Voor wie geldt de cao	4
Artikel 3.	Looptijd van de cao	4
Artikel 4.	Karakter cao	4
II	Arbeidsrelatie	6
Artikel 5.	In dienst bij je werkgever	6
Artikel 6.	Uit dienst bij je werkgever	7
Artikel 7.	Wederzijdse verplichtingen	8
III	Functies en beloning	10
Artikel 8.	Functiegroepen en salaris	10
Artikel 9.	Salarisaanpassing	10
Artikel 10.	Beoordelingsafhankelijk belonen	11
Artikel 11.	Vakantietoeslag	12
Artikel 12.	Jubileumuitkering	12
Artikel 13.	Verhuiskostenregeling	12
Artikel 14.	Pensioenregeling voor alle werknemers, met uitzondering van dierenartsen in loondienst	13
Artikel 15.	Pensioenregeling voor dierenartsen in loondienst	14
IV	Arbeidsduur, werktijden en bijbehorende vergoedingen	15
Artikel 16.	Arbeidsduur jaarurennorm	15
Artikel 17.	Dienstrooster en arbeidstijden	15
Artikel 18.	Dagvenster en werken op feestdagen	16
Artikel 19.	Overwerk, meerwerk en vergoedingen	17
Artikel 20.	Consignatie	18
Artikel 21.	Reiskosten	19
Artikel 22.	Vakantie	20
Artikel 23.	Buitengewoon verlof	21
Artikel 24.	Vakbondscontributie en betaald verlof bij lidmaatschap vakbond of BPL	22
V	Ontwikkeling	23
Artikel 25.	Nascholing	23
Artikel 26.	Duurzame inzetbaarheid	24
VI	Gezondheid	25
Artikel 27.	Zwangerschap	25
Artikel 28.	Ziekte/arbeidsongeschikt	25
Bijlage I	Protocol	27
Bijlage II	Brancheraster functies en bezwaar- en beroepsprocedure	28
Bijlage III	Salarisschalen	30
Bijlage IV	Alternatieve pensioenregeling	31
Bijlage V	Ingroei-regeling cao	32
Bijlage VI	Arbeidstijdenwet	34

I Algemeen

Artikel 1. Definities

Werkgever	1.	Een onderneming/rechtspersoon die lid is van de Belangenvereniging Practici Werkgevers (BPW).
Werknemer	2.	<p>De persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam is bij de werkgever. In het referentiebrancheraster in bijlage II zijn de meest voorkomende functies opgenomen. Tijdens de looptijd van de cao worden mogelijk nog meer functies toegevoegd.</p> <p>Werknemers met directiefuncties zijn uitgezonderd van deze cao. In overleg met de medezeggenschap kan een werkgever bepalen om welke functies dit concreet gaat.</p> <p>De bepalingen van deze cao zijn niet van toepassing op stagiaires.</p> <p>In deze cao wordt de werknemer, zowel de mannelijke als vrouwelijke werknemer, voor zover mogelijk, aangesproken met 'je'.</p>
Fulltimer	3.	Als de contractuele gemiddelde arbeidsduur die je hebt afgesproken met je werkgever 40 uur per week is.
Parttimer	4.	<p>Als de contractuele gemiddelde arbeidsduur die je hebt afgesproken met je werkgever minder is dan 40 uur per week.</p> <p>De bepalingen in deze cao zijn dan naar rato voor jou van toepassing, tenzij in een artikel anders is vermeld.</p>
Vakbonden	5.	De betrokken werknemersorganisaties die partij zijn bij deze cao, namelijk Belangengroep Praktiserende dierenartsen in Loondienst (BPL), CNV Connectief en FNV Zakelijke dienstverlening.
Medezeggenschap	6.	De ondernemingsraad (OR) of personeelsvertegenwoordiging (PVT).
Maandsalaris	7.	Je bruto schaalsalaris op basis van de salarisschalen in bijlage III.
Maandinkomen	8.	Je bruto schaalsalaris + eventuele vergoeding voor het werken op inconveniënte uren + eventuele vergoeding voor consignatie + eventuele vergoeding voor overwerk.
Jaarinkomen	9.	Het maandinkomen vermenigvuldigd met 12 en vervolgens vermenigvuldigd met 1,08 vanuit de vakantietoeslag.

Jaar	10.	Een periode van 12 maanden in principe gelijk gesteld aan het kalenderjaar, tenzij: <ul style="list-style-type: none"> - De werkgever met de medezeggenschap een andere periode van 12 maanden als jaar overeenkomt óf; - In deze cao een andere definitie is weergegeven.
Uursalaris	11.	Maandsalaris / 173,33*. *de factor 173,33 is gekoppeld aan 2080 uur op jaarbasis.
Feestdagen	12.	Nieuwjaarsdag, eerste en tweede paasdag, Koningsdag, 5 mei in lustrumjaren, Hemelvaartsdag, eerste en tweede pinksterdag, eerste en tweede kerstdag.
Partner	13.	a. je echtgeno(o)t(e); b. je geregistreerd partner; c. een persoon met wie je een samenlevingsovereenkomst hebt.

Artikel 2. Voor wie geldt de cao

Werkingsfeer	1.	Deze cao geldt voor alle werkgevers en werknemers. Voor werkgevers die op of na 1 januari 2021 en voor 1 november 2021 lid worden van de BPW, geldt er een ingroeieregeling (bijlage V). Daarin is geregeld vanaf welk moment zij welke bepalingen moeten gaan toepassen.
AVV	2.	Cao-partijen streven er naar in de toekomst deze cao algemeen verbindend te verklaren.

Artikel 3. Looptijd van de cao

Deze cao heeft een looptijd van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2023. Dit betekent dat de cao eindigt op 31 december 2023 zonder dat je werkgever of één van de vakbonden de cao opzegt.

Artikel 4. Karakter cao

Minimum-cao	1.	Deze cao is een minimum-cao. Dit betekent dat de werkgever ten gunste van de werknemer van de cao-bepalingen mag afwijken.
Rechten uit vorige cao's	2.	Rechten die voortvloeien uit bepalingen van eerdere cao's komen met de inwerkingtreding van deze cao te vervallen. In plaats daarvan gelden de bepalingen van deze cao. Deze heeft, voor zover deze mindere aanspraken aan werknemer geeft, voorrang op de voorgaande cao('s). Als je individuele afwijkende afspraken hebt, die niet uit een eerdere cao voortvloeien, blijven die voor jou wel van toepassing.

Indien in een individuele arbeidsovereenkomst een verwijzing staat naar eerdere cao's en in dezelfde arbeidsovereenkomst is, ter verduidelijking van de cao afspraak de verdeling van de pensioenpremie (1/3 werknemer; 2/3 werkgever) opgenomen, dan geldt vanaf 1-1-22 de vigerende cao afspraak omtrent de nieuwe premieverdeling (2/5 werknemer; 3/5 werkgever bij dierenartsen in loondienst zie artikel 15).

II Arbeidsrelatie

Artikel 5. In dienst bij je werkgever

- Arbeidsovereenkomst 1. Je krijgt bij indiensttreding een arbeidsovereenkomst van je werkgever. In deze arbeidsovereenkomst is in ieder geval het volgende opgenomen:
- De duur: bepaalde of onbepaalde tijd;
 - Je functie en functiegroep;
 - Je bruto maandsalaris;
 - De afgesproken gemiddelde arbeidsduur per week;
- Je werkgever maakt in beginsel gebruik van de model arbeidsovereenkomst zoals deze door cao-partijen is opgesteld. Deze is beschikbaar via de BPW.
- Proeftijd 2. Bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst kan een [proeftijd](#) gelden. De geldende wetgeving bij het sluiten van deze cao is: bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan je werkgever alleen een proeftijd van één maand toepassen als de arbeidsovereenkomst langer dan 6 maanden is. Als de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd langer dan twee jaar duurt of voor onbepaalde tijd is dan kan je werkgever een proeftijd van twee maanden toepassen. Het opzegverbod van je werkgever bij ziekte geldt niet tijdens je proeftijd.
- Concurrentie- en relatiebeding 3. Als je werkt in een functie behorend bij niveau 8 t/m 14 (zie bijlage II) dan kan je werkgever een concurrentie- en/of relatiebeding met je overeenkomen.
- De volgende criteria zijn verder van toepassing:
- Het geldt voor een straal van 10 km rondom de praktijk van je werkgever. Als je bij diverse praktijken van je werkgever werkt dan geldt de straal voor de praktijk waar je minstens 15 uur per week werkt.
 - Voor een arbeidsovereenkomst van onbepaalde tijd tot 3 jaar in dienst: het is niet toegestaan om binnen 6 maanden na het einde van je arbeidsovereenkomst bij een andere praktijk in een straal van 10km rondom de praktijk te werken waar je werkzaam was. Het is tevens niet toegestaan om binnen 6 maanden op enigerlei wijze op eigen initiatief zakelijke contacten te onderhouden met klanten van je werkgever waar je direct of indirect bij betrokken bent geweest in het jaar voor het beëindigen van je arbeidsovereenkomst.
 - Voor een arbeidsovereenkomst van onbepaalde tijd langer dan 3 jaar in dienst: het is niet toegestaan om binnen 12 maanden na het einde van je arbeidsovereenkomst bij een andere praktijk in een straal van 10km rondom de praktijk te werken waar je werkzaam was. Het is tevens niet toegestaan

om binnen 12 maanden na het einde van je arbeidsovereenkomst op enigerlei wijze op eigen initiatief zakelijke contacten te onderhouden met klanten van je werkgever waar je direct of indirect bij betrokken bent geweest in het jaar voor het beëindigen van je arbeidsovereenkomst.

- Voor een arbeidsovereenkomst van bepaalde tijd is het mogelijk voor maximaal 3 maanden na einde arbeidsovereenkomst een concurrentie- en/of relatiebeding af te spreken. Je werkgever moet in je arbeidsovereenkomst dan expliciet beargumenteren vanuit welk zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang het concurrentie- en/of relatiebeding van toepassing is.

Stagiair 4. Indien nadrukkelijk vooraf en schriftelijk is overeengekomen ontvangt de stagiaire een in overleg overeen te komen vergoeding, waarbij als aanbeveling gedacht kan worden aan een bedrag ter hoogte van € 225 per maand bij een 5-daagse stage, indien er sprake is van productieve arbeid. De werkgever maakt in beginsel gebruik van de model stageovereenkomst. Dit model is beschikbaar via de BPW.

Artikel 6. Uit dienst bij je werkgever

Einde bepaalde tijd 1. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege op de afgesproken einddatum, zonder dat enige opzegging is vereist. Het is mogelijk om een contract voor bepaalde tijd tussentijds op te zeggen, mits opgenomen in de arbeidsovereenkomst. Hierbij gelden de opzegtermijnen conform deze cao.

In afwijking van [artikel 7:668a BW](#) geldt dat een werkgever met een Dierenarts A maximaal 4 arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd kan sluiten, die elkaar opvolgen met tussenpozen van niet meer dan 6 maanden, in een periode van maximaal 36 maanden (de tussenpozen inbegrepen) zonder dat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat.

Aanzegging 2. Bij een dienstverband van tenminste zes maanden voor bepaalde tijd dat eindigt op een concrete einddatum deelt je werkgever het einde of de voortzetting schriftelijk met jou uiterlijk een maand voor de einddatum.

Opzegtermijn 3. Een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd moet je schriftelijk en met redenen opzeggen. Dit geldt ook voor jouw werkgever. Voor een arbeidsovereenkomst van onbepaalde tijd geldt een opzegtermijn voor jou als werknemer van één maand. Je werkgever kan een langere opzegtermijn, tot maximaal zes maanden, individueel met jou overeenkomen. De opzegtermijn van je werkgever is minimaal 2 maanden.

In afwijking van [artikel 7:672](#) BW geldt dat wanneer je werkgever met jou een langere opzegtermijn afsprekt, de opzegtermijn van je werkgever gelijk is aan de afgesproken opzegtermijn.

- Einde onbepaalde tijd 4. Een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd eindigt door:
- Schriftelijke beëindiging met wederzijds goedvinden (vaststellingsovereenkomst) waarin een bedenktijd is opgenomen van 14 dagen voor jou als werknemer. Je kan deze vaststellingsovereenkomst zonder reden ontbinden binnen 14 dagen. Als er geen bedenktijd is opgenomen dan kan je de vaststellingsovereenkomst ontbinden binnen drie weken zonder reden;
 - Door schriftelijke opzegging na verkregen ontslagvergunning waarbij de opzegtermijnen gelden uit lid 3. Opzegging van de arbeidsovereenkomst vindt plaats uiterlijk tegen de eerste dag van een kalendermaand;
 - Bij overlijden van de werknemer;
 - Door ontslag op staande voet wegens dringende reden;
 - Door ontbinding door de kantonrechter;
 - Door opzegging in de proeftijd.
- AOW 5. Een arbeidsovereenkomst eindigt tevens zonder opzegging op de dag dat je de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt, tenzij je met je werkgever iets anders bent overeengekomen.

Artikel 7. Wederzijdse verplichtingen

- Naleving 1. Cao-partijen streven naleving van deze cao na en zetten zich in om deze naleving ook te waarborgen.
- Werknemer 2. Als werknemer voer jij jouw werkzaamheden zo goed mogelijk uit en je houdt je aan de aanwijzingen en voorschriften van de werkgever. Daarbij neem je de veiligheid en gezondheid van jezelf en van je collega's in acht en ga je zorgvuldig om met het materiaal dat je tijdens je werk gebruikt.
- Werkgever 3. De werkgever is verplicht veilige en gezonde arbeidsomstandigheden te bieden. Werkkleding en eventueel noodzakelijke persoonlijke beschermingsmiddelen stelt de werkgever beschikbaar.
- Gelijke kansen 4. De werkgever onderkent de gelijkwaardigheid van alle werknemers en zet zich in voor een beleid gericht op gelijke kansen op arbeid en gelijke kansen in de arbeidsorganisatie voor gelijkwaardige werknemers, ongeacht hun leeftijd, sekse, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, levens- of geloofsovertuiging, huidskleur, ras of etnische afkomst, nationaliteit of politieke keuze.

- | | | |
|---------------------------------|----|---|
| Bescherming
ongewenst gedrag | 5. | De werkgever spant zich in om een zo groot mogelijk bescherming aan de werknemers te bieden tegen elke vorm van agressie, geweld, discriminatie, seksuele intimidatie en andere vormen van ongewenst gedragen. De werkgever en jij als werknemer onthouden zich van elke vorm van ontoelaatbaar gedrag naar elkaar en tussen werknemers onderling. |
| AVG | 6. | Je moet vertrouwelijk omgaan met de (privacy) gevoelige informatie waarmee je werkt. De werkgever houdt zich aan de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) en op basis daarvan zijn er ook verplichtingen voor jou en de wijze waarop je met informatie om moet gaan. |
| Geheimhouding | 7. | Het is voor jou verboden om zonder voorafgaande toestemming van jouw werkgever tijdens je dienstverband en na beëindiging van jouw dienstverband aan derden informatie te verschaffen over de werkzaamheden, het bedrijf en de in- en externe contacten van jouw werkgever. Het gaat hier om niet algemeen bekende informatie van financiële, commerciële of werktechnische aard. Overtreding van dit artikel tijdens de duur van het dienstverband is een dringende reden voor ontslag op staande voet, zoals bedoeld in artikel 7:678 BW , onverminderd het recht van de werkgever op volledige schadeloosstelling. |
| Korting aanschaf
artikelen | 8. | Je kan met korting producten uit het bedrijf van jouw werkgever kopen zolang dit fiscaal is toegestaan. Per product is de korting maximaal 20% met een maximum van € 500,- korting per jaar. |
| RI&E | 9. | Cao-partijen bevelen werkgevers aan om werknemers inzage te geven in en te informeren over de speciaal voor de dierenartspraktijken opgestelde RIE en arbocatalogus en het onderwerp arbeidsomstandigheden terugkerend aan de orde te stellen in overleg tussen werkgever en werknemer met als doel veilige en gezonde arbeidsomstandigheden. |

III Functies en beloning

Artikel 8. Functiegroepen en salaris

Functie	1.	Je functie is ingedeeld aan de hand van de functielijst in de groepen 1 t/m 14. De meest voorkomende functies tref je aan in het referentieraster in bijlage II. Het functiehandboek Veterinaire sector maakt integraal onderdeel uit van deze cao. Dit functiehandboek is beschikbaar voor BPW-leden. De beroeps- en bezwaarprocedure is beschreven in bijlage II.
Salaris	2.	In bijlage III zijn voor de groepen 1 t/m 14 de salarisschalen opgenomen gedurende de looptijd van deze cao. Het betreft zogenoemde open schalen, dat betekent dat de werkgever op elk salaris binnen de salarisrange van een groep een werknemer kan aannemen.
Ingroeieregeling	3.	Tijdens de looptijd van deze cao geldt een ingroeieregeling voor nieuwe BPW-leden, met als doel dat alle werknemers ultimo 2023 een salaris hebben dat ten minste gelijk is aan het minimum van de schaal in 2023. Als je aan het einde van 2021 een salaris hebt waarop de ingroeieregeling van toepassing is, dan krijg je per 1/1/2022, per 1/1/2023 en per 31/12/2023 een extra verhoging zodanig dat jouw salaris aan het einde van 2023 gelijk is aan het minimum van je schaal dat voor 2023 geldt. De technische uitwerking van deze ingroeieregeling is opgenomen in bijlage V van de cao.
Toeslag voor extra taken	4.	Als je voor een periode van minimaal 8 weken voor ten minste 4 uur per week werkzaamheden verricht die horen bij een functie uit een hogere functieschaal, krijg je een toeslag. Deze toeslag is 4% van je feitelijke maandsalaris en betaalt je werkgever uit zolang je die werkzaamheden ook verricht. Als de omvang van je werkzaamheden maandelijks varieert dan stelt je werkgever de toeslag maandelijks vast.

Artikel 9. Salarisaanpassing

Collectieve aanpassing	1.	<p>De individuele salarissen van werknemers én de salarisschalen stijgen per 1 mei 2021 met 2,5%, per 1 januari 2022 met 2% en per 1 januari 2023 met 2%. Daarnaast betaalt je werkgever je in mei 2021 een eenmalige bruto uitkering uit van € 350,- als je fulltime werkt, in dienst bent op 1 januari 2021 en nog steeds in dienst bent bij je werkgever op 1 mei 2021. Als je later in dienst bent getreden dan 1 januari 2021, maar voor 1 mei 2021 dan is deze eenmalige naar rato.</p> <p>De minimumlijnen van alle salarisschalen worden op 1 januari 2023 met 3% verhoogd.</p>
------------------------	----	---

Individuele verhoging 2. Na de start van je arbeidsovereenkomst bij je werkgever, krijg je elk opvolgend jaar een individuele salarisverhoging (voorheen de periodiek). Deze verhoging is afhankelijk van je positie in de schaal. De systematiek is als volgt:

Per schaal wordt het minimum, het maximum en het midden weergegeven. Indien je feitelijke salaris minder is dan het midden van de schaal is jouw jaarlijkse verhoging 3%; is je salaris meer, dan bedraagt jouw verhoging 2,5% van je feitelijke salaris.

Bij onvoldoende functioneren heeft de werkgever de mogelijkheid om het salaris niet aan te passen. De werkgever moet dan tijdig en met redenen omkleed dit aan jou aangeven en een verbeterplan opstellen.

Je werkgever heeft de mogelijkheid de individuele salarisverhoging te baseren op een beoordelingssysteem. Dit is in artikel 3 van dit hoofdstuk beschreven.

Artikel 10. Beoordelingsafhankelijk belonen

Jaarlijkse

individuele verhoging 3.

Je werkgever heeft de mogelijkheid een eigen beoordelingsafhankelijk beloningssysteem te hanteren voor de jaarlijkse individuele verhoging. De systematiek is als volgt:

- Je werkgever stelt de criteria voor beoordeling vast. De functieomschrijving met bijbehorende competenties is tenminste één van de instrumenten om een beoordeling op te baseren. De overige criteria zijn als praktijk vast te stellen. Bij aanwezigheid van medezeggenschap vindt dit in overleg met medezeggenschap plaats.
- Tenminste vindt er aan het begin van een jaar eerst een gesprek plaats tussen de leidinggevende en jou als werknemer en volgt uiterlijk aan het einde van het jaar een beoordelingsgesprek. In het eerste gesprek maakt de leidinggevende duidelijk op welke criteria je wordt beoordeeld.
- Aan de hand van de vastgestelde criteria krijg je per criteria een score tussen 1 t/m 10 toegekend. 1 betekent een slechte score en 10 een uitmuntende score.
- Op basis van alle criteria en de scores, krijg je een gemiddelde score voor je beoordeling. Deze gemiddelde score bepaalt je individuele verhoging. In het volgende overzicht is de individuele verhoging weergegeven, waarbij de verhoging afhankelijk is van je positie in de schaal en je beoordeling. De werkgever mag niet ten nadele afwijken van dit overzicht.

Beoordeling	Verhoging – 1 ^e helft van de schaal	Verhoging 2 ^e helft van de schaal	Cijfer
Slecht	0%	0%	beoordeling<4
Te ontwikkelen	1,5%	1,25%	4<=beoordeling<6,5
Normaal/goed	3%	2,5%	6,5<=beoordeling<8
Zeer goed	4,5%	3,75%	8<=beoordeling<9
Uitmundend	6%	5%	Beoordeling>=9

Artikel 11. Vakantietoeslag

- Hoogte 1. De vakantietoeslag is 8% van het vakantietoeslagjaarinkomen. Het vakantietoeslagjaarinkomen is 12x je bruto maandsalaris + de vergoedingen voor consignatie en de toeslagen voor het werken buiten het dagvenster over de periode 1 juni tot en met 31 mei. Vakantietoeslag wordt niet opgebouwd over overwerk, maar wel over meeruren (zie hiervoor artikel 19).
- Periode 2. Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 juni van het voorafgaande kalenderjaar tot en met 31 mei van het lopende kalenderjaar.
- Uitbetalen 3. Je werkgever betaalt de vakantietoeslag uiterlijk op 30 juni uit.

Artikel 12. Jubileumuitkering

- Dienstjubileum 1. In de volgende situaties krijg je een jubileumuitkering:
- Bij 25 jaar dienstverband: een half bruto maandsalaris;
 - Bij 40 jaar dienstverband: een volledig bruto maandsalaris.
- Deze jubileumuitkering zal netto worden uitgekeerd zolang dit fiscaal is toegestaan.

Artikel 13. Verhuiskostenregeling

- Vergoeding 1. Wanneer je op verzoek van je werkgever moet verhuizen naar een woonplaats dichtbij de praktijk waar je werkt, vergoedt de werkgever de daadwerkelijke transportkosten van de inboedel tot een maximum van € 1361,-.
- Terugbetaling 2. Wanneer je binnen één jaar op eigen verzoek de arbeidsovereenkomst eindigt, moet je 50% van de transportkosten terugbetalen aan je werkgever.

Artikel 14. Pensioenregeling voor alle werknemers, met uitzondering van dierenartsen in loondienst

- | | | |
|--------------------------|----|---|
| Pensioen | 1. | De leden van de BPW zijn verplicht hun werknemers, niet zijnde een dierenarts, aan te melden bij de Stichting Pensioenfonds Zorg en Welzijn (PFZW). Voor nieuwe BPW-leden die op of na 1 januari 2021 en voor 1 november 2021 zijn toegetreden bij BPW geldt het bepaalde in lid 4 van dit artikel. |
| Premieverdeling | 2. | De werkgever draagt zorg voor de afdracht van de verschuldigde premie aan PFZW. De BPW-werkgever betaalt 2/3 van de premie en mag 1/3 van de totaal verschuldigde verhalen op de werknemer. |
| PFZW | 3. | De werknemer heeft recht op deelname aan de pensioenregeling zoals uitgevoerd door de Stichting Pensioenfonds Zorg en Welzijn. |
| Afwijking eigen regeling | 4. | Het hiervoor onder lid 1, 2 en 3 bepaalde geldt niet voor werkgevers die bij het toetreden tot de BPW een eigen pensioenregeling hebben. Daarvoor geldt de verplichting om werknemers een pensioenovereenkomst (premieovereenkomst) aan te bieden die ten minste voldoet aan de in bijlage IV genoemde kenmerken. Ter onderbrenging van de pensioenovereenkomst hebben deze werkgevers daartoe een uitvoeringsovereenkomst met een pensioenuitvoerder gesloten of zijn, dan wel worden zij als gelieerde contractspartij opgenomen in een al bestaande uitvoeringsovereenkomst. |
| Ingroei­regeling | 5. | Indien een werkgever vóór het moment van toetreding tot BPW niet beschikt over een pensioenregeling of niet beschikt over een pensioenregeling die gelijkwaardig is aan een regeling met de kenmerken genoemd in bijlage IV, krijgt deze werkgever de mogelijkheid om de pensioenregeling in twee stappen in te voeren of aan te passen tot het niveau van bijlage IV. Deze werkgever heeft gedurende de periode van twee jaar na eerste toetreding tot BPW de mogelijkheid gebruik te maken van een ingroei­regeling. Dit betekent dat de premie van de regeling die de werkgever overeen is gekomen met de pensioenuitvoerder in het eerste jaar voor ouderdomspensioen en nabestaandenpensioen ná de pensioendatum minimaal 33% bedraagt van de premies volgens tabel in bijlage IV. In het tweede jaar voor dezelfde pensioenen een premie van minimaal 66% van de premies volgens de tabel in bijlage IV. Vanaf het derde jaar is dan 100% van de premie volgens de tabel in bijlage IV verschuldigd. Tijdens de ingroei­regeling zijn de risicopensioenen volledig verzekerd. De verdere rechten en verplichtingen die werknemers aan de pensioenregelingen kunnen ontlenen zijn nader uitgewerkt in het pensioenreglement zoals dat door de betreffende pensioenuitvoerder is vastgesteld. |

Artikel 15. Pensioenregeling voor dierenartsen in loondienst

- | | | |
|-----------------------------|----|---|
| SPD | 1. | Als je werkt in de functiegroep dierenarts in loondienst dan neem je deel aan de verplicht gestelde beroepspensioenregeling voor dierenartsen welke is ondergebracht bij de Stichting Pensioenfonds voor Dierenartsen. |
| Premieverdeling en Betaling | 2. | <p>Van de te betalen pensioenpremie aan de Stichting Pensioenfonds voor Dierenartsen betaalt de werkgever in 2021 2/3 deel en betaalt de werknemer 1/3 deel. Als werknemer draag je zorg voor een tijdige afdracht van de pensioenpremie. De werkgever kan, eventueel in overleg met medezeggenschap, de volledige afdracht doen en het werknemersdeel inhouden van het maandsalaris. Hiervoor moet de werkgever met SPD afspraken maken.</p> <p>Vanaf 1 januari 2022 bedraagt de afdracht 2/5 van de totale premie voor de werknemer en 3/5 van de totale premie voor de werkgever. Het is mogelijk de premienota's door SPD rechtstreeks aan de werkgever te laten verzenden indien de werkgever beschikt over een machtiging van de werknemer.</p> |
| DPD | 3. | Leden van de BPW wordt aangeraden hun werknemers te wijzen op en te adviseren gebruik te maken van het lidmaatschap van de Deelnemersvereniging Pensioenfonds Dierenartsen. |

IV Arbeidsduur, werktijden en bijbehorende vergoedingen

Artikel 16. Arbeidsduur jaarurennorm

Dit artikel gaat uiterlijk in per 1 januari 2022. Tot die tijd geldt de huidige toepassing bij de werkgever voor wat betreft de gemiddelde arbeidsduur. De werkgever heeft de mogelijkheid dit cao-artikel eerder toe te passen in 2021. De jaarurennorm voor 2021 moet de werkgever dan naar rato vaststellen.

- | | | |
|-------------------------------|----|--|
| Arbeidsduur | 1. | De normale arbeidsduur voor een fulltimer is 2080* uren per jaar. Je werkgever meet de gemiddelde arbeidsduur op jaarbasis.

*in een schrikkeljaar dat leidt tot > 52 weken norm aan te passen |
| Elementen jaaruren | 2. | De volgende elementen tellen mee voor het behalen van de 2080 uur als fulltimer: <ul style="list-style-type: none">- Alle feitelijk gewerkte uren;- Doorbetaalde ziekte-uren;- Opgenomen en doorbetaalde vakantie-uren;- Opgenomen en doorbetaald bijzonder verlof;- Toegekende uren van op verzoek van de werkgever gevolgde nascholing. |
| Fulltimer | 3. | De gemiddelde arbeidsduur per week voor een fulltimer is 40 uur. |
| Parttimer | 4. | Als je parttime werkt dan wordt jouw jaarurennorm vastgesteld door jouw contractuele arbeidsduur per week te vermenigvuldigen met 52 weken. |
| Variatie arbeidsduur per week | 5. | Je arbeidstijd kan per week variëren. Vanuit de jaarurennorm is het mogelijk dat je gemiddelde arbeidsduur maximaal 15% minder (minuren) of meer (plusuren) is dan de overeengekomen contractuele arbeidsduur. Als je werkgever je meer of minder dan de afwijking van 15% wil inroosteren dan kan dit alleen met jouw toestemming. Het meerdere boven de 15% per week geldt meteen als meerwerk of als overwerk afhankelijk van je overeengekomen contractuele arbeidsduur (zie hiervoor artikel 19 overwerk, meerwerk en vergoedingen) |

Artikel 17. Dienstrooster en arbeidstijden

- | | | |
|---------------|----|---|
| Dienstrooster | 1. | Je ontvangt bij voorkeur en indien dat mogelijk is vier weken, maar uiterlijk twee weken van tevoren van jouw werkgever een mededeling van het dienstrooster voor de komende vier weken. Als dit, gezien de aard van het werk of de aard van de arbeidsovereenkomst, onmogelijk is, ontvang je vier weken van tevoren een opgave van de vrije dagen en minimaal vier dagen van tevoren het dienstrooster. |
|---------------|----|---|

- Afwezig 2. Als je parttime werkt dan heb je recht om uiterlijk drie weken voorafgaand aan de roosterweek van werken aan te geven op welke dagen c.q. roostertijden je niet beschikbaar bent, tenzij er vaste (rooster)afspraken zijn.
- Wet flexibel werken 3. Als je minimaal 26 weken in dienst bent bij je werkgever, kan je conform de Wet flexibel werken een verzoek indienen voor het aanpassen van je contractuele arbeidsduur, werktijden en/of arbeidsplaats. Je moet dit verzoek twee maanden voor ingangsdatum indienen. Je werkgever kan het verzoek afwijzen als er sprake is van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang.
- Arbeidstijden 4. De ArbeidsTijdenWet (ATW) stelt grenzen aan de maximum arbeidstijd per referentieperiode en geeft normen voor minimum rusttijden. Ook zijn er in de ATW-regels te vinden over het werken op bepaalde tijdstippen, zoals werken op zondagen, in de nacht, over pauzes en over consignatie. De (standaard)normen uit de ATW zijn leidend bij het opstellen van het dienstroosters. De regels zijn samengevat in een overzicht te vinden in bijlage VI. Daar waar in deze cao gebruik wordt gemaakt van de overlegnorm is dat aangegeven.
- Arbeidstijden jeugdige werknemers 5. Ben je 16 of 17 jaar, dan gelden voor jou strengere normen vanuit de arbeidstijdenwet (ATW). Belangrijk hierbij is dat schooltijd als arbeidstijd wordt gezien. De regels zijn samengevat in een overzicht te vinden in bijlage VI.

Artikel 18. [Dagvenster en werken op feestdagen](#)

- Dagvenster 1. Het dagvenster betreft de tijdsblokken waarbinnen je werkt zonder extra toeslag. In lid 2 is weergegeven welk dagvenster voor jou geldt, dit is afhankelijk van jouw functie.
- Toeslagen matrix 2. Als je werkt buiten het dagvenster telt elk gewerkt uur mee in de jaarurennorm (zie artikel 16 lid 2). Tevens betaalt je werkgever per gewerkt uur een toeslag volgens de toeslagenmatrix die hieronder is weergegeven. Je functie bepaalt welke toeslagenmatrix op jou van toepassing is. De toeslagen betaalt de werkgever in de eerst volgende betalingsperiode uit tenzij de werkgever in overleg met de medezeggenschap andere afspraken overeenkomt.

Voor werknemers die niet als dierenarts in loondienst werken geldt de volgende toeslagenmatrix

Van	Tot	Ma	Di	Wo	Do	Vr
24:00	07:00	100%	100%	100%	100%	100%
07:00	21:00	0%	0%	0%	0%	0%
21:00	24:00	50%	50%	50%	50%	50%

Van	Tot	Za	Zo	Feestdag
24:00	07:00	100%	100%	100%
07:00	13:00	0%	100%	100%
13:00	20:00	50%	100%	100%
20:00	24:00	100%	100%	100%

Voor werknemers die als dierenarts in loondienst werken geldt de volgende toeslagenmatrix

Van	Tot	Ma	Di	Wo	Do	Vr	Za	Zo	Feestdag
24:00	07:00	50%	50%	50%	50%	50%	50%	50%	50%
07:00	17:00	0%	0%	0%	0%	0%	0%	35%	35%
17:00	21:00	0%	0%	0%	0%	0%	35%	35%	35%
21:00	24:00	25%	25%	25%	25%	25%	35%	35%	35%

Cao-partijen gaan in overleg tijdens de looptijd van de cao om het dagvenster en bijbehorende toeslagen te harmoniseren.

Vaste
toeslag

3. Indien je bij een spoed en verwijskliniek/ziekenhuis/24 uursdienst werkzaam bent of in een structureel vaste cyclus (rooster) werkzaam bent, kan je werkgever ervoor kiezen een vaste toeslag over alle uren te betalen.

Afwijking

4. Indien bij een praktijk van de werkgever geldt dat het dienstrooster voornamelijk diensten/uren bevat die buiten het dagvenster vallen (bijvoorbeeld bij zogenaamde spoedklinieken) dan stelt de werkgever, in afwijking van de toeslagenmatrix uit lid 1, de toeslagen voor het werken op afwijkende tijden vast in overleg met de medezeggenschap. Indien de werkgever geen overeenstemming bereikt met de medezeggenschap, gelden in beginsel de in de praktijk gebruikelijke toeslagen en vergoedingen.

Feestdagen

5. Cao-partijen gaan gedurende de looptijd van de cao in overleg over dit artikellid. Tot het moment dat zij andere afspraken maken geldt de volgende tekst:
De werknemer die op vaste dagen per week van maandag tot en met zondag werkzaam is heeft, indien die feestdag op zijn vaste werkdag valt, voor elke feestdag recht op een vrije dag met behoud van loon. In aanvulling hierop wordt een werknemer die tijdens een vrije feestdag geconsigneerd is uitbetaald conform artikel 20 van deze cao. Als de werknemer tijdens de consignatie moet werken dan wordt de werknemer hiervoor uitbetaald conform de toeslagenmatrix in lid 1 of conform de eigen regeling die hiervoor geldt conform lid 3.

Artikel 19. Overwerk, meerwerk en vergoedingen

Dit artikel gaat uiterlijk in per 1 januari 2022. Tot die tijd geldt de huidige toepassing bij de werkgever voor wat betreft overwerk en meerwerk. De werkgever heeft de mogelijkheid dit cao-artikel eerder toe te passen in 2021. De jaarurennorm voor 2021 moet de werkgever dan naar rato vaststellen.

Overwerk	1.	Als je aan het einde van het bepaalde jaar op meer uren uitkomt dan 2080 uur, geldt dat elk uur daarboven overwerk is. In artikel 16 zijn de elementen opgesomd die meetellen voor het bereiken van 2080 uur.
Overwerk- vergoeding	2.	Je werkgever betaalt je per overwerkuur een toeslag van 50% uit bovenop je uursalaris. Per elk overwerkuur betaalt je werkgever daarmee 150% van je uursalaris uit. De werkgever kan in overleg met de werknemer overwerk in tijd vergoeden. Per overwerkuur krijgt een werknemer dan 1,5 uur vrije tijd. Je bouwt geen vakantietoeslag op over overwerk. Je totale inkomen in het vakantietoeslagjaar moet inclusief overwerkvergoeding ten minste 108% van het Wettelijk Minimumloon zijn.
Parttimer meeruren	3.	Als je parttime werkt dan is er sprake van overwerk als je aan het einde van het jaar op meer dan 2080 uur uitkomt. Als je aan het einde van het jaar op meer uren uitkomt dan de voor jou vastgestelde jaarurennorm, geldt elk uur daarboven tot 2080 uur als meerwerk. <i>Een voorbeeld ter verduidelijking: een parttimer met een contract van 30 uur kent een jaarurennorm op jaarbasis van 1560 uur. Elk uur tussen 1560 en 2080 uur zijn meeruren. Elk uur boven de 2080 betreft overwerk.</i>
Vergoeding meeruren		Je werkgever betaalt je per meeruur je reguliere uursalaris uit en daarbovenop een toeslag van 9,62% uit als compensatie voor opgebouwde vakantietijd over meeruren. Je bouwt vakantietoeslag op over elk meeruur.
Afwijking > 15%	4.	Als je in opdracht van je werkgever, met jouw toestemming, in een week meer dan 15% boven de afgesproken contractuele arbeidsduur werkt, geldt elk uur boven die norm als meerwerk of overwerk. Deze meerdere uren moet je werkgever aan het einde van de maand uitbetalen. Voor de vergoeding geldt het bepaalde in lid 2 en lid 3. Deze uren tellen niet mee voor de berekening van de jaarurennorm (zie daarvoor artikel 15 lid 2).
Minuren	5.	Minuren zijn in beginsel voor risico werkgever. Dit betekent dat je werkgever minuren in beginsel kwijtscheldt. Minuren als gevolg van ziekte moet je werkgever kwijtschelden.
Artikel 20.	Consignatie	
Definitie	1.	Consignatie betekent dat je bereikbaar bent tussen twee opeenvolgende diensten of tijdens de pauze om in onvoorziene omstandigheden bij oproep zo spoedig mogelijk aan het werk te gaan. Een dergelijke oproep gaat dan boven de voorschriften over de rusttijden en pauze. Een oproep wordt niet aangemerkt als

(nacht)dienst, maar vanaf het moment van oproep is wel sprake van arbeidstijd.

- | | | |
|---------------------------|----|--|
| ATW | 2. | Door consignatie kunnen bij een oproep de voorschriften over de rusttijden en pauzes terzijde worden gelegd. Daarom zijn in de wet voor het gebruik van consignatie specifieke normen opgenomen. Alle regels zijn samengevat in een overzicht te vinden in bijlage VI. |
| Maximum aantal | 3. | Aanvullend op de normen uit de ATW kan je werkgever je maximaal 3 avonden achter elkaar inzetten voor consignatie. Je werkgever heeft alleen in overleg met jou de mogelijkheid hiervan af te wijken. |
| Vergoeding | 4. | Je werkgever betaalt vanaf 1 mei 2021 € 3,70 voor elk uur dat je geconsigneerd bent. Als je geconsigneerd bent op een feestdag betaalt je werkgever € 5,00 voor elk uur. Zodra er sprake is van arbeidstijd hoeft je werkgever geen consignatievergoeding uit te betalen. |
| Vergoeding
Arbeidstijd | 5. | Als je tijdens je consignatie wordt opgeroepen en moet werken, dan is er vanaf het moment van oproep sprake van arbeidstijd. Deze tijd wordt als volgt vergoed: <ul style="list-style-type: none">- Werken op locatie: als je na een oproep naar je werk moet komen, tellen de uren vanaf het moment van de oproep als gewerkte uren mee voor de jaarenorm. Krijg je binnen een half uur na afloop van het werk weer een oproep, dan telt de tussentijd als arbeidstijd (gewerkte uren). Als op de gewerkte uren een toeslag van toepassing is dan geldt hiervoor artikel 18 lid 2- Telefonische oproep: als je na een oproep het werk telefonisch/of afstand kan doen, tellen de uren vanaf het moment van oproep als gewerkte uren mee voor de jaarenorm. Indien je binnen een half uur een of meerdere oproepen krijgt, bedraagt de arbeidstijd (gewerkte uren) minimaal een half uur. |

Artikel 21. Reiskosten

- | | | |
|-------------|----|--|
| Woon-werk | 1. | Je ontvangt een vergoeding van € 0,19 per kilometer voor de reis vanaf je woonplaats naar je werklocatie (en andersom voor de terugweg), waarbij je werkgever per reis de eerste 5 kilometer en alle kilometers boven de 35 km niet vergoed. |
| Reisplanner | 2. | Voor de vaststelling van de reiskostenvergoeding woon-werkverkeer wordt gebruik gemaakt van de kortste afstand via de ANWB-routeplanner. |
| Zakelijk | 3. | Als je eigen vervoer gebruikt voor een zakelijke reis dan betaalt je werkgever € 0,30 per kilometer. Als je tijdens een consignatie een |

		oproept krijgt waarvoor je naar de werklocatie moet reizen, betaalt je werkgever een zakelijke reiskostenvergoeding. Je werkgever heeft de mogelijkheid een alternatief aan te bieden voor zakelijke reizen, zoals het aanbieden van een leaseauto of praktijkauto.
Aanpassing eigen auto	4.	Als je in opdracht van de werkgever aanpassingen moet verrichten aan jouw auto ten behoeve van het uitvoeren van de werkzaamheden dan kan je de kosten hiervoor declareren bij de werkgever.
Artikel 22. Vakantie		
Vakantie-uren	1.	Per jaar heb je recht op 4x je wekelijkse contractuele arbeidsduur wettelijke vakantie en 1x je wekelijkse contractuele arbeidsduur bovenwettelijk. Voor een fulltimer betekent dit 160 uur wettelijke vakantie en 40 uur bovenwettelijke vakantie. De datum van in dienst / uit dienst is bepalend voor de opbouw van je vakantie-uren in dat jaar.
Doorbetaling bij vakantie	2.	Tijdens je vakantie krijg je per vakantie-uur het uurloon inclusief de vergoeding voor consignatie en het werken buiten het dagvenster, dat je ook uitbetaald krijgt als je werkt. Als je in een variabel rooster werkt dan stelt je werkgever op 1 vaste peildatum aan de start van het jaar je uurloon vast. Dit betreft een gemiddeld uurloon inclusief de vergoeding voor consignatie en het werken buiten het dagvenster over het vorige volledige jaar. Deze waarde hanteert je werkgever het volledige jaar om de waarde van doorbetaling per vakantie-uur vast te stellen.
Vaststellen	3.	De werkgever stelt de tijdstippen van aanvang en einde van de vakantie vast overeenkomstig jouw wensen. De werkgever heeft de mogelijkheid een gewenste vakantie af te wijzen indien hier gewichtige redenen voor zijn. De werkgever moet een afwijzing van de aangevraagde vakantie binnen twee weken nadat je de vakantie hebt aangevraagd schriftelijk motiveren. Indien de werkgever niet binnen twee weken dit schriftelijk motiveert, is de gewenste vakantie vastgesteld. Als de werkgever een al vastgestelde vakantie wijzigt, moet hij jou als werknemer schadeloos stellen.
Opnemen	4.	Het uitgangspunt is dat je de vakantie-uren opneemt in het jaar waarin je ze opbouwt. Je hebt de mogelijkheid drie weken aaneengesloten vakantie op te nemen. Als de werkzaamheden dit noodzakelijk maken, kan de werkgever de periode beperken naar twee aaneengesloten weken vakantie. Indien dit zich voordoet heb je

		nogmaals recht op een aaneengesloten periode van twee weken vakantie in het betreffende jaar.
Einde dienstverband	5.	Als je uit dienst gaat, stelt je werkgever je in de gelegenheid om vakantiedagen op te nemen. Het opnemen van vakantiedagen tijdens de opzegtermijn is alleen mogelijk met goedkeuring van de werkgever. Resterende vakantie-uren betaalt je werkgever uit.
Ziek	6.	Als je ziek bent bouw je vakantie-uren op. Tijdens ziekte kan je ook vakantie-uren opnemen. Als je tijdens een geplande vakantie ziek wordt, dan meld je dit bij je werkgever.
Vervallen/ Verjaren	7.	Je wettelijke vakantie-uren vervallen 12 maanden na het kalenderjaar waarin je ze hebt opgebouwd. De bovenwettelijke vakantie-uren verjaren vijf jaar na het kalenderjaar waarin je ze hebt opgebouwd.
Kopen/verkopen vakantie-uren	8.	Je hebt de mogelijkheid per kalenderjaar 1x je contractuele wekelijkse arbeidsduur als extra vakantie-uren te kopen. Voor een fulltimer betreft dit 40 vakantie-uren. Het opnemen van deze uren is in overleg met je werkgever. De gekochte vakantie-uren moet je binnen zes maanden opnemen na het einde van het kalenderjaar waarin je ze hebt gekocht. Je hebt de mogelijkheid per kalenderjaar 1x je contractuele wekelijkse arbeidsduur aan vakantie-uren te verkopen.

Artikel 23. Buitengewoon verlof

Wet arbeid en zorg	1.	Er zijn situaties waarbij je niet kan werken, maar geen vakantie-uren hoeft op te nemen. Dat betreft buitengewoon verlof. Als basis geldt hiervoor de Wet arbeid en zorg . Deze wet regelt wanneer en hoe lang je recht hebt op welk soort verlof en of dit betaald of onbetaald verlof is. Ook regelt de wet hoe je het verlof moet aanvragen en wat de overige voorwaarden zijn. Het gaat hierbij om calamiteitenverlof, kort- en langdurig zorgverlof, zwangerschaps- en bevallingsverlof, ouderschapsverlof en aanvullend geboorteverlof voor de partner. In lijn met de wet geldt vanaf 1 mei 2021 in deze cao dat calamiteitenverlof ook betaald verlof is. De werkgever gaat er bij calamiteitenverlof van uit dat bij vergelijkbare situaties in de privésfeer je een evenredige verdeling met je partner hanteert voor het inzetten van calamiteitenverlof.
Aanvullend Geboorteverlof	2.	Per 1 januari 2019 geldt de Wet Invoering Extra Geboorteverlof (WIEG) en heeft de werknemer na de bevalling van zijn echtgenote of relatiepartner recht op betaald verlof gedurende eenmaal de arbeidsduur per week. Daarnaast kan de werknemer vijfmaal de contractuele arbeidsduur per week opnemen als aanvullend geboorteverlof. Je hebt hierbij de keuze in:

- Volledige doorbetaling van je maandinkomen tegen inlevering van vakantie-uren, namelijk eenmaal je contractuele arbeidsduur per week;
- 70% doorbetaling van het max. dagloon.

Aanvullend verlof
in cao

3. Voor een aantal specifieke gebeurtenissen krijg je op grond van deze cao buitengewoon verlof. Dit betreft de volgende situaties waar je betaald vrij krijgt mits je de gebeurtenis ook bijwoont:

Gebeurtenis	Duur van het buitengewoon verlof
Als je trouwt of een geregistreerd partnerschap aangaat	2 dagen
Als je (pleeg) kind, ouder, broer/zwager of (schoon)zus gaat trouwen of een geregistreerd partnerschap aangaat	1 dag
Bij je 25-jarig huwelijk	1 dag
Bij overlijden van je partner of (pleeg)kind	de dag van het overlijden t/m twee dagen na de begrafenis/crematie
Bij overlijden van je (schoon)ouder, broer/zwager, (schoon)zus	2 dagen
De begrafenis/crematie van (schoon)ouder, (schoon)grootouder, (schoon)overgrootouder, broer/zwager, (schoon)zus	1 dag
Voor bezoek aan een medisch specialist	Wanneer het bezoek niet in vrije tijd kan plaatsvinden: de benodigde tijd met een maximum van twee uur per bezoek

Artikel 24. Vakbondscontributie en betaald verlof bij lidmaatschap vakbond of BPL

Vakbonds-
contributie

1. Sinds een paar jaar bestaat de fiscale regeling vakbondscontributie. Via deze regeling krijg je een deel van de vakbondscontributie terug. Voor de werkgever zijn er geen meerkosten aan de regeling verbonden. Zolang de fiscale wetgeving het mogelijk maakt, kan je de werkgever schriftelijk verzoeken om je vakbondscontributie fiscaal vriendelijk te verrekenen. Je moet dit uiterlijk voor 15 november van enig kalenderjaar aan je werkgever melden. Je werkgever vergoedt vervolgens de jaarlijkse vakbondscontributie en verlaagt je bruto maandinkomen met het bedrag ter grootte van de vakbondscontributie.

Verlof

2. Als je een actieve rol vervult voor één van de vakbonden zoals gedefinieerd in deze cao dan kan je jaarlijks vier dagdelen betaald verlof opnemen om bijeenkomsten bij te wonen die gerelateerd zijn aan deze cao.

V Ontwikkeling

Artikel 25. Nascholing

- | | | |
|---------------------------------|----|---|
| Deelname | 1. | Je werkgever overlegt periodiek welke nascholing voor de praktijk van belang is en door wie deze zal worden gevolgd. Wanneer je in opdracht van de werkgever nascholing volgt, vergoedt de werkgever de kosten die hieraan verbonden zijn. Wanneer je na toestemming van de werkgever nascholing wil gaan volgen die, gelet op jouw functie, de praktijkomstandigheden en naar het oordeel van de werkgever, ook in het belang is van de werkgever, dan verstrekt de werkgever een bijdrage van 100% in de nascholingskosten. Je bent verplicht de werkgever van tevoren in te lichten over je voornemen om een bepaalde nascholing te gaan volgen wanneer je voor de nascholingskostenregeling in aanmerking wil komen. |
| Nascholingskosten | 2. | Nascholingskosten zijn de kosten van de nascholing (inclusief reis- en verblijfkosten) en eventueel de kosten van het benodigde studiemateriaal. Als je extra reiskilometers maakt bovenop je dagelijkse woon-werkverkeer dan worden deze extra kilometers vergoed als zakelijke reiskilometers. |
| Werktijd/
eigen tijd | 3. | Wanneer je nascholing volgt in opdracht van de werkgever, dan kan je in werktijd aan deze nascholing deelnemen. Indien de nascholing buiten je werktijden valt, compenseert je werkgever deze uren in tijd of in geld uitbetaald.
Als je op eigen initiatief nascholing volgt dan neem je in je eigen tijd deel aan deze nascholing. |
| Verslag | 4. | Je maakt verslag van de gevolgde nascholing en brengt andere werknemers in dezelfde functiegroep in de praktijk op de hoogte van de informatie uit de nascholing. Wanneer je in opdracht van de werkgever deelneemt, plaats je het cursusmateriaal op de praktijk, zodat de andere werknemers hiervan mede kennis kunnen nemen. |
| Terugbetaling

Dierenarts | 5. | Er geldt een terugbetalingsregeling, maar deze kent een onderscheid tussen dierenartsen in loondienst en alle overige functiegroepen. Voor dierenartsen in loondienst geldt: indien je tijdens de nascholing of binnen 18 maanden na beëindiging van de nascholing het dienstverband vrijwillig opzegt, moet je de vergoeding voor elke nog resterende maand voor 1/18 deel terugbetalen. Het totale saldo van de terug te betalen kosten van (het totaal aantal) door jou gevolgde studie('s)/(na)scholing/cursus(sen) in de 18 maanden voor je vertrek, vermindert je werkgever met € 500. De dan resterende kosten moet je aan de werkgever terugbetalen. Indien de kosten voor een gevolgde nascholing op jaarbasis meer dan € 1250 zijn, kan de werkgever in overleg met jou een andere terugbetalingsregeling overeenkomen. |

Andere functies 6. Voor alle overige functies in deze cao geldt: indien je tijdens de nascholing of binnen 18 maanden na beëindiging van de nascholing het dienstverband vrijwillig opzegt, moet je de vergoeding voor elke nog resterende maand voor 1/18 deel terugbetalen. Het totale saldo van de terug te betalen kosten van (het totaal aantal) door jou gevolgde studie('s)/(na)scholing/cursus(sen) in de 18 maanden voor je vertrek, vermindert je werkgever met € 250. De dan resterende kosten moet je aan de werkgever terugbetalen. Indien de kosten voor een gevolgde nascholing op jaarbasis meer dan € 625 zijn, kan de werkgever in overleg met jou een andere terugbetalingsregeling overeenkomen.

Morele verplichting 7. Je werkgever kent de morele verplichting zijn werknemers nascholing te laten volgen en jij hebt als werknemer de morele verplichting zelf zorg te dragen dat je aan voldoende (relevant) onderwijs deelneemt. Voor de dierenartsen in loondienst geldt dat ze in de gelegenheid worden gesteld om minimaal 20 uur aan nascholing per jaar te volgen om de kwaliteit van hun kennis en kunde te kunnen waarborgen. Voor de overige functies is dit voor de werkgever in overleg met de medezeggenschap vast te stellen. Bij het ontbreken van medezeggenschap, stelt de werkgever het in overleg met de werknemers vast.

Artikel 26. Duurzame inzetbaarheid

Richtbedrag 1. Cao-partijen erkennen het belang van duurzaam inzetbare werknemers. Nascholing is belangrijk, maar daarnaast gaat de duurzame inzetbaarheid breder dan alleen de ontwikkeling/opleiding van de werknemers. Cao-partijen adviseren elke werkgever een richtbedrag van € 500,- per werknemer per jaar beschikbaar te stellen ten behoeve van de duurzame inzetbaarheid.

Studieafspraken 2. Tijdens de looptijd van deze cao zullen cao-partijen met elkaar in overleg treden over de mogelijkheden om de duurzame inzetbaarheid van werknemers nader vorm te geven.

VI Gezondheid

Artikel 27. Zwangerschap

- | | | |
|-----------------|----|--|
| ATW | 1. | De Arbeidstijdenwet kent aparte regels voor zwangere en pas bevallen vrouwen. Onder meer extra pauzes zijn hierin geregeld, en de maximale arbeidstijd per dienst en de gemiddelde arbeidstijd per referentieperiode van 4 en 16 weken is daarin beperkt. |
| Aanpassing werk | 2. | Nadat je aan je werkgever mededeelt dat je zwanger bent, gaat de werkgever binnen twee weken met jou in gesprek over de consequenties die de zwangerschap heeft voor het werk. In het gesprek komen onderwerpen aan de orde als arbeidsrisico's en het beperken van deze risico's, aanpassing van de werk- en rusttijden bij zwangerschap en arbeidsvoorwaardelijke consequenties. In overleg met jou kan het werk aangepast worden als de werkgever de mogelijke gevaren niet of onvoldoende kan wegnemen. In het uiterste geval krijg je tijdelijk vervangende werkzaamheden aangeboden of hoef je tijdelijk niet te werken. |
| Ziekmelding | 3. | Een (eventuele) ziekmelding gaat in overleg met jou. Je bent bij een ziekmelding niet beschikbaar voor (alternatieve) werkzaamheden. |
| Nachtdiensten | 4. | Als je zwanger bent dan kan je werkgever je niet verplichten om nachtdiensten te werken. |

Artikel 28. Ziekte/arbeidsongeschikt

- | | | |
|--------------------------|----|--|
| Verplichtingen werknemer | 1. | Als je vanwege ziekte niet in staat bent om te werken, moet jij je aan het verzuimreglement houden dat geldt bij jouw werkgever. |
| Doorbetaling | 2. | Je behoudt tijdens ziekte recht op 100% doorbetaling van je inkomen over de eerste zes weken van ziekte. Vanaf week 7 t/m week 104 van ziekte heb je recht op 85% doorbetaling van je inkomen met als ondergrens het wettelijk minimum loon. Als je gedeeltelijk ziek bent dan geldt een 100% doorbetaling voor de uren dat je niet ziek bent. Voor nieuwe werkgevers die vanaf 1 januari 2021 lid zijn BPW geldt een overgangsregeling. Daarvoor geldt dat zij voor werknemers die vanaf 1 mei 2021 ziek zijn per 1 juli 2021 85% inkomen doorbetalen als werknemers nog steeds ziek zijn. Werknemers die voor 1 mei 2021 al zes weken of langer ziek waren en 70% inkomen doorbetaald krijgen, behouden een doorbetaling van 70% tot en met 31 december 2021. Als zij vanaf 1 januari 2022 nog steeds ziek zijn, geldt dat de werkgever 85% van het inkomen doorbetaald. Het inkomen bij ziekte betreft het gemiddelde van de bruto maandsalarissen + vakantietoeslag + eventuele structurele bonus + eventuele vergoeding voor consignatie en het werken buiten het dagvenster over de afgelopen 12 maanden, voorafgaand aan de |

eerste ziektedag. Indien de omvang van de arbeidsduur in de bedoelde periode is veranderd, wordt de arbeidsomvang op het moment van de eerste ziektedag als uitgangspunt bij de berekening aangehouden. Als je minder dan 12 maanden in dienst bent bij de werkgever geldt het gemiddelde over de maanden dat je in dienst was.

Doorbetaling van inkomen bij ziekte vindt alleen plaats voor zover en zo lang het dienstverband voortduurt.

- | | | |
|------------------------------|----|---|
| Uitzondering | 3. | Je werkgever betaalt je inkomen niet door als je daar op basis van artikel 7:629 BW geen recht op hebt. |
| Opeenvolgende Ziektegevallen | 4. | Ziektegevallen die elkaar met een tussenpoos van minder dan vier weken opvolgen, beschouwt je werkgever als één ziektegeval. |
| Verhaalsrecht | 5. | Een werkgever heeft recht op een schadevergoeding op basis van artikel 6:107a BW indien de ziekte/arbeidsongeschiktheid van de werknemer het gevolg is van een gebeurtenis waarvoor een ander aansprakelijk is. |
| WIA-gat verzekering | 6. | Je ontvangt een financiële bijdrage van de werkgever ter hoogte van 50% van de premie indien je een WIA-gat verzekering afsluit. |

Cao-partijen hebben voor de looptijd van deze cao de volgende afspraken met elkaar gemaakt:

Pensioenregeling

In verband met de huidige ontwikkelingen rond het pensioenakkoord en het aangekondigde wetgevingstraject spreken partijen af met elkaar in gesprek te gaan over een toekomstbestendige pensioenregeling voor de gehele sector vanaf het moment dat het wetsvoorstel nieuw pensioenstelsel bij de Tweede Kamer wordt ingediend.

Studieafspraken ambitieniveau salarisschalen

Cao-partijen vinden het belangrijk de sector aantrekkelijk te houden voor werknemers. Zij zullen daarom gedurende de looptijd van de cao met elkaar verkennen hoe het loongebouw in de toekomst verbeterd kan worden.

Studieafspraken dagvenster, consignatie, feestdagen en vergoedingen

Cao-partijen treden tijdens de looptijd van de cao in overleg over het dagvenster, namelijk over welke tijden als “buiten openingstijden” worden beschouwd op basis van de cao en de werknemer daarmee een toeslag per gewerkt uur krijgt uitbetaald. De hoogte van de toeslagen is op dit moment verschillend voor de dierenartsen in loondienst t.o.v. de andere werknemers. In deze studieafspraken bekijken cao-partijen óf en hoe de regeling te harmoniseren is. Daarbij wordt tevens gekeken naar de consignatievergoeding. Ook geven partijen tot op heden een andere uitleg aan artikel 18 lid 5 over het werken op een feestdag. Dit betrekken partijen in de studieafspraken.

Als partijen eerder dan het einde van de looptijd van de cao tot overeenstemming komen, wordt de cao tussentijds aangepast.

Duurzame inzetbaarheid

Cao-partijen treden tijdens de looptijd van de cao in overleg over de mogelijkheden om de duurzame inzetbaarheid van werknemers nader vorm te geven.

Cao-tekst

Gedurende de looptijd van deze cao zullen cao-partijen de toepassing van de nieuwe cao-tekst vanuit redactie monitoren. Indien de toepassing/uitleg van de nieuwe cao-tekst tot onduidelijkheid/geschillen leidt, dan zal de eerder vastgestelde cao-tekst (cao 2020) leidend zijn.

Bijlage II Brancheraster functies en bezwaar- en beroepsprocedure

Funcatiegroep	Funcaties dierenartsenpraktijk
14 340 - 380	
13 300 - 340	01.13 - Dierenarts gespecialiseerd
12 270 - 300	01.12 - Dierenarts C
11 240 - 270	01.11 - Dierenarts B
10 210 - 240	01.10 - Dierenarts A
	01.06 - Praktijkmanager
9 180 - 210	
8 160 - 180	01.05 - Locatiemanager
7 140 - 160	01.04 - Paraveterinair senior
6 120 - 140	01.03 - Paraveterinair algemeen
5 100 - 120	01.02 - Administratief medewerker
4 80 - 100	
3 60 - 80	
2 40 - 60	01.01 - Algemeen medewerker dierenartsenpraktijk
1 0 - 40	

Bezwaar- en beroepsprocedure

Indien je het niet eens bent met de indeling van uw functie, heb je de mogelijkheid om bezwaar aan te tekenen. De zogenoemde bezwaar- en beroepsprocedure kent een drietal fasen:

Stap 1 - Overleg met jouw leidinggevende

Stap 2 - Lost dit jouw bezwaar niet op? Stuur dan een brief naar jouw werkgever

Stap 3 - Lost dit jouw bezwaar niet op? Stuur dan een brief naar jouw vakbond

Stap 1 - Overleg met jouw leidinggevende

Wanneer je het niet eens met de beschrijving en/of indeling van uw functie, overleg dan eerst met jouw leidinggevende. Dien schriftelijk een verzoek in bij jouw leidinggevende om de beschrijving of indeling van jouw functie uit te leggen.

Ben je het na de uitleg eens met de beschrijving/indeling, dan is de indeling van jouw functie definitief.

Ben je het na de uitleg niet eens met de beschrijving/indeling, ga dan naar stap 2.

Stap 2 - Stuur een brief naar jouw werkgever

Stuur binnen vier weken na bekendmaking van het indelingsresultaat een onderbouwde brief naar jouw werkgever. Geef daarin jouw wens tot heroverweging van de beschrijving en/of indeling van jouw functie inclusief onderbouwing aan. De werkgever zal binnen een termijn van twee maanden schriftelijk haar besluit bekend maken.

Word je in het gelijk gesteld? Dan deelt jouw werkgever jouw functie opnieuw in.

Word je in het ongelijk gesteld? Jouw werkgever geeft wederom uitleg over de indeling.

Ben je het na de uitleg nog niet eens met jouw indeling, ga dan naar stap 3.

Stap 3 - Stuur een brief naar jouw vakbond of neem contact op met HR/Directie

Je legt binnen vier werken het bezwaar voor aan de bestuurder van de bij de cao betrokken vakbond waarvan je lid bent. De betreffende vakbond zal haar functiewaarderingsdeskundige van het beroep op de hoogte stellen, waarna deze in samenwerking met deskundige van AWWN tot behandeling van het beroep zal overgaan. De beslissing zal in de vorm van een bindend advies schriftelijk aan beide partijen worden meegedeeld. De externe behandeling van het bezwaar zal binnen een termijn van drie maanden na indiening van het schriftelijke bezwaar plaatsvinden.

Indien je geen lid bent van een vakbond meld je jouw verzoek voor extern beroep bij de directie of bij HR. De behandeling van jouw extern beroep wordt uitgevoerd door een niet eerder bij het onderzoek betrokken AWWN-adviseur.

Bijlage III Salarisschalen

Overzicht loongebouw gedurende looptijd

Groep	30-4-2021			1-5-2021			1-1-2022			1-1-2023		
	min	max	midden	min	max	midden	min	max	midden	min	max	midden
	cao verhoging			2,5% cao verhoging			2,0% cao verhoging			3,0% cao verhoging		
1	€ 1.730,40	€ 1.747,20	€ 1.738,80	€ 1.773,66	€ 1.790,88	€ 1.782,27	€ 1.809,13	€ 1.826,70	€ 1.817,92	€ 1.900,67	€ 1.940,00	€ 1.920,34
2	€ 1.747,20	€ 1.789,20	€ 1.768,20	€ 1.790,88	€ 1.833,93	€ 1.812,41	€ 1.826,70	€ 1.870,61	€ 1.848,66	€ 1.919,13	€ 1.960,00	€ 1.939,57
3	€ 1.764,00	€ 1.861,31	€ 1.812,66	€ 1.808,10	€ 1.907,85	€ 1.857,97	€ 1.844,26	€ 1.946,01	€ 1.895,13	€ 1.937,58	€ 1.984,93	€ 1.961,26
4	€ 1.780,80	€ 1.973,16	€ 1.876,98	€ 1.825,32	€ 2.022,49	€ 1.923,91	€ 1.861,83	€ 2.062,94	€ 1.962,39	€ 1.956,04	€ 2.104,20	€ 2.030,12
5	€ 1.806,63	€ 2.150,75	€ 1.978,69	€ 1.851,79	€ 2.204,52	€ 2.028,16	€ 1.888,83	€ 2.248,61	€ 2.068,72	€ 1.984,40	€ 2.293,58	€ 2.138,99
6	€ 1.868,55	€ 2.398,49	€ 2.133,52	€ 1.915,27	€ 2.458,45	€ 2.186,86	€ 1.953,58	€ 2.507,62	€ 2.230,60	€ 2.052,43	€ 2.557,77	€ 2.305,10
7	€ 2.084,33	€ 2.923,54	€ 2.503,93	€ 2.136,44	€ 2.996,63	€ 2.566,53	€ 2.179,17	€ 3.056,56	€ 2.617,86	€ 2.289,44	€ 3.117,69	€ 2.703,57
8	€ 2.355,75	€ 3.304,26	€ 2.830,01	€ 2.414,65	€ 3.386,87	€ 2.900,76	€ 2.462,94	€ 3.454,61	€ 2.958,78	€ 2.587,56	€ 3.523,70	€ 3.055,63
9	€ 2.713,90	€ 3.808,35	€ 3.261,13	€ 2.781,75	€ 3.903,56	€ 3.342,66	€ 2.837,39	€ 3.981,63	€ 3.409,51	€ 2.980,96	€ 4.061,26	€ 3.521,11
10	€ 3.299,00	€ 4.425,00	€ 3.862,00	€ 3.381,48	€ 4.535,63	€ 3.958,55	€ 3.449,11	€ 4.626,34	€ 4.037,72	€ 3.623,63	€ 4.718,87	€ 4.171,25
11	€ 3.766,00	€ 5.132,00	€ 4.449,00	€ 3.860,15	€ 5.260,30	€ 4.560,23	€ 3.937,35	€ 5.365,51	€ 4.651,43	€ 4.136,58	€ 5.472,82	€ 4.804,70
12	€ 4.299,00	€ 5.953,00	€ 5.126,00	€ 4.406,48	€ 6.101,83	€ 5.254,15	€ 4.494,61	€ 6.223,87	€ 5.359,23	€ 4.722,04	€ 6.348,35	€ 5.535,20
13	€ 4.776,69	€ 7.024,54	€ 5.900,61	€ 4.896,10	€ 7.200,15	€ 6.048,13	€ 4.994,02	€ 7.344,15	€ 6.169,09	€ 5.246,72	€ 7.491,03	€ 6.368,88
14	€ 5.647,73	€ 8.429,45	€ 7.038,59	€ 5.788,92	€ 8.640,18	€ 7.214,55	€ 5.904,70	€ 8.812,98	€ 7.358,84	€ 6.203,48	€ 8.989,24	€ 7.596,36

Bijlage IV Alternatieve pensioenregeling

Hoofdkenmerken pensioenregeling (premieovereenkomst)

	voorwaarden premieovereenkomst
Pensioengevend salaris	12 x bruto maandsalaris + 8% vakantietoeslag
AOW-franchise	€ 14.167 (2020)
Maximaal salaris	€ 110.111 (2020)
Startleeftijd	21 jaar
Uitgangspunt premie	3% premiestaffel, kolom II, pensioenleeftijd 68 jaar, ambitie o.b.v. 1,875%
Premie t.b.v. ouderdoms- en partnerpensioen ná pensioendatum	Percentage van de Pensioengrondslag: van 18 t/m 20 jaar: 7,0% van 21 t/m 24 jaar: 7,7% van 25 t/m 29 jaar: 9,0% van 30 t/m 34 jaar: 10,4% van 35 t/m 39 jaar: 12,1% van 40 t/m 44 jaar: 14,0% van 45 t/m 49 jaar: 16,3% van 50 t/m 54 jaar: 19,1% van 55 t/m 59 jaar: 22,4% van 60 t/m 64 jaar: 26,5% vanaf 65 : 30,7%
Verzekering Partnerpensioen	Eindloon, 1,16% van de pensioengrondslag per jaar op risicobasis
Verzekering Wezenpensioen	0,232% van de pensioengrondslag
Premievrijstelling AO	Ja, 5/6 klassensysteem op risicobasis, WIA volgend
ANW-hiaatverzekering	Maximaal € 15.815(2020) vrijwillige keuze deelnemer
Werknemersbijdrage	1/3 deel van de beschikbare premie + premie ANW-hiaat (indien werknemer kiest voor verzekering ANW-hiaat)

Bijlage V Ingroei­regeling cao

Werkgever die:

- op of na 1 januari 2021 en voor 1 november 2021 lid worden van de Belangenvereniging Practici Werkgevers (BPW) en;
- vallen onder de werkingssfeer van deze cao.

moeten deze cao toepassen op werknemers als bedoeld in deze cao vanaf de ingangsdatum van het lidmaatschap. Deze werkgevers kunnen gebruik maken van de ingroei­regeling die hieronder uiteen is gezet

Voor deze werkgevers geldt het volgende:

Het beloningsbeleid (toepassing loon­gebouw; de cao verhoging en de individuele verhoging) gaat voor deze werkgevers pas in per 1 januari 2022, met dien verstande dat voor werknemers die al in dienst waren voor het moment waarop het lidmaatschap is ingegaan, een ingroei­periode van 2 jaar geldt voor wat betreft de toepassing van het loon­gebouw én de individuele verhoging. Dit werkt voor deze specifieke groep werknemers als volgt:

Ingroei individuele verhoging:

Werknemers die op 31 december 2021 op voltijdbasis een salaris hebben dat hoger ligt dan het minimum op voltijdbasis van de voor hen geldende schaal in 2021 hoeven niet in te groeien.

Zij groeien alleen in voor wat betreft de individuele verhoging. Dit werkt als volgt:

- Per 1 januari 2022: een halve individuele verhoging (1,5% indien men een salaris heeft onder het midden van de schaal of 1,25% indien men een salaris heeft dat boven het midden van de schaal zit);
- Per 1 januari 2023: een volledige individuele verhoging zoals is afgesproken in de cao: 3% of 2,5% afhankelijk van de positie in de schaal.

Ingroei naar het minimum van de geldende schaal in twee jaar

Werknemers die op 31 december 2021 op voltijdbasis een salaris hebben dat lager is dan het minimum op voltijdbasis van de voor hen geldende schaal groeien in 3 stappen (op 1 januari 2022; op 1 januari 2023 en op 31 december 2023) naar het minimum van de betreffende schaal van 2023.

Voor hen gelden de volgende verhogingsmomenten, waarbij cao-partijen de werkgevers adviseren en stimuleren om deze ingroei sneller te realiseren dan de uiterlijke datum van 31 december 2023 waarop het vanuit de cao gerealiseerd moet zijn:

- Per 1 januari 2022: toepassen van de collectieve cao verhoging, een halve individuele verhoging (1,5%*) en de ingroei­verhoging;
- Per 1 januari 2023: toepassen van de collectieve cao verhoging, een individuele verhoging van 3%*) en de ingroei­verhoging;
- Per 31 december 2023: toepassen ingroei­verhoging.
- *) Aangezien de werknemer onder het minimum van de schaal zit en dus onder het midden van de schaal geldt een basis individuele verhoging van 3%.

Het ingroei­percentage wordt zodanig bepaald dat de hier bedoelde groep werknemers op 31 december 2023 op voltijdbasis het minimum van de voor hen geldende schaal van 2023 hebben bereikt.

Om de eventuele ingroei correct te berekenen en de salaris­verhogingen op de juiste wijze toe te passen, moet de werkgever volgende stappen zetten volgt (berekeningen op voltijdbasis):

1. Bepaal het voltijd salaris op 31 december 2021;

2. Bepaal het voltijd minimum van de geldende schaal per 1 januari 2023 (na de cao verhoging). Dit is het salaris waar de betreffende werknemer naar toe moet groeien.
 3. Volgens de afspraken in de cao gelden gedurende de looptijd van de cao de volgende afspraken:
 - Per 1 januari 2022: 2% cao verhoging en 1,5% individuele verhoging;
 - Per 1 januari 2023: 2% cao verhoging en 3% individuele verhoging;
 - In totaal dus: $1,02 * 1,015 * 1,02 * 1,03 = 1,0877$ (de "cao-factor").
 4. Bepaal de benodigde groeifactor zijnde het voltijd minimum van de schaal 2023 / voltijd salaris per 31 december 2021.
 5. Is de benodigde groeifactor groter dan hetgeen je volgens de cao krijgt (groter dan 1,0877) dan moet er ingroei plaatsvinden. Als de benodigde groei kleiner is dan 1,0877 dan is er geen ingroei nodig.
 6. De ingroefactor in 2 jaar bedraagt dan: de benodigde groeifactor/ cao factor.
 7. De ingroefactor per moment (3 momenten) bedraagt dan: $(\text{de groeifactor in 2 jaar})^{1/3} - 1$.
- Aldus is op voltijdbasis ingegroeid. Als je in deeltijd werkt gelden dezelfde ingroeipercentages, maar is je deeltijdsalaris het uitgangspunt.

Voorbeeld

1. Stel werknemer heeft per 31 december 2021 een voltijd salaris van: € 1.800 en heeft een functie in groep 6.
2. Minimum schaal 6 in 2023 bedraagt € 2.052,43 op voltijdbasis.
3. De totale benodigde groei bedraagt: $€ 2052,43 / € 1.800 = 1,14024$.
4. De cao factor bedraagt: 1,0877.
5. De benodigde groeifactor is groter dan de cao factor → werknemer moet ingroeien.
6. De totale ingroefactor in 2 jaar bedraagt dan: $1,14024 / 1,0877 = 1,04831$.
7. Het ingroeipercentage per jaar bedraagt dan $(1,04831)^{1/3} - 1 = 1,5852\%$ (uitleg: omdat het over groeifactoren (%) gaat wordt de 3de machtswortel genomen en niet gedeeld door 3).

Voltijd salaris ultimo 31 december 2021: € 1.800.

Voltijd salaris per 1 januari 2022: $€ 1.800 * 1,02 * 1,015 * 1,015852 = € 1.893,08$.

Voltijd salaris per 1 januari 2023: $€ 1.893,08 * 1,02 * 1,03 * 1,015852 = € 2020,40$.

Voltijd salaris per 31 december 2023: $€ 2020,40 * 1,015852 = € 2052,43$ zijnde het voltijd minimum van schaal 6 in 2023*).

*) door afronding kunnen mogelijk kleine verschillen zijn ontstaan

Werk je in deeltijd dan is je salaris gelijk aan bovenstaande bedragen maal je deeltijdfactor.

Ingroei arbeidsongeschiktheid

Voor werknemers die vanaf 1 mei 2021 ziek zijn moeten werkgevers per 1 juli 2021 85% inkomen doorbetalen als werknemers nog steeds ziek zijn. Werknemers die voor 1 mei 2021 al zes weken of langer ziek waren en 70% inkomen doorbetaald krijgen, behouden een doorbetaling van 70% tot en met 31 december 2021. Als zij vanaf 1 januari 2022 nog steeds ziek zijn, geldt dat de werkgever 85% van het inkomen doorbetaald.

Bijlage VI Arbeidstijdenwet

[De ArbeidsTijdenWet](#) (ATW) stelt grenzen aan de maximumarbeidstijd per referentieperiode en geeft normen voor minimumrusttijden. Ook zijn er in de ATW-regels te vinden over het werken op bepaalde tijdstippen, zoals werken op zondag en in de nacht, en over consignatie, en bereikbaarheidsdiensten en aanwezigheidsdiensten.

Alle regels zijn samengevat in onderstaande overzicht van de wettelijke normen rond arbeidstijden en rusttijden.

In de tabellen zijn ten eerste de normen uit de Arbeidstijdenwet schematisch weergegeven voor werknemers van 18 jaar, inclusief de algemene afwijkingen daarop in het ArbeidsTijdenBesluit (ATB). Ten tweede zijn de normen voor werknemers van 16 en 17 jaar weergegeven. De sectorale afwijkingen in het ATB zijn niet in de schema's opgenomen.

In de meeste gevallen is er in de tabellen sprake van een enkelvoudige norm (standaard- en overlegnorm zijn gelijk), die onder alle omstandigheden van toepassing is. In een beperkt aantal gevallen is sprake van een dubbele normstelling. De standaardnorm is dan het uitgangspunt, maar daarvan kan bij collectieve regeling worden afgeweken tot maximaal de overlegnorm. Als dit het geval is, is dat hieronder aangegeven. Een collectieve regeling is zowel een cao als een schriftelijke afspraak tussen werkgever en medezeggenschapsorgaan. Die laatste afspraak mag echter niet strijdig zijn met de inhoud van de cao.

Werknemers van 18 jaar of ouder

Minimumrusttijden ^{1 2}	Werknemers 18 jaar en ouder
Wekelijkse onafgebroken rusttijd	36 uur per 7 x 24 uur, of 72 uur per 14 x 24 uur, die opgesplitst kan worden in perioden van minimaal 32 uur
Dagelijkse onafgebroken rusttijd	11 uur per 24 uur (1x per 7 x 24 uur in te korten tot 8 uur)
Onafgebroken rusttijd na een nachtdienst ³ die eindigt na 2:00 uur	14 uur (1x per 7 x 24 uur in te korten tot 8 uur)
Onafgebroken rusttijd na een reeks van drie of meer achtereenvolgende nachtdiensten ⁴	46 uur

¹ De referentieperiode van 24 uur of een veelvoud daarvan waarbinnen de voorgeschreven rusttijden moeten worden genoten, begint op het eerste tijdstip van iedere kalenderdag waarop de werknemer voor het eerst op die dag arbeid verricht. Indien een dienst begint op de ene dag en eindigt op de volgende dag, is dat tijdstip 0:00 uur van die volgende dag (tenzij op dat moment net gepauzeerd wordt; in dat geval bepaalt het einde van de pauze het tijdstip). Is voorafgaand aan die betreffende dienst op die ene dag niet ook nog in een andere dienst gewerkt, dan is op die ene dag ook het begintijdstip van de dienst het tijdstip waarop de referentieperiode van 24 uur of een veelvoud daarvan begint.

² Vanwege overdracht van werkzaamheden kunnen de genoemde rusttijden met een kwartier worden ingekort. Rusttijd is de tijd die geen arbeidstijd is (zie ook voetnoot 9).

³ Waar in de tabel gesproken wordt over een nachtdienst wordt bedoeld een dienst waarin meer dan 1 uur arbeid tussen 0:00 uur en 6:00 uur wordt verricht.

⁴ Een reeks van drie of meer achtereenvolgende nachtdiensten bestaat uit een serie van achtereenvolgende nachtdiensten die niet wordt onderbroken door een andere dienst dan een nachtdienst. Een dergelijke reeks eindigt altijd zodra sprake is van de door de wet na zo'n reeks voorgeschreven onafgebroken rusttijd van 46 uur. Na die rust kan opnieuw met een reeks nachtdiensten worden aangevangen.

Pauze ⁵	Werknemers 18 jaar en ouder
Arbeidstijd per dienst >5½ uur	<p>Standaardnorm Minimaal ½ uur (op te splitsen in 2x¼ uur)</p> <p>Overlegnorm Minimaal ¼ uur⁶</p>
Arbeidstijd per dienst >10 uur	<p>Standaardnorm Minimaal ¾ uur (op te splitsen in pauzes van minimaal ¼ uur)</p> <p>Overlegnorm Minimaal ¼ uur⁶</p>
Arbeid op zondag ^{7 8}	Werknemers 18 jaar en ouder
Arbeidsverbod en uitzonderingen	<p>Op zondag wordt geen arbeid verricht, tenzij:</p> <p>(a) het tegendeel is bedongen en uit de aard van de arbeid voortvloeit, of</p> <p>(b) de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken en het medezeggenschaps-orgaan (of bij het ontbreken daarvan de belanghebbende werknemers) daarmee instemt, en de betrokken werknemer daarvoor dat geval mee instemt</p>
Zondagsbepaling	<p>Standaardnorm In geval van arbeid op zondag minimaal 13 vrije zondagen in elke periode van 52 weken</p> <p>Overlegnorm In geval van arbeid op zondag mag alle zondagen gewerkt worden, waarbij uitsluitend op 40 of meer zondagen in elke periode van 52 weken als de betrokken werknemer daarvoor dat geval mee instemt</p>

⁵ Met een pauze wordt in deze tabel een aaneengesloten periode van minimaal 15 minuten bedoeld waarmee de arbeid gedurende een dienst wordt onderbroken en waarin de werknemer geen enkele verplichting heeft ten aanzien van de bedongen arbeid. Dit geldt zowel voor onbetaalde als doorbetaalde pauzes.

⁶ Als sprake is van alleen arbeid of de aard van de arbeid maakt een pauze onmogelijk, kan bij collectieve regeling worden afgesproken dat de pauze geheel achterwege blijft, mits de gemiddelde arbeidstijd in elke periode van 16 weken niet meer dan gemiddeld 44 uur per week bedraagt.

⁷ Met de zondag wordt in deze tabel de periode van zondag 0:00 uur tot zondag 24:00 uur bedoeld.

⁸ De werknemer die op grond van godsdienstige of levensbeschouwelijke overwegingen de wekelijkse rustdag op een andere dag dan de zondag viert, kan de werkgever schriftelijk verzoeken om de bepalingen over de zondag op die dag van toepassing te laten zijn. In dat geval verplaatsen de voorschriften uit de wet over de zondag zich naar die dag.

Maximumarbeidsijden ⁹	Werknemers 18 jaar en ouder
Arbeidstijd per dienst	12 uur ¹⁰
	<p>Standaardnorm 10 uur (maximaal 5x in elke periode van 14 x 24 uur en 22x in elke periode van 52 weken te verlengen tot 12 uur onder gelijktijdige inkorting van de rust na die verlengde nachtdienst tot minimaal 12 uur)</p> <p>Overlegnorm 10 uur (tussen vrijdag 18:00 uur en maandag 8:00 uur maximaal 2x te verlengen tot 11 uur¹² en buiten die periode maximaal 2x in elke periode van 14 x 24 uur en 8x in elke periode van 52 weken te verlengen tot 12 uur onder gelijktijdige inkorting van de rust na die verlengde nachtdienst tot minimaal 12 uur, onder voorwaarde dat 26x in elke periode van 52 weken geen arbeid tussen zaterdag 0:00 uur en zondag 24:00 uur wordt verricht)</p>
Arbeidstijd per nachtdienst ¹¹	
Arbeidstijd per week ¹³	60 uur
	<p>Standaardnorm Gemiddeld 55 uur per week</p> <p>Overlegnorm Gemiddeld 60 uur per week</p>
Arbeidstijd in elke periode van 4 weken	

⁹ Vanwege overdracht van werkzaamheden kunnen de genoemde arbeidstijden met een kwartier worden verlengd. Onder arbeidstijd wordt verstaan de tijd dat de werknemer onder gezag van de werkgever arbeid verricht.

¹⁰ Als dit vanwege een feestdag noodzakelijk is, mag de arbeidstijd 2x in de 7 x 24 uur voorafgaand aan die feestdag worden verlengd tot 14 uur. Als feestdag worden aangemerkt Nieuwjaar, Eerste en Tweede Paasdag, Koningsdag, Hemelvaart, Eerste en Tweede Pinksterdag, 5 december, Eerste en Tweede Kerstdag, alsmede andere door godsdienstige of levensbeschouwelijke opvattingen ingegeven dagen waarop vergelijkbare condities met betrekking tot de arbeid gelden als op de genoemde feestdagen. Indien sprake is van noodzakelijke werkzaamheden die geen uitstel gedogen en niet anders zijn te organiseren, mag de arbeidstijd 1x in elke periode van 2 weken worden verlengd tot 14 uur.

¹¹ In afwijking van de getoonde standaard- en overlegnorm mag, indien dit vanwege een feestdag noodzakelijk is, de arbeidstijd 2x in de 7 x 24 uur voorafgaand aan die feestdag worden verlengd tot 14 uur. Als feestdag worden aangemerkt Nieuwjaar, Eerste en Tweede Paasdag, Koningsdag, Hemelvaart, Eerste en Tweede Pinksterdag, 5 december, Eerste en Tweede Kerstdag, alsmede andere door godsdienstige of levensbeschouwelijke opvattingen ingegeven dagen waarop vergelijkbare condities met betrekking tot de arbeid gelden als op de genoemde feestdagen. Evenzo mag, indien sprake is van noodzakelijke werkzaamheden die geen uitstel gedogen en niet anders zijn te organiseren, de arbeidstijd 1x in elke periode van 2 weken worden verlengd tot 14 uur.

¹² Als door alleen arbeid of de aard van de arbeid geen pauze kan worden genoten, mag bij collectieve regeling de nachtdienst worden verlengd tot 12 uur.

¹³ Waar in het schema sprake is van een week wordt de periode van zondag 0:00 uur tot de daaropvolgende zaterdag 24:00 uur bedoeld. Is sprake van een veelvoud van een aantal achtereenvolgende weken, dan worden evenzoveel veelvoud van deze periode bedoeld. Bij het toepassen van arbeidstijdnormen per referentieperiode moet er rekening mee worden gehouden dat de uren waarop de werknemer de bedongen arbeid zou hebben verricht, maar deze door de uitoefening van zijn taak in het kader van het medezeggenschapsorgaan, ziekte, vakantie, de vervulling van door wet of overheid opgelegde verplichting, die niet in zijn vrije tijd kon geschieden, of als gevolg van zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden, bedoeld in artikel 4:1, eerste lid, van de Wet arbeid en zorg, niet heeft verricht, worden meegeteld als arbeidstijd.

Maximumarbeidsjiden ⁹	Werknemers 18 jaar en ouder
Arbeidstijd per referentieperiode	<p>Standaardnorm In elke periode van 16 weken gemiddeld 48 uur per week; als sprake is van 16 of meer nacht-diensten in die periode gemiddeld 40 uur per week</p> <p>Overlegnorm In elke periode van 52 weken gemiddeld 48 uur per week¹⁴ [*14]; als sprake is van nachtdiensten in die periode gemiddeld 40 uur per week</p>
Volume nachtdienst	Werknemers 18 jaar en ouder
Maximumaantal nachtdiensten of nachturen	<p>Standaardnorm In elke periode van 16 weken 36 nachtdiensten eindigend na 2:00 uur</p> <p>Overlegnorm In elke periode van 52 weken 140 nachtdiensten eindigend na 2:00 uur, of in elke periode van 2 weken 38 uur arbeid tussen 0:00 uur en 6:00 uur</p>
Maximumaantal achtereenvolgende diensten in een reeks ¹⁵ met één of meer nachtdiensten	<p>Standaardnorm 7 diensten</p> <p>Overlegnorm 8 diensten</p>

¹⁴ De verlenging van de referentieperiode behorend bij de gemiddeld 48-urige werkweek is uitsluitend mogelijk bij cao. In die cao kan deze bevoegdheid worden gedelegeerd naar het medezeggenschapsorgaan. Indien geen cao van toepassing is, mag de verlenging wel met het medezeggenschapsorgaan worden overeengekomen. De verlenging van de referentie-periode bij de gemiddeld 40-urige werkweek kan zowel door cao-partijen als door de werkgever en het medezeggenschapsorgaan worden overeengekomen. Voorwaarde voor verlenging is pieken en dalen in het werkaanbod, die langer werken dan de normale norm in 16 weken noodzakelijk maken, of onvoorziene omstandigheden die tot afwijking nopen. In alle gevallen mag het werk redelijkerwijs niet anders te organiseren zijn. Verlenging is zonder voorwaarde mogelijk voor leidinggevendenden.

¹⁵ Een reeks diensten is een serie achtereenvolgende diensten die niet door een wekelijkse rusttijd worden onderbroken. Met andere woorden: voorafgaand en volgend op een reeks is altijd sprake van een wekelijkse rust.

Consignatie ¹⁶	Werknemers 18 jaar en ouder
Periode zonder consignatie in elke periode van 28 x 24 uur	<p>Standaardnorm 14 x 24 uur, op te splitsen in perioden van minimaal 24 uur waarbij ten minste tweemaal gedurende een periode van 48 uur ook geen arbeid wordt verricht</p> <p>Overlegnorm 14 x 24 uur, op te splitsen in perioden van minimaal 24 uur waarbij ten minste tweemaal gedurende een periode van 48 uur ook geen arbeid wordt verricht; in afwijking hiervan kan elke pauze consignatie worden opgelegd</p>
Consignatie voor en na een nachtdienst	11 uur voor en 14 uur na een nachtdienst niet toegestaan
Maximumarbeidstijd per 24 uur	13 uur
Maximumarbeidstijd per week	60 uur
Maximumarbeidstijd in elke periode van 16 weken	<p>Gemiddeld 48 uur per week; bij meer dan 16x consignatie tussen 0:00 uur en 6:00 uur in 16 weken:</p> <p>(a) gemiddeld 40 uur per week, of</p> <p>(b) gemiddeld 45 uur per week mits bij arbeid uit een oproep tussen 0:00 uur en 6:00 uur uiterlijk om 24:00 uur daarop 8 uur onafgebroken rusttijd is genoten</p>
Minimumarbeidstijd bij een oproep tijdens consignatie	½ uur; bij een oproep binnen een ½ uur na afloop van de arbeid uit de vorige oproep, wordt de arbeid uit beide oproepen als één beschouwd

Aanwezigheidsdienst ¹⁷	Werknemers 18 jaar en ouder
Maximumaantal aanwezigheidsdiensten in elke periode van 26 weken	<p>Standaardnorm Niet toegestaan</p> <p>Overlegnorm 52 diensten</p>

¹⁶ Consignatie is de bereikbaarheid van de werknemer tussen twee opeenvolgende diensten of tijdens de pauze om in on-voorzien omstandigheden bij oproep zo spoedig mogelijk aan het werk te gaan. Een dergelijke oproep gaat dan boven de voorschriften over de rusttijden en pauzes. Met andere woorden: via de figuur van consignatie kunnen bij een oproep de voorschriften over de rusttijden en pauzes terzijde worden gelegd. Een oproep wordt niet aangemerkt als (nacht)-dienst, maar vanaf het moment van oproep is wel sprake van arbeidstijd.

¹⁷ Een aanwezigheidsdienst is een dienst van maximaal 24 uur lang waarin de werknemer, eventueel naast de normale bedongen arbeid, verplicht op de werkplek aanwezig is om bij oproep zo spoedig mogelijk aan het werk te gaan. Zowel de normale arbeid als de verplichte aanwezigheid op de werkplek geldt daarbij als arbeidstijd. Het gebruik van dergelijke diensten is alleen toegestaan als de aard van de arbeid dit noodzakelijk maakt en die arbeid redelijkerwijs niet anders kan worden georganiseerd. Een aanwezigheidsdienst wordt niet als nachtdienst aangemerkt. De normale voorschriften over de minimumrusttijden en maximumarbeidstijden uit de tabel zijn niet op aanwezigheidsdiensten van toepassing.

Aanwezigheidsdienst ¹⁷	Werknemers 18 jaar en ouder
Onafgebroken rusttijd voor en na een aanwezigheidsdienst	Standaardnorm n.v.t. Overlegnorm 11 uur ¹⁸
Onafgebroken rusttijden in elke periode van 7 x 24 uur	Standaardnorm n.v.t. Overlegnorm 1x 24 uur en 6x11 uur (totaal 90 uur), welke aaneengesloten kunnen zijn
Maximumarbeidstijd in elke periode van 26 weken	Standaardnorm n.v.t. Overlegnorm Gemiddeld 48 uur per week ¹⁹

Slotopmerkingen

De in bovenstaande tabellen opgenomen normen zijn niet van toepassing op werknemers van 18 jaar en ouder die vast jaarinkomen hebben dat hoger is dan 3 maal het minimumloon. Voor deeltijders geldt dit bedrag naar rato van hun deeltijdpercentage.

Als werknemers arbeid in nachtdienst plegen te verrichten of arbeid waaraan of in rechtstreeks verband waarmee ernstige gevaren voor de veiligheid of de gezondheid van personen zijn verbonden, dan blijven de normen wel op hen van toepassing.

Tot slot geldt dat alle normen, met uitzondering van arbeid op zondag, de maximumarbeidstijd per referentieperiode en consignatie, niet van toepassing zijn bij plotseling onvoorziene situaties met ernstig gevaar voor personen of goederen. Rusttijd die daardoor niet genoten wordt, moet de werkgever na afloop van die situatie zo spoedig mogelijk compenseren.

¹⁸ In uitzonderlijke gevallen of als dat objectief gerechtvaardigd is kan de rusttijd 1x per 7 x 24 uur worden ingekort tot 10 uur alsmede 1x tot 8 uur, mits de duur van de inkorting direct daaropvolgend aan de volgende onafgebroken rusttijd wordt toegevoegd. Dit werkt ook door in de totale onafgebroken rusttijden in iedere periode van 7 x 24 uur. Het totaal daarvan blijft 90 uur, maar kan in dit geval bestaan uit minimaal 1x 24 uur, 4x 11 uur, 1x 10 uur en 1x 8 uur, waarbij ook nu deze perioden op elkaar mogen aansluiten.

¹⁹ Als de werknemer daarmee schriftelijk instemt, kan de maximumarbeidstijd worden verruimd tot gemiddeld 60 uur per week. Een dergelijke instemming geldt voor 26 weken en wordt telkens voor eenzelfde periode verlengd tenzij de betrokken werknemer tijdig voor afloop van de periode aangeeft niet langer in te stemmen met de verruimde arbeidstijd. De werkgever moet de schriftelijke instemmingen van werknemers in een maatwerkregister bewaren.

Werknemers van 16 en 17 jaar (jeugdige werknemers)

Minimumrusttijden	Werknemers van 16 en 17 jaar
Wekelijkse onafgebroken rusttijd	36 uur per 7 x 24 uur
Dagelijkse onafgebroken rusttijd	12 uur per 24 uur, waarin de periode tussen 23:00 en 6:00 is begrepen

Pauze	Werknemers van 16 en 17 jaar
Arbeidstijd per dienst >4½ uur	Minimaal ½ uur (op te splitsen in 2x¼ uur)

Arbeid op zondag	Werknemers van 16 en 17 jaar
Arbeidsverbod en uitzonderingen	<p>Op zondag wordt geen arbeid verricht, tenzij:</p> <ul style="list-style-type: none">(a) het tegendeel is bedongen en uit de aard van de arbeid voortvloeit, of(b) de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken en het medezeggenschaps-orgaan (of bij het ontbreken daarvan de belanghebbende werknemers) daarmee instemt, en de betrokken werknemer daarvoor dat geval mee instemt
Zondagsbepaling ²⁰	<p>Standaardnorm In geval van arbeid op zondag minimaal 13 vrije zondagen in elke periode van 52 weken</p> <p>Overlegnorm In geval van arbeid op zondag mag alle zondagen gewerkt worden, waarbij uitsluitend op 40 of meer zondagen in elke periode van 52 weken als de betrokken werknemer daarvoor dat geval mee instemt</p>

²⁰ De werknemer die op grond van godsdienstige of levensbeschouwelijke overwegingen de wekelijkse rustdag op een andere dag dan de zondag viert, kan de werkgever schriftelijk verzoeken om de bepalingen over de zondag op die dag van toepassing te laten zijn. In dat geval verplaatsen de voorschriften uit de wet over de zondag zich naar die dag.

Maximumarbeidsijden ²¹	Werknemers van 16 en 17 jaar
Arbeidstijd per dienst	9 uur ²²
Arbeidstijd per week	45 uur ²³
Arbeidstijd per 4 weken	Gemiddeld 40 uur per week
Nachtarbeid	Verboden
Consignatie	Verboden

²¹ Voor de toepassing van de normen wordt de tijd waarop een jeugdige werknemer onderwijs volgt of pleegt te volgen, de onderbrekingen inbegrepen, als arbeidstijd aangemerkt.

²² In geval van arbeid in het kader van een alternatieve sanctie maximaal 10 uur.

²³ In geval van arbeid in het kader van een alternatieve sanctie maximaal 55 uur.