

Vraag op website BPW dat is aangepast	Antwoord
Wat zijn consignatiediensten?	Consignatie betekent dat een werknemer bereikbaar is tussen 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. 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 van de cao. De werkgever kan de werknemer maximaal 3 avonden achter elkaar inzetten voor consignatie. De werkgever kan hiervan afwijken in overleg met de werknemer. De werkgever betaalt vanaf 1 mei 2021 € 3,70 voor elk uur dat een werknemer geconsigneerd is. Als een werknemer geconsigneerd is op een feestdag betaalt de werkgever € 5,00 voor elk uur. Zodra er sprake is van arbeidstijd hoeft de werkgever geen consignatievergoeding uit te betalen.
Kan een werknemer een verzoek tot wijziging arbeidsduur doen?	Als een werknemer minimaal 26 weken in dienst is bij de werkgever, kan de werknemer conform de wet flexibel werken een verzoek indienen voor het aanpassen van de contractuele arbeidsduur, werktijden en/of arbeidsplaats. De werknemer moet dit verzoek twee maanden voor ingangsdatum indienen. De werkgever kan het verzoek afwijzen als er sprake is van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang.
Hoe informeer ik mijn werknemers over hoeveel en wanneer zij moeten werken?	De werknemer ontvangt bij voorkeur en indien dat mogelijk is vier weken, maar uiterlijk twee weken van tevoren van de 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, ontvangt de werknemer vier weken van

Per 2022 geldt een jaarurennorm. Hoe werkt dit en wat betekent dit voor meerwerk/overwerk?	tevorens een opgave van de vrije dagen en minimaal vier dagen van tevoren het dienstrooster. Als de werknemer parttime werkt dan heeft de werknemer het recht om uiterlijk drie weken voorafgaand aan de roosterweek van werken aan te geven op welke dagen c.q. roostertijden de werknemer niet beschikbaar is, tenzij er vaste(rooster)afspraken zijn. Vanaf 2022 geldt dat de gemiddelde arbeidsduur jaarlijks wordt berekend. Voor een werknemer met een arbeidsovereenkomst van 40 uur is dit 2080 uur. De volgende elementen tellen mee: - 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. Een jaarurennorm geeft u als werkgever, maar ook de werknemer meer flexibiliteit. Er is met vakbonden een bandbreedte van 15% per week afgesproken. Stel u heeft een arbeidsovereenkomst gesloten met een werknemer van gemiddeld 40 uur per week, dan betekent dit feitelijk dat de werknemer de ene week 34 uur kan werken en de andere week 46 uur zonder dat er sprake is van meerwerk of overwerk. De werknemer krijgt een salaris uitbetaald op basis van 40 uur per week, ook in de weken dat iemand meer dan 40 uur werkt, maar niet meer dan 46 uur werkt. Hiermee heeft u als werkgever meer flexibiliteit in het roosteren van de werknemers en kunnen de werknemers min- en plusuren maken. Als een werknemer wel een 47e uur moet werken dan geldt dat het 47e uur aan het einde van de maand als overwerk moet worden uitbetaald. Dit 47e uur wordt dan afgerekend en telt daardoor niet mee voor de jaarurennorm. Dit om dubbeltelling te voorkomen.
Hoe ga ik om met de diensten in relatie tot de jaarurennorm?	Vanuit de cao maakt de gewerkte tijd tijdens diensten onderdeel uit van de arbeidsduur en daarmee van de jaarurennorm. Als het in de praktijk voorkomt dat werknemers structureel moeten werken tijdens diensten, dan is het advies

	om de dienst onderdeel uit te laten maken van het rooster. Voor het berekenen van de gemiddelde arbeidsduur tellen diensten, vanuit het minimale karakter van de cao, mee. Dit betekent dat een fulltime werknemer de ene week 34 uur inclusief diensten en de andere week 46 uur inclusief diensten kan werken zonder dat de werknemer extra betaald hoeft te krijgen voor alle uren bovenop de 40 uur. Als de gewerkte tijd tijdens diensten op uren vallen buiten het dagvenster dan krijgt de werknemer daarvoor een toeslag. De toeslag wordt in de volgende betalingsperiode uitbetaald. Ook kan het voorkomen dat de toeslagen, vanwege het structurele karakter, een vaste toeslag per maand zijn. Er is een mogelijkheid om de gewerkte tijd in de dienst ook gelijk uit te betalen en daarmee niet mee te laten tellen in de jaarurennorm. Dit is echter een afwijking van de cao en bepalend of deze afwijking realiseerbaar is, is of door werkgever en werknemers deze afwijking als “ten gunste van” wordt ervaren. Het risico van het direct uitbetalen van gewerkte tijd in diensten is dat aan het einde van het jaar de werknemer op minder dan de jaarurennorm uitkomt. Deze minuren zijn echter voor risico werkgever.
Welk salaris krijgt een werknemer bij de start in mijn praktijk?	Een werknemer wordt aangenomen in een functie 1 t/m 14. Bij elke functiegroep hoort een minimum en een maximum salaris. Het volledige loongebouw is opgenomen in de cao. U bepaalt eerst de functie van de werknemer. Stel u neemt een dierenarts B aan dan is dit een werknemer die in functiegroep 11 uitkomt. Vervolgens geeft het loongebouw aan welk minimale salaris en welk maximale salaris hoort bij functiegroep 11. Het betreft zogenoemde open schalen, dat betekent dat de werkgever op elk salaris binnen de salarisrange van een groep een werknemer kan aannemen. Omdat het een minimum cao is, is het ook mogelijk meer te geven dan het minimale en/of maximale salaris dat volgens de cao bij de functiegroep hoort.
Wat betekent de jaarlijkse individuele verhoging?	Na de start van de arbeidsovereenkomst bij u als werkgever krijgt de werknemer elk opvolgend jaar een individuele salarisverhoging (voorheen de periodiek). Deze verhoging is afhankelijk van de positie in de schaal en of er sprake is van een beoordelingssysteem.

Hoe werkt het beoordelingssysteem?	Als de beloning niet afhankelijk is van de beoordeling dan geldt het volgende: per schaal wordt het minimum, het maximum en het midden weergegeven. Indien de werknemer een salaris heeft dat minder is dan het midden van de schaal is de jaarlijkse verhoging 3%; is het salaris meer, dan bedraagt de verhoging 2,5% van het 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 de werknemer aangeven en een verbeterplan opstellen. De werkgever heeft ook de mogelijkheid de individuele salarisverhoging te baseren op een beoordelingssysteem. Dit is bij de volgende vraag uitgelegd. De werkgever heeft de mogelijkheid een eigen beoordelingsafhankelijk beloningssysteem te hanteren voor de jaarlijkse individuele verhoging. De systematiek is als volgt: - De 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, krijgt de werknemer een gemiddelde score voor de beoordeling. Deze gemiddelde score bepaalt de individuele verhoging. In het volgende overzicht is de individuele verhoging weergegeven, waarbij de verhoging afhankelijk is van de
---	--

	positie in de schaal en de beoordeling. De werkgever mag niet ten nadele afwijken van dit overzicht. <table><tr><th>Beoordeling</th><th>Verhoging – 1^e helft van de schaal</th><th>Verhoging 2^e helft van de schaal</th><th>Cijfer</th></tr><tr><td>Slecht</td><td>0%</td><td>0%</td><td>beoordeling<4</td></tr><tr><td>Te ontwikkelen</td><td>1,5%</td><td>1,25%</td><td>4<=beoordeling<6,5</td></tr><tr><td>Normaal/goed</td><td>3%</td><td>2,5%</td><td>6,5<=beoordeling<8</td></tr><tr><td>Zeer goed</td><td>4,5%</td><td>3,75%</td><td>8<=beoordeling<9</td></tr><tr><td>Uitmuntend</td><td>6%</td><td>5%</td><td>Beoordeling>=9</td></tr></table>	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	Uitmuntend	6%	5%	Beoordeling>=9
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																						
Uitmuntend	6%	5%	Beoordeling>=9																						
Kan ik nog steeds gebruik maken van de door BPW opgestelde beoordelingsformulieren?	In de cao is geen voorbeeld meer opgenomen van beoordelingsformulieren. In artikel 10 van de cao is verwoord dat u als werkgever zelf de criteria kan vaststellen. Echter we hebben als BPW de voorbeelden geactualiseerd, zodat u daar wel uit kan putten, mocht dit wenselijk zijn. Belangrijk is het systeem van beoordeling wel te hanteren qua welke score welke individuele verhoging oplevert.																								
Wanneer is er sprake van overwerk en hoe vergoed ik dat?	Vanaf 1 januari 2022 geldt een jaarurennorm. Dat betekent dat de werknemer op jaarbasis op een gemiddelde arbeidsduur per week uit moet komen. Van overwerk is sprake als de norm van de fulltimer overschreden wordt. Voor de parttimer zie het antwoord op de volgende vraag/ Stel u heeft een werknemer in dienst voor 40 uur per week. Dan kan de werknemer de ene week meer uren en de andere week minder uren werken om gemiddeld op jaarbasis op 40 uur per week uit te komen. We noemen dit plus- en minuren. Om dit op een juiste manier toe te passen moet u eerst op basis van de contracturen de jaarurennorm vaststellen. Dit is bij 40 uur x 52 weken 2080 uur. In een schrikkeljaar kan dit aantal iets wijzigen. Vervolgens mag u per week 15% afwijken van de overeengekomen contractuele arbeidsduur. Dat betekent dat een wisseling van uren binnen de 15%onder de																								

Wanneer is er sprake van meerwerk en hoe vergoed ik dat?	plus- en minuren valt. Bij een werknemer met een contract voor 40 uur geldt een bandbreedte van 34 uur als minimum en 46 uur als maximum. Iemand kan daarmee 46 uur werken in de week zonder dat er direct sprake is van overwerk. De werknemer krijgt in eerste instantie betaald op basis van het contract van 40 uur per week. Aan het einde van het jaar moet u vaststellen of de werknemer vanuit deze bandbreedte op meer uren dan 2080 is uitgekomen. Indien dat het geval is moet elk uur dat er bovenkomt als overwerk worden uitbetaald. Daarnaast geldt dat het kan voorkomen dat u in overleg met de werknemer bepaalt dat een werknemer meer dan 46 uur per week moet werken. In dat geval geldt dat elk uur boven de 46 uur gelijk in de volgende maand uitbetaald moet worden als overwerk. Deze uren tellen vervolgens niet meer mee voor de jaarurennorm, omdat deze gelijk de volgende maand worden uitbetaald. De overwerkvergoeding is in artikel 19 geregeld en betreft 50% toeslag. Dit betekent dat een werknemer per overwerkuur 100% regulier en 50% toeslag = 150% uitbetaald krijgt. Vanaf 1 januari 2022 geldt een jaarurennorm. Dat betekent dat de werknemer op jaarbasis op een gemiddelde arbeidsduur per week uit moet komen. Van meerwerk is sprake voor een parttimer die nog niet de fulltimenorm overschrijdt. Stel u heeft een werknemer in dienst voor 32 uur per week. Dan kan de werknemer de ene week meer uren en de andere week minder uren werken om gemiddeld op jaarbasis op 32 uur per week uit te komen. We noemen dit plus- en minuren. Om dit op een juiste manier toe te passen moet u eerst op basis van de contracturen de jaarurennorm vaststellen. Dit is bij 32 uur x 52 weken 1664 uur. In een schrikkeljaar kan dit aantal iets wijzigen. Vervolgens mag u per week 15% afwijken van de overeengekomen contractuele arbeidsduur. Dat betekent dat een wisseling van uren binnen de 15% onder de plus- en minuren valt. Bij een werknemer met een contract voor 32 uur geldt een bandbreedte van 27,2 uur als minimum en 36,8 uur als maximum. Iemand kan daarmee 36 uur werken in de week zonder dat er direct sprake is van
---	---

	meerwerk. De werknemer krijgt in eerste instantie betaald op basis van het contract van 32 uur per week. Aan het einde van het jaar moet u vaststellen of de werknemer vanuit deze bandbreedte op meer uren dan 1664 is uitgekomen. Indien dat het geval is moet elk uur dat er bovenkomt als meerwerk worden betaald. Als de norm dermate is overschreden dat aan het einde blijkt dat ook de 2080 worden overschreden dan geldt dat elk uur dat boven de 2080 uitkomt als overwerk moet worden uitbetaald. Daarnaast geldt dat het kan voorkomen dat u in overleg met de werknemer bepaalt dat een werknemer meer dan 36,8 uur per week moet werken. In dat geval geldt dat elk uur boven de 37 uur gelijk in de volgende maand uitbetaald moet worden als meerwerk. Deze uren tellen vervolgens niet meer mee voor de jaarurennorm, omdat deze gelijk de volgende maand worden uitbetaald. Als vervolgens de parttimer ook nog meer dan 46 uur moet werken dan geldt dat elk uur boven de 46 gelijk als overwerk moet worden uitbetaald. De meerwerkvergoeding is in artikel 19 geregeld. De werkgever betaalt per meeuur het reguliere uursalaris uit en daarbovenop een toeslag van 9,62% uit als compensatie voor opgebouwde vakantietijd over meeruren. De werknemer bouwt vakantietoeslag op over elk meeuur.
Wat moet ik als werkgever doorbetalen tijdens vakantie/afwezigheid van mijn werknemer?	Tijdens de vakantie van de werknemer of tijdens een vrije dag krijgt de werknemer per vakantie-uur het uurloon inclusief de vergoeding voor consignatie en het werken buiten het dagvenster betaald, dat de werknemer ook uitbetaald krijgt als hij werkt. Als de werknemer in een variabel rooster werkt dan stelt de werkgever op 1 vaste peildatum aan de start van het jaar het 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 de werkgever het volledige jaar om de waarde van doorbetaling per vakantie-uur vast te stellen.
Wat krijgt een werknemer betaald tijdens ziekte?	Een werknemer behoudt tijdens ziekte recht op 100% doorbetaling van het inkomen over de eerste zes weken van ziekte. Vanaf week 7 t/m week 104 van ziekte heeft de werknemer recht op 85% doorbetaling van het inkomen met als ondergrens het wettelijk minimum loon. Als de werknemer gedeeltelijk ziek is dan geldt een 100% doorbetaling voor de uren dat de werknemer niet ziek is.

	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 de werknemer minder dan 12 maanden in dienst is bij de werkgever geldt het gemiddelde over de maanden dat de werknemer in dienst was. Doorbetaling van inkomen bij ziekte vindt alleen plaats voor zover en zo lang het dienstverband voortduurt.
--	---