

Onderhandelingsresultaat cao Dierenartspraktijken

Op 29 april 2021 hebben FNV, CNV, BPL en BPW een onderhandelingsresultaat bereikt over een nieuwe cao voor Dierenartspraktijken. Gezien partijen in een uitgebreid traject van twee cao's tot één cao zijn gekomen én tevens de cao hebben verbreed, zijn hieronder de belangrijkste afspraken uit het onderhandelingsresultaat opgenomen. Uiteindelijk wordt een en ander in een volledig nieuwe cao opgenomen welke als geheel akkoord moet worden bevonden door elk van de cao-partijen. Daarbij geldt dat alle niet gewijzigde bepalingen/afspraken uit de oude cao onderdeel worden van de nieuwe cao.

1. Looptijd

De looptijd van de cao is van 1 januari 2021 tot en met 31 december 2023.

2. Functiehuis, loongebouw en loonontwikkeling

Functiehuis

De huidige functies in de sector zijn geanalyseerd en op basis van deze analyse is een nieuw branche functieraster ontwikkeld. Bij de totstandkoming van dit onderhandelingsresultaat zijn de veterinaire (dierenartsen en paraveterinair) functies al weergegeven in het brancheraster (zie bijlage). Het brancheraster omvat 14 functiegroepen. Op korte termijn worden daar extra functies aan toegevoegd. Het brancheraster geldt als referentieraster en maakt onderdeel uit van de cao.

Loongebouw en loonontwikkeling

Op basis van deze 14 functiegroepen is een nieuw loongebouw ontwikkeld per 1 januari 2021. In dit loongebouw zijn de huidige loonlijnen voor paraveterinair opgehoogd, respectievelijk met 3% voor het minimum en met 7,5% voor het maximum van de schaal. Dat betekent concreet dat zij 3 jaar langer een jaarlijkse stap kunnen maken tot het einde van de schaal. Vervolgens zijn cao-partijen overeengekomen om alle individuele salarissen en het volledige loongebouw op 1 mei 2021 te verhogen met 2,5%, op 1 januari 2022 met 2% en op 1 januari 2023 met 2%. Op 1 januari 2023 wordt daarnaast de volledige minimum lijn van het loongebouw met 3% verhoogd. Om administratieve redenen is besloten de cao verhoging van 2021 niet met terugwerkende kracht in te voeren, maar wordt daarvoor in de plaats een eenmalige verhoging van € 350 bruto gegeven (voor een fulltimer, parttimer naar rato).

Het loongebouw gedurende de looptijd van deze cao is als volgt:

Loongebouwen gedurende looptijd cao							minimumlijn			3,00%	
	cao verhoging			2,50%	cao verhoging			2,00%	cao verhoging		2,00%
Groep											
	1-5-2021			1-1-2022			1-1-2023				
	min	max	midden	min	max	midden	min	max	midden		
1	€ 1.773,66	€ 1.790,88	€ 1.782,27	€ 1.809,13	€ 1.826,70	€ 1.817,92	€ 1.900,68	€ 1.863,23	€ 1.881,95		
2	€ 1.790,88	€ 1.833,93	€ 1.812,41	€ 1.826,70	€ 1.870,61	€ 1.848,65	€ 1.919,13	€ 1.908,02	€ 1.913,57		
3	€ 1.808,10	€ 1.907,85	€ 1.857,97	€ 1.844,26	€ 1.946,00	€ 1.895,13	€ 1.937,58	€ 1.984,92	€ 1.961,25		
4	€ 1.825,32	€ 2.022,49	€ 1.923,91	€ 1.861,83	€ 2.062,94	€ 1.962,38	€ 1.956,03	€ 2.104,20	€ 2.030,12		
5	€ 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	€ 1.915,27	€ 2.458,45	€ 2.186,86	€ 1.953,57	€ 2.507,62	€ 2.230,60	€ 2.052,42	€ 2.557,77	€ 2.305,10		
7	€ 2.136,44	€ 2.996,63	€ 2.566,53	€ 2.179,17	€ 3.056,56	€ 2.617,86	€ 2.289,43	€ 3.117,69	€ 2.703,56		
8	€ 2.414,65	€ 3.386,87	€ 2.900,76	€ 2.462,94	€ 3.454,60	€ 2.958,77	€ 2.587,57	€ 3.523,70	€ 3.055,63		
9	€ 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	€ 3.381,48	€ 4.535,63	€ 3.958,55	€ 3.449,10	€ 4.626,34	€ 4.037,72	€ 3.623,63	€ 4.718,86	€ 4.171,25		
11	€ 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	€ 4.406,48	€ 6.101,83	€ 5.254,15	€ 4.494,60	€ 6.223,86	€ 5.359,23	€ 4.722,03	€ 6.348,34	€ 5.535,19		
13	€ 4.896,10	€ 7.200,15	€ 6.048,13	€ 4.994,03	€ 7.344,16	€ 6.169,09	€ 5.246,72	€ 7.491,04	€ 6.368,88		
14	€ 5.788,92	€ 8.640,18	€ 7.214,55	€ 5.904,70	€ 8.812,99	€ 7.358,84	€ 6.203,48	€ 8.989,25	€ 7.596,36		

Jaarlijkse individuele verhoging

Vanaf 1-1-2022 wordt de jaarlijkse periodiek veranderd naar een jaarlijkse individuele verhoging. Deze verhoging is, afhankelijk van de positie in de schaal, als volgt: per schaal wordt het minimum, het maximum en het midden weergegeven. Indien de werknemer een feitelijk 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.

Een praktijk heeft verder de keuze om deze individuele verhoging jaarlijks al dan niet beoordelingsafhankelijk toe te passen. Dit wordt nader uitgewerkt in de cao-tekst.

Systematiek bij een beoordelingsafhankelijk systeem:

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

3. Jaarurennorm, meerwerk en overwerk

Cao-partijen hebben afgesproken dat per 1 januari 2021 een jaarurennorm geldt. Deze jaarurennorm wordt vastgesteld op basis van de contractuele gemiddelde arbeidsduur per week. Een werkgever heeft de mogelijkheid een werknemer 15% meer of minder in te roosteren uitgaande van de gemiddelde arbeidsduur per week. De werknemer kan daarmee plus- en minuren maken. Plusuren (uren boven de jaarurennorm) die aan het einde van het kalenderjaar nog aan de orde zijn, worden als meerwerk (voor parttimer) of als overwerk (fulltimer of voor parttimer die boven de fulltimenorm uitkomt) uitbetaald. Als de werkgever in overleg met de werknemer meer dan 15% per week wil afwijken, dan wordt het meerdere aan het einde van de betreffende maand gelijk als meerwerk of overwerk uitbetaald.

4. Consignatiediensten

De consignatievergoeding bedraagt voor alle werknemers per 1 mei 2021 € 3,70 voor elk uur dat de werknemer is geconsigneerd en voor het bereikbaar zijn tijdens consignatiediensten. Op feestdagen ontvangt de werknemer een vaste vergoeding van € 5,00 voor elk uur dat hij is geconsigneerd. Daarnaast zijn partijen overeengekomen dat aanvullend op de normen uit de ATW een werkgever een werknemer maximaal 3 avonden achter elkaar kan inzetten voor consignatie. Als werkgever en werknemer in overleg besluiten hiervan af te wijken dan is dat mogelijk.

5. Pensioen

Vanaf 1 januari 2022 geldt voor de pensioenregeling voor dierenartsen in loondienst een premieverdeling van 60% werkgever versus 40% werknemer. De premieverdeling voor alle andere werknemers blijft 1/3 werknemer 2/3 werkgever.

Partijen gaan gedurende de looptijd van de cao met elkaar in gesprek over een toekomstige pensioenregeling voor alle werknemers. Dit naar aanleiding van toekomstige wetgeving en de wijziging van het pensioenstelsel. Voor nieuwe BPW-leden geldt dat zij vanaf 1 januari 2021 gebruik kunnen maken van een alternatieve pensioenregeling voor paraveterinair bij een andere aanbieder dan bij Stichting Pensioenfonds Zorg en Welzijn.

Cao-partijen hebben overeenstemming bereikt over de parameters waaraan deze alternatieve regeling moet voldoen. Dit wordt in de cao-tekst als bijlage opgenomen.

6. Ingroeiregeling

(Een groep van) Praktijken die voor 1 november 2021 lid worden van BPW mogen gebruik maken van een ingroeiregeling op de volgende onderwerpen:

- Pensioen voor alle werknemers niet dierenartsen.
- Toepassen van het beloningsbeleid (loongebouw, collectieve loonstijgingen en jaarlijkse individuele verhogingen) vanaf 1 januari 2022 met dien verstande dat er kan worden ingegroeid voor wat betreft:
 - o Jaarlijkse individuele salarisverhoging (voorheen periodiek) in 2022
 - o Collectieve salarisverhoging voor het eerst per 1-1-2022
 - o Het basissalaris zodanig dat voor alle werknemers aan het einde van 2023 het salaris van een fulltimer gelijk is aan het minimum van de schaal in 2023

In de cao wordt deze ingroeiregeling nader uitgewerkt.

7. Buitengewoon verlof

In de nieuwe cao komt een wijziging van het buitengewoon verlof. Calamiteitenverlof is vanaf 1 mei 2021 betaald, met de voorwaarde dat de werkgever verwacht dat de werknemer hier evenredig gebruik van maakt en een goede verdeling hanteert met zijn/haar partner/huishouden.

Daarnaast is het mogelijk om 5 weken aanvullend geboorteverlof op te nemen 100% doorbetaald tegen inlevering van 5 vakantiedagen. De werknemer heeft ook de keuze gebruik te maken van de wettelijke regelen (70% max. dagloon)

Tot slot wijzigen de situaties waarin een werknemer recht op verlof met behoud van loon heeft. Dit betreft per 1 mei 2021 de volgende situaties (alleen toegekend wanneer werknemer ook bijwoont):

- Als je gaat trouwen of een geregistreerd partnerschap aangaat: 2 dagen.
- Als je 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 kind: de dag van het overlijden t/m twee dagen na de uitvaart/crematie.
- Bij overlijden van je (schoon)ouder, broer/zwager (schoon)zus: 2 dagen;
- De uitvaart/crematie van (schoon)ouder, (schoon)grootouder, (schoon)overgrootouder; broer/zwager, (schoon)zus: 1 dag.
- Voor bezoek aan een specialist en dit niet in de vrije tijd kan plaatsvinden: de benodigde tijd met een maximum van twee uur per bezoek.

8. Concurrentie- en relatiebeding

De werkgever kan met een werknemer in een functie behorend bij niveau 8 t/m 14 een concurrentie- en/of relatiebeding overeenkomen. Dit geldt voor arbeidsovereenkomsten voor bepaalde en onbepaalde tijd. In arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd is dit alleen toegestaan indien uit een bij het beding opgenomen schriftelijke motivering blijkt, dat het beding noodzakelijk is vanwege zwaarwegende bedrijf- of dienstbelangen.

De volgende criteria zijn 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.
- de duur van het beding na afloop van de arbeidsovereenkomst, die de werkgever overeen kan komen is afhankelijk van de duur van het dienstverband"
 - bij onbepaalde tijd < 3 jaar: max 6 maanden
 - bij onbepaalde tijd > 3 jaar: max 12 maanden
 - bij bepaalde tijd: max 3 maanden en met argumenten vanuit zwaarwegend bedrijfsbelang

9. Gebruik auto

Als de werknemer in opdracht van de werkgever aanpassingen moet verrichten aan zijn/haar auto ten behoeve van het uitvoeren van de werkzaamheden dan kan de werknemer de kosten hiervoor declareren bij de werkgever.

10. Protocolafspraken

Bij de totstandkoming van deze cao hebben partijen afgesproken dat zij zich gedurende de looptijd van de cao op de volgende onderwerpen richten:

- **Ambitieniveau loongebouw:** cao-partijen vinden het belangrijk de sector aantrekkelijker te maken voor werknemers. Zij zullen daarom gedurende de looptijd van de cao met elkaar verkennen hoe het loongebouw in de toekomst verbeterd kan worden.
- **Dagvenster, consignatie 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 studieafpraak bekijken cao-partijen óf en hoe de regeling te harmoniseren is. Daarbij wordt tevens gekeken naar de hoogte van de consignatievergoeding. 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. Daarbij zal ook aandacht zijn voor nascholing. Vooralsnog worden de huidige afspraken over nascholing onverkort overgenomen, zodat voor nu en de toekomst voldaan kan worden aan de kwaliteitsborging voor artsen, zoals CKD.

11. Cao-tekst + uitrol nieuwe cao-afspraken

Cao-partijen hebben op basis van de huidige twee cao's alle onderdelen betrokken in het totale cao-proces. Al deze onderdelen worden verwerkt in een nieuwe cao-tekst welke integraal akkoord bevonden moet worden door elk van de cao-partijen. Voor elke praktijk is het belangrijk om de huidige werknemers in te delen aan de hand van het nieuwe functiehuis en nieuwe loongebouw. Daar hebben praktijken de tijd voor gedurende 2021. Zij worden hierover op een later moment geïnformeerd en kunnen daarin begeleid worden.

De collectieve loonstijging van 2,5% per 1 mei 2021 + de eenmalige uitkering van €350 bruto per fulltimer + de consignatievergoeding (vanaf 1 mei geldt de oorspronkelijke vergoeding voor dierenartsen voor alle werknemers) dienen direct toegepast te worden na instemming van alle partijen op dit onderhandelingsresultaat met uitzondering voor de nieuwe BPW-praktijken waarop de ingroeiregeling van toepassing is.

Overeengekomen op 29 april 2021

BPW	FNV	CNV Vakmensen	BPL
A.J.G.den Hertog	J. Schouten	K. Nugteren	B. Witlox