

Cao

Veterinaire sector

1 januari 2024 t/m 31 december 2026

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 | 11 |
| Artikel 10. | Beoordelingsafhankelijk belonen | 12 |
| Artikel 11. | Vakantietoeslag..... | 13 |
| Artikel 12. | Jubileumuitkering..... | 13 |
| Artikel 13. | Verhuiskostenregeling..... | 14 |
| Artikel 14. | Pensioenregeling voor alle werknemers, met uitzondering van dierenartsen in loondienst | 14 |
| IV | Arbeidsduur, werktijden en bijbehorende vergoedingen | 16 |
| Artikel 16. | Arbeidsduur jaarennorm | 16 |
| Artikel 17. | Dienstrooster en arbeidstijden..... | 16 |
| Artikel 18. | Dagvenster en werken op feestdagen..... | 17 |
| Artikel 19. | Overwerk, meerwerk en vergoedingen..... | 19 |
| Artikel 20. | Consignatie..... | 19 |
| Artikel 21. | Reiskosten | 20 |
| Artikel 22. | Vakantie | 21 |
| Artikel 23. | Buitengewoon verlof..... | 22 |
| Artikel 24. | Vakbondscontributie en betaald verlof bij lidmaatschap vakbond of BPL | 23 |
| V | Ontwikkeling | 25 |
| Artikel 25. | Nascholing..... | 25 |
| Artikel 26. | Duurzame inzetbaarheid | 26 |
| VI | Gezondheid | 27 |
| Artikel 27. | Zwangerschap | 27 |
| Artikel 28. | Ziekte/arbeidsongeschikt | 27 |
| Bijlage I | Protocol | 29 |
| Bijlage II | Brancheraster functies en bezwaar- en beroepsprocedure | 30 |
| Bijlage III | Salarisschalen..... | 32 |
| Bijlage IV | Alternatieve pensioenregeling | 34 |
| Bijlage V | Arbeidstijdenwet | 35 |

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, 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. |

| | | |
|------------------|-----|--|
| Jaar | 9. | 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 | 10. | Maandsalaris / 173,33*. *de factor 173,33 is gekoppeld aan 2080 uur op jaarbasis. |
| Feestdagen | 11. | Nieuwjaarsdag, eerste en tweede paasdag, Koningsdag, 5 mei in lustrumjaren, Hemelvaartsdag, eerste en tweede pinksterdag, eerste en tweede kerstdag. |
| Partner | 12. | a. je echtgeno(o)t(e); b. je geregistreerd partner; c. een persoon met wie je een samenlevingsovereenkomst hebt. |
| Inlenersbeloning | 13. | De beloning voor uitzendkrachten. De werkgever vergewist zich ervan dat een uitzendkracht minimaal beloond wordt conform de definitie van de inlenersbeloning, zoals deze op dat moment in de ABU-cao is gedefinieerd. |

Artikel 2. Voor wie geldt de cao

| | | |
|--------------|----|--|
| Werkingsfeer | 1. | Deze cao geldt voor alle werkgevers en werknemers. Zie voor de definitie van werkgever en werknemer artikel 1. . |
| 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 2024 tot en met 31 december 2026. Dit betekent dat de cao van rechtswege eindigt op 31 december 2026 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:
- Naam en woonplaats van werkgever en werknemer;
 - De plaats of plaatsen waar je werkt (of de vermelding dat dit op meerdere plaatsen is of je vrij bent om je werkplek te bepalen);
 - De duur: bepaalde of onbepaalde tijd;
 - Je functie en functiegroep;
 - Je bruto maandsalaris;
 - De afgesproken gemiddelde arbeidsduur per week;
 - Het aantal vakantiedagen waar je recht op hebt.
- Je werkgever maakt in beginsel gebruik van de model arbeidsovereenkomst zoals deze door cao-partijen is opgesteld. In deze modelarbeidsovereenkomsten zijn alle bepalingen opgenomen die conform Wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de arbeidsovereenkomst opgenomen moeten zijn. Deze modelarbeidsovereenkomsten zijn beschikbaar via de BPW.
- Proeftijd 2. Bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst kan een [proeftijd](#) volgens de bepalingen van artikel 7:652 BW 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 10 km 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 10 km 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 noodzakelijk 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. Met ingang van 1 augustus 2022 geldt op basis van de Wet flexibel werken dat je na 26 weken een schriftelijk verzoek kan doen voor een arbeidsovereenkomst van onbepaalde tijd. Je werkgever kan dit weigeren, maar moet dit binnen een maand na je verzoek dan schriftelijk aan jou laten weten. Of als bij de werkgever minder dan 10 werknemers werken binnen 3 maanden. Het is mogelijk om een contract voor bepaalde tijd tussentijds op te zeggen, mits dat is bepaald in de arbeidsovereenkomst. Hierbij gelden de opzegtermijnen conform deze cao.

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 inclusief nieuwe arbeidsovereenkomst schriftelijk met jou uiterlijk één 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 op de laatste dag van een kalendermaand;
 - Bij overlijden van de werknemer;
 - Door ontslag op staande voet wegens dringende reden door de werkgever of de werknemer, volgens de bepalingen van [artikel 7:678 en 7:679 BW](#);
 - Door ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de rechter op grond van [artikel 7:671b, 7:671c BW](#) of 7:686 BW vanwege een redelijke grond of vanwege een wanprestatie;
 - 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 schriftelijke 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 levert een dringende reden op voor ontslag op staande voet, zoals bedoeld in artikel 7:677 en artikel 7:678 BW . |
| 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. |
| Dierenarts A | 2. | Je werkt in principe maximaal vier jaar in de functie van dierenarts A en maakt uiterlijk na deze vier jaar promotie naar de functie van dierenarts B. Dit onder de voorwaarde dat je ook voldoet aan het functieprofiel van dierenarts B (zie functiehandboek). |
| Salaris | 3. | In bijlage III zijn voor de groepen 1 t/m 14 de salarisschalen opgenomen gedurende de looptijd van deze cao. Deze salarisschalen samen vormen het loongebouw. Het betreft zogenoemde open schalen, dat betekent dat de werkgever op elk salaris binnen de salarisrange van een groep een werknemer kan aannemen. Deze salarisschalen zijn exclusief een indexatie per 1 januari 2025 en per 1 januari 2026 (zie artikel 9). De verhoging naar het mediane niveau vindt plaats in drie stappen op 1 juli van elk jaar gedurende de looptijd (zie punt 4). Vandaar dat in deze cao zes loongebouwen zijn opgenomen: per 1 januari en 1 juli 2024, per 1 januari en 1 juli 2025 (waarop indexatie nog van toepassing wordt) en per 1 januari en 1 juli 2026 (waarop nogmaals indexatie van toepassing wordt). Mocht in enig jaar het loongebouw niet voldoen aan het Wettelijk minimumloon (WML) dan worden de betreffende schalen opgetrokken naar WML niveau. |
| Overbrugging naar mediane niveau | 4. | De overbrugging naar het AWWN mediane niveau van de BVNL vindt plaats in drie stappen. Op 1 januari 2024 (na de cao-verhoging) wordt per schaal voor het minimum en het maximum berekend wat de afstand is tot de mediaan van de BVNL per 1 januari 2024. Dit noemen we de totale overbrugging 2024-2026. Vervolgens wordt per schaal voor het minimum en maximum het overbruggingspercentage per jaar berekend, waarbij in 2024 10% van de benodigde overbrugging wordt gerealiseerd en in 2025 en 2026 45% van de benodigde overbrugging. Deze overbruggingsaanpassingen vinden telkens per 1 juli plaats, waardoor er gedurende de looptijd van deze cao elke juli van het betreffende jaar een nieuw loongebouw resulteert. |

Toeslag voor extra taken

5. 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 urenomvang van je extra werkzaamheden maandelijks varieert dan stelt je werkgever de toeslag maandelijks vast.

Beloning studenten/
jongeren/
vakantiekrachten

6. Een werkgever heeft de mogelijkheid het wettelijk minimum jeugdloon toe te passen voor studenten/jongeren/vakantiekrachten die via een bijbaan in de sector willen werken. Dit kan voor een maximum van 400 uur op kalenderjaarbasis. Het wettelijke minimum jeugdloon mag de werkgever niet toepassen voor werknemers jonger dan 21 jaar die volwaardig structureel in een functie in de sector aan het werk gaan. Daarvoor moet de werkgever het minimale van de betreffende functiegroep betalen.

Artikel 9. Salarisaanpassing

Collectieve aanpassing 1.

De individuele salarissen van werknemers stijgen op 1 januari 2024 met 8%, daarbij geldt een bodembedrag van 300 euro bruto per maand op fulltimebasis.
Het loongebouw is in bijlage III opgenomen.
De individuele salarissen en het loongebouw stijgen op 1 januari 2025 en op 1 januari 2026 met de AWWN index. De definitie van deze AWWN-index is het gemiddelde van het 12-maandscijfer over de periode oktober enig kalenderjaar tot oktober volgend kalenderjaar, vastgesteld op 30 november aansluitend aan deze referentieperiode. . . Dit cijfer wordt vastgesteld en bekendgemaakt op 30 november van respectievelijk 2025 en 2026 waarop het loongebouw vervolgens wordt aangepast. Aan de AWWN index is voor 2025 een maximum van 4% afgesproken en voor 2026 van 3,5%. Mocht de AWWN index hoger uitvallen dan deze maxima dan wordt het meerdere ter overweging meegenomen in de onderhandelingen over een nieuwe cao per 1 januari 2027.
Tevens zullen cao-partijen het AWWN-indexcijfer afzetten tegen het CBS-inflatiecijfer (inclusief energie) van respectievelijk kalenderjaar 2024 en kalenderjaar 2025. Mocht het CBS-inflatiecijfer positief afwijken van het AWWN-index cijfer dan geldt een correctie van dit verschil op 1 januari 2027 in de vorm van een collectieve salarisstijging tot een maximum van 1% per kalenderjaar (2025 en 2026). Als het CBS-inflatiecijfer verder afwijkt dan maximaal 1% per kalenderjaar, nemen cao-partijen het meerdere mee ter overweging in de cao-onderhandelingen voor de cao vanaf 1 januari 2027.

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 (of gelijk is aan het midden) 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.

Mocht de individuele verhoging per 1 januari van het jaar plaatsvinden dan wordt eerst de collectieve cao-verhoging toegepast en indien van toepassing wordt je salaris opgetrokken naar het WML. Daarna wordt de individuele verhoging berekend en toegepast.

Artikel 10. Beoordelingsafhankelijk belonen

Jaarlijkse

individuele verhoging 1. 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 |
| Uitmuntend | 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. Vanaf 1 januari 2024 krijg je in de volgende situaties een jubileumuitkering:
 - Bij 10 jaar dienstverband bij dezelfde werkgever: een kwart bruto maandsalaris;
 - Bij 15 jaar dienstverband bij dezelfde werkgever: een half bruto maandsalaris;
 - Bij 25 jaar dienstverband bij dezelfde werkgever: een volledig bruto maandsalaris.
 - Bij 40 jaar dienstverband bij dezelfde werkgever: een volledig bruto maandsalaris.

De 10- en 15 jaar is een toevoeging met ingang van 1 januari 2024, maar geldt niet met terugwerkende kracht.
De jubileumuitkering zal netto worden uitgekeerd als 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 zijn toegetreten 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. Wanneer de pensioenlasten dermate hoger uitvallen, omdat premies substantieel zouden stijgen door keuzes die buiten sociale partners behorend bij de Veterinaire sector om worden gemaakt, dan treden sociale partners in overleg om een andere verdeling te hanteren.
- 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. Dit artikellid is specifiek van toepassing op een alternatieve regeling dan PFZW zoals bedoeld in lid 4 van dit artikel. PFZW kent geen ingroeimogelijkheid.

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 (SPD). |
| Premieverdeling en betaling | 2. | Het uitgangspunt is dat de dierenarts in loondienst zelf, op grond van zijn beroepsbeoefening, premieplichtig is. Van de te betalen pensioenpremie aan SPD betaalt de werkgever in 3/5 van de totale premie en betaalt de werknemer 2/5 van de totale premie. . 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. De dierenarts in loondienst kan SPD verzoeken om de premienota's rechtstreeks aan de werkgever te verzenden. |
| 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

- | | | |
|-------------------------------|----|--|
| Arbeidsduur | 1. | De normale arbeidsduur voor een fulltimer is 2080* uren per jaar. Je werkgever meet de gemiddelde arbeidsduur op jaarbasis. *Deze norm is gebaseerd op 260 werkbare dagen in een jaar. In een jaar waarin het aantal werkbare dagen meer is wordt de norm aangepast. |
| 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 buitengewoon 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) en moet conform de toeslagen in artikel 19 worden uitbetaald. |

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 de gewenste ingangsdatum schriftelijk indienen. Je werkgever kan het verzoek om de arbeidsduur te verminderen afwijzen als er sprake is van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang. Je werkgever hoeft het verzoek om aanpassing van de arbeidsplaats alleen te overwegen. Je werkgever kan een verzoek tot spreiding van de werktijden afwijzen als hij daarbij een zodanig belang heeft dat jouw belang bij de andere werktijden daarvoor moet wijken.
- 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 dienstrooster. De regels zijn samengevat in een overzicht te vinden in bijlage V.
- 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 V.

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. Deze komt dan in de plaats van de toeslag van artikel 18 lid 2.

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 2, 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 2 of conform de eigen regeling die hiervoor geldt conform lid 3 of lid 4.

Artikel 19. Overwerk, meerwerk en vergoedingen

- | | | |
|---------------------|----|---|
| 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 16 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 algemene 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 V. |
| 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 januari 2024 € 4,00 voor elk uur dat je geconsigneerd bent. Als je geconsigneerd bent op een feestdag betaalt je werkgever vanaf 1 januari 2024 € 5,40 voor elk uur. Zodra er sprake is van arbeidstijd hoeft je werkgever geen consignatievergoeding uit te betalen. De consignatievergoeding stijgt op 1 januari 2025 met het dan geldende AWWN-index cijfer met een maximum van 4%. De consignatievergoeding stijgt op 1 januari 2026 met het dan geldende AWWN-index cijfer met een maximum van 3,5%. |
| Vergoeding Arbeidstijd | 5. | Als je tijdens je consignatie wordt opgeroepen en moet werken, dan is er vanaf het moment van oproep sprake van arbeidstijd. Arbeidstijd telt mee in de jaarurennorm (zie hiervoor artikel 16 van deze cao). 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 jaarurennorm. Krijg je binnen een half uur na afloop van het werk weer een oproep, dan telt de tussenliggende tijd 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 op afstand kan doen, tellen de uren vanaf het moment van oproep als gewerkte uren mee voor de jaarurennorm. 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 € 0,21 netto per kilometer vanaf 1 januari 2024 , van € 0,22 netto per kilometer vanaf 1 januari 2025 en van €0,23 netto per kilometer vanaf 1 januari 2026 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. Deze vergoeding geldt ook wanneer je als werknemer met de fiets of het OV reist.

- | | | |
|-----------------------|----|--|
| Reisplanner | 2. | Voor de vaststelling van de reiskostenvergoeding woon-werkverkeer wordt gebruik gemaakt van de kortste afstand via een erkende routeplanner, zoals de ANWB-routeplanner. |
| Zakelijk | 3. | Als je eigen vervoer gebruikt voor een zakelijke reis dan betaalt je werkgever € 0,30 per kilometer, waarbij voor de fiscaal toegestane netto uitbetaling per kilometer de bepaling geldt zoals deze in lid 1 is weergegeven. Als je tijdens een consignatie een oproep 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, (betaald) ouderschapsverlof en aanvullend geboorteverlof voor de |
|--------------------|----|--|

partner. In lijn met de wet geldt 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 bovenwettelijke vakantie-uren, namelijk eenmaal je contractuele arbeidsduur per week;
 - of
 - 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 | 5. | Met de ingang van de Wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden per 1 augustus 2022 is het niet meer mogelijk een terugbetalingsregeling te hanteren voor nascholing die nodig is om het werk waar je voor bent aangenomen uit te voeren of die noodzakelijk is voor het voortzetten van het dienstverband als de functie van de werknemer komt te vervallen. Ten aanzien van andere opleidingen/trainingen (scholing) kan je werkgever wel een terugbetalingsregeling met jou overeenkomen. Daarvoor geldt het bepaalde in lid 6 en 7 van dit artikel. |
| Terugbetaling | 6. | Er geldt een terugbetalingsregeling, maar deze kent een onderscheid tussen dierenartsen in loondienst en alle overige functiegroepen. |

- Dierenarts
- Voor dierenartsen in loondienst geldt: indien je tijdens de scholing of binnen 18 maanden na beëindiging van de scholing 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)/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 scholing op jaarbasis meer dan € 1250 zijn, kan de werkgever in overleg met jou een andere terugbetalingsregeling overeenkomen.
- Andere functies
7. Voor alle overige functies in deze cao geldt: indien je tijdens de scholing 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)/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 scholing op jaarbasis meer dan € 625 zijn, kan de werkgever in overleg met jou een andere terugbetalingsregeling overeenkomen.
- Morele verplichting
8. 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 werknemer(s) 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,- bruto per werknemer per jaar beschikbaar te stellen ten behoeve van de duurzame inzetbaarheid.
- Studieafpraak
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 jouw overeengekomen functie. 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 geldende 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. Het inkomen bij ziekte betreft het gemiddelde van de bruto maandsalarissen + vakantietoelage + eventuele structurele bonus + eventuele vergoeding voor consignatie en het werken buiten het dagvenster over de afgelopen 12 kalendermaanden, 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 kalendermaanden 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:

Functies

De werkgroep die zich eerder met het functiehandboek heeft beziggehouden zal in 2024 een evaluatie doen van het huidige functiehandboek inclusief bezwaarprocedure en op basis daarvan een aanpak formuleren hoe het handboek gedurende de looptijd van de cao geactualiseerd wordt waar nodig of aangevuld wordt waar nodig. In deze werkgroep zijn alle cao-partijen vertegenwoordigd / laten alle cao-partijen zich vertegenwoordigen.

Pensioen

BPW vindt de afhankelijkheid van sociale partners anders dan betrokken bij de cao Veterinaire sector niet gewenst. Zij zou graag in de toekomst naar het onderwerp pensioen in de breedste zin willen kijken. Qua timing heeft het BPW zich laten adviseren dit niet eerder te doen dan nadat ook de transitie naar het nieuwe pensioenstel bij diverse uitvoerders is gerealiseerd. BPW zal hierover met vakbonden tijdig in overleg treden.

Dit betekent dat pensioen voorlopig bij PFZW blijft als hoofdregel voor werknemers (niet zijnde dierenartsen) en SPD voor dierenartsen.

Dagvenster

Cao-partijen werken in de looptijd van de cao een concreet advies/voorstel uit waar alle achterbannen in geraadpleegd worden. Dit start niet eerder dan in 2025, omdat dan de AWWN index bekend is. Als partijen tot een geaccepteerde afspraak kunnen komen eerder dan voor het einde van de looptijd van de cao, dan is er een mogelijkheid om afspraken eerder te implementeren. Op dit moment is een AWWN-index cijfer voor 2025 en 2026 niet bekend, maar partijen kunnen afhankelijk van totale loonruimte in de looptijd van de cao aanvullende afspraken maken (bijvoorbeeld wanneer de index lager uitkomt dan de respectievelijk 4 en 3,5%). In deze verkenning nemen we dan onder andere de tariefstelling in combinatie met openingstijden en de relatie met toeslagen mee, extra vrije tijd na het draaien van diensten, harmonisatie van tijden én van toeslagen op verschillende tijden.

Duurzame inzetbaarheid en nascholing

Cao-partijen gaan gedurende de looptijd van deze cao aan de slag met de onderwerpen duurzame inzetbaarheid en nascholing. Zij starten hiermee in 2025 en als dit leidt tot afspraken die eerder dan voor het einde van de looptijd van de cao te implementeren zijn, dan zullen cao-partijen deze mogelijkheid benutten.

Werkgeversbijdrageregeling

BPW wil graag gebruik maken van het aanbod van vakbonden om gezamenlijk de BPW-leden bereidwillig te vinden een vorm van werkgeversbijdrageregeling te realiseren in de cao. BPW herkent dat in andere bedrijven/sectoren het gebruikelijk is een bijdrage te leveren aan vakbonden om professioneel een cao tot stand te laten komen. Cao-partijen starten in 2025 met de uitwerking van een plan hoe eventueel te komen tot een werkgeversbijdrageregeling. Als cao-partijen in de looptijd van deze cao tot afspraken kunnen komen die door alle achterbannen wordt ingestemd, dan kan een eventuele bijdrage mogelijk eerder dan voor het einde van de looptijd worden gerealiseerd.

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

Hieronder zijn de salarisschalen per functiegroep in een loonebouw weergegeven. Daarbij geldt dat het loonebouw voor juli 2024 nog niet definitief is, omdat een stijging van WML mogelijk nog invloed heeft op de salarisschalen van de lagere functiegroepen. Ook is het loonebouw voor 2025 en 2026 nog niet definitief vastgesteld. De indexatie van de salarissen is gekoppeld aan de AAVN-index en deze is bij de totstandkoming van de cao-tekst nog niet bekend. Het loonebouw van 2025 en 2026 is weergegeven om de overbrugging richting mediaan weer te geven. Er kunnen geen rechten ontleend worden aan de genoemde bedragen bij juli 2024 en bij kalenderjaar 2025 en 2026 (lees deze komen uiteindelijk nog hoger uit, namelijk vermenigvuldigd met respectievelijk eventuele WML-stijging en de cao-indexatie).

BPW zal de actuele loonebouwen tijdig beschikbaar stellen, zodra deze definitief zijn vastgesteld. Zodra het wettelijke minimum loon uitkomt boven de in de tabel vermelde bedragen, geldt het wettelijk minimum loon.

| per 1 januari 2024 | | | | per 1 juli 2024 | | | |
|--------------------|------------|------------|------------|-----------------|------------|------------|------------|
| Groep | min | max | midden | Groep | min | max | midden |
| 1 | € 2.317,83 | € 2.317,83 | € 2.317,83 | 1 | € 2.326,68 | € 2.358,37 | € 2.342,52 |
| 2 | € 2.317,83 | € 2.317,83 | € 2.317,83 | 2 | € 2.329,24 | € 2.366,73 | € 2.347,98 |
| 3 | € 2.317,83 | € 2.317,83 | € 2.317,83 | 3 | € 2.335,32 | € 2.385,65 | € 2.360,49 |
| 4 | € 2.317,83 | € 2.404,20 | € 2.361,02 | 4 | € 2.344,16 | € 2.484,19 | € 2.414,17 |
| 5 | € 2.317,83 | € 2.593,58 | € 2.455,71 | 5 | € 2.357,78 | € 2.677,75 | € 2.517,76 |
| 6 | € 2.352,43 | € 2.857,77 | € 2.605,10 | 6 | € 2.406,45 | € 2.942,18 | € 2.674,31 |
| 7 | € 2.589,44 | € 3.417,69 | € 3.003,57 | 7 | € 2.640,36 | € 3.483,01 | € 3.061,68 |
| 8 | € 2.887,56 | € 3.823,70 | € 3.355,63 | 8 | € 2.931,42 | € 3.902,67 | € 3.417,05 |
| 9 | € 3.280,96 | € 4.386,16 | € 3.833,56 | 9 | € 3.323,72 | € 4.477,31 | € 3.900,52 |
| 10 | € 3.923,63 | € 5.096,38 | € 4.510,00 | 10 | € 3.954,78 | € 5.204,13 | € 4.579,46 |
| 11 | € 4.467,51 | € 5.910,65 | € 5.189,08 | 11 | € 4.516,30 | € 6.039,95 | € 5.278,12 |
| 12 | € 5.099,80 | € 6.856,22 | € 5.978,01 | 12 | € 5.166,14 | € 7.011,34 | € 6.088,74 |
| 13 | € 5.666,46 | € 8.090,31 | € 6.878,39 | 13 | € 5.792,95 | € 8.274,31 | € 7.033,63 |
| 14 | € 6.699,76 | € 9.708,38 | € 8.204,07 | 14 | € 6.836,53 | € 9.894,61 | € 8.365,57 |

| per 1 januari 2025 | | | | per 1 juli 2025 | | | |
|--------------------|------------|------------|------------|-----------------|------------|------------|------------|
| Groep | min | max | midden | Groep | min | max | midden |
| 1 | € 2.326,68 | € 2.358,37 | € 2.342,52 | 1 | € 2.366,17 | € 2.534,22 | € 2.450,20 |
| 2 | € 2.329,24 | € 2.366,73 | € 2.347,98 | 2 | € 2.380,05 | € 2.577,39 | € 2.478,72 |
| 3 | € 2.335,32 | € 2.385,65 | € 2.360,49 | 3 | € 2.412,75 | € 2.673,48 | € 2.543,12 |
| 4 | € 2.344,16 | € 2.484,19 | € 2.414,17 | 4 | € 2.459,79 | € 2.821,28 | € 2.640,53 |
| 5 | € 2.357,78 | € 2.677,75 | € 2.517,76 | 5 | € 2.531,18 | € 3.032,93 | € 2.782,06 |
| 6 | € 2.406,45 | € 2.942,18 | € 2.674,31 | 6 | € 2.638,37 | € 3.300,22 | € 2.969,30 |
| 7 | € 2.640,36 | € 3.483,01 | € 3.061,68 | 7 | € 2.860,31 | € 3.765,49 | € 3.312,90 |
| 8 | € 2.931,42 | € 3.902,67 | € 3.417,05 | 8 | € 3.122,57 | € 4.243,19 | € 3.682,88 |
| 9 | € 3.323,72 | € 4.477,31 | € 3.900,52 | 9 | € 3.510,86 | € 4.870,26 | € 4.190,56 |
| 10 | € 3.954,78 | € 5.204,13 | € 4.579,46 | 10 | € 4.092,56 | € 5.668,31 | € 4.880,43 |
| 11 | € 4.516,30 | € 6.039,95 | € 5.278,12 | 11 | € 4.730,77 | € 6.596,20 | € 5.663,49 |
| 12 | € 5.166,14 | € 7.011,34 | € 6.088,74 | 12 | € 5.456,47 | € 7.677,72 | € 6.567,09 |
| 13 | € 5.792,95 | € 8.274,31 | € 7.033,63 | 13 | € 6.336,66 | € 9.064,58 | € 7.700,62 |
| 14 | € 6.836,53 | € 9.894,61 | € 8.365,57 | 14 | € 7.426,53 | 10.699,87 | € 9.063,20 |

per 1 januari 2026

per 1 juli 2026

| per 1 januari 2026 | | | per 1 juli 2026 | | | | |
|--------------------|------------|-------------|-----------------|-------|------------|-------------|------------|
| Groep | min | max | midden | Groep | min | max | midden |
| 1 | € 2.366,17 | € 2.534,22 | € 2.450,20 | 1 | € 2.406,33 | € 2.723,19 | € 2.564,76 |
| 2 | € 2.380,05 | € 2.577,39 | € 2.478,72 | 2 | € 2.431,96 | € 2.806,80 | € 2.619,38 |
| 3 | € 2.412,75 | € 2.673,48 | € 2.543,12 | 3 | € 2.492,75 | € 2.996,03 | € 2.744,39 |
| 4 | € 2.459,79 | € 2.821,28 | € 2.640,53 | 4 | € 2.581,12 | € 3.204,11 | € 2.892,61 |
| 5 | € 2.531,18 | € 3.032,93 | € 2.782,06 | 5 | € 2.717,33 | € 3.435,23 | € 3.076,28 |
| 6 | € 2.638,37 | € 3.300,22 | € 2.969,30 | 6 | € 2.892,64 | € 3.701,84 | € 3.297,24 |
| 7 | € 2.860,31 | € 3.765,49 | € 3.312,90 | 7 | € 3.098,60 | € 4.070,88 | € 3.584,74 |
| 8 | € 3.122,57 | € 4.243,19 | € 3.682,88 | 8 | € 3.326,18 | € 4.613,42 | € 3.969,80 |
| 9 | € 3.510,86 | € 4.870,26 | € 4.190,56 | 9 | € 3.708,53 | € 5.297,70 | € 4.503,11 |
| 10 | € 4.092,56 | € 5.668,31 | € 4.880,43 | 10 | € 4.235,14 | € 6.173,88 | € 5.204,51 |
| 11 | € 4.730,77 | € 6.596,20 | € 5.663,49 | 11 | € 4.955,43 | € 7.203,67 | € 6.079,55 |
| 12 | € 5.456,47 | € 7.677,72 | € 6.567,09 | 12 | € 5.763,12 | € 8.407,43 | € 7.085,28 |
| 13 | € 6.336,66 | € 9.064,58 | € 7.700,62 | 13 | € 6.931,40 | € 9.930,32 | € 8.430,86 |
| 14 | € 7.426,53 | € 10.699,87 | € 9.063,20 | 14 | € 8.067,45 | € 11.570,67 | € 9.819,06 |

Bijlage IV Alternatieve pensioenregeling

Hoofdkenmerken pensioenregeling (premieovereenkomst)

| | voorwaarden premieovereenkomst |
|--|---|
| Pensioengevend salaris | 12 x bruto maandsalaris + 8% vakantietoeslag |
| AOW-franchise | € 17545 (2024) |
| Maximaal salaris | € 137.800 (2024) |
| 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 € 19.080 (2024) vrijwillige keuze deelnemer |
| Werknemersbijdrage | 1/3 deel van de beschikbare premie + premie ANW-hiaat (indien werknemer kiest voor verzekering ANW-hiaat) |

Bijlage V 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.

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 |
| Pauze ⁵ | Werknemers 18 jaar en ouder |
| Arbeidstijd per dienst >5½ uur | Standaardnorm Minimaal ½ uur (op te splitsen in 2x¼ uur) Overlegnorm Minimaal ¼ uur ⁶ |

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.

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.

| | |
|---------------------------------|---|
| Arbeidstijd per dienst >10 uur | <p>Standaardnorm Minimaal ¾ uur (op te splitsen in pauzes van minimaal ¼ uur)</p> <p>Overlegnorm Minimaal ¼ uur ⁶</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> |

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 feest-dagen. 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 maandag 0:00 uur tot de daaropvolgende zondag 24:00 uur bedoeld. Is sprake van een veelvoud van een aantal achtereenvolgende weken, dan worden evenveel veel-vouden 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.

| Maximumarbeidsjden 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 leidinggevendend.

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> |
| Onafgebroken rusttijd voor en na een aanwezigheidsdienst | <p>Standaardnorm n.v.t.</p> <p>Overlegnorm</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 |
|--|---|
| | 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.