

Onderhandelaarsresultaat cao DIERENARTSPRAKTIJKEN -dierenartsassistenten- 2018-2019

Op dinsdag 17 oktober 2017 is door cao-partijen BPW, FNV en CNV tijdens de derde onderhandelingsronde een onderhandelaarsresultaat bereikt voor de cao dierenartspraktijken – dierenartsassistenten.

1. Er wordt een cao aangegaan met een looptijd van 2 jaar, van 1 januari 2018 tot en met 31 december 2019.
2. Er is overeenstemming bereikt over het gefaseerd schrappen van loontabel 1A (voor niet para veterinair gediplomeerde dierenartsassistenten). Deze loontabel wordt in 3 stappen afgeschaft. Per 1 januari 2018 wordt de eerste ingroeschaal voor de 22 jarige én voor de 21 jarige (en jonger) afgeschaft. Per 1 januari 2019 verdwijnt de 2^e ingroeschaal en op 1 januari 2020 de 3^e ingroei schaal. Medewerkers die nu ingeschaald zijn in deze loontabel kunnen daarmee deze loonschaal nog doorlopen en daarna over gaan naar loontabel 1B.

Voor nieuwe medewerkers zonder para veterinair diploma geldt vanaf 1 januari 2018 dat zij conform het WMjL worden beloond. Wanneer de dierenartsassistent niet erkend is als paraveterinair dierenartsassistent wordt deze dierenartsassistent wanneer hij/zij drie jaar ervaring heeft qua salariering gelijkgesteld met een dierenartsassistent die wel beschikt over een paraveterinair diploma, mits de omvang van het dienstverband ten minste 50% bedroeg van het fulltime dienstverband. Na deze periode vallen de genoemde medewerkers onder loontabel 1B.

In loontabel 1B (voor de para gediplomeerden dierenartsassistenten) wordt per 1 januari 2018 het onderste schaalbedrag, het aanvangssalaris, verhoogd met 3% (waarmee de onderste trede opschuift). Hiermee wordt de waardering voor de diplomering van paraveterinair beter tot uitdrukking gebracht en wordt de beloning verder boven het WMjL niveau gebracht.

De lonen en de loonschalen worden per 1 januari 2018 én per 1 januari 2019 verhoogd conform de aangepaste loonindex. Voor wat betreft de verhoging per 1 januari 2018 geldt dat deze 2% bedraagt en per 1 januari 2019 bedraagt deze minimaal 2%. De aangepaste loonindex houdt in dat het gemiddelde AWWN looncijfer gevolgd wordt. Dit betreft de loonstijging in het recent afgesloten cao-seizoen jaar conform AWWN index, totaal bedrijfsleven. Het AWWN cao-seizoen loopt daarbij grofweg van oktober tot oktober.

De treden in het loongebouw worden vanaf 1 januari 2018 uitgeschreven in €'s.

Tenslotte is afgesproken dat de maxima bedragen in loongebouw 1B worden aangepast, zodat de laatste trede ook daadwerkelijk 3% bedraagt.

3. Reiskostenvergoeding. De maximum grens van 25 kilometer wordt opgetrokken naar 35 kilometer. In geval er sprake is van gebroken diensten geldt dat er twee maal reiskosten vergoed worden. Partijen spreken af te verduidelijken dat indien er sprake is van een verhuizing de vergoeding van het woon-werkverkeer aangepast wordt naar de nieuwe situatie, uiteraard binnen de grenzen van de geldende cao-afpraak.

4. Consignatievergoeding. De vergoeding voor consignatiediensten wordt per 1 januari 2018 opgetrokken naar € 0,90 per geconsigneerd uur.

5. Nascholingsbudget. In de cao komt een bepaling waarin aangegeven wordt dat (na)scholing voor de dierenartsassistent van belang is. Medewerkers kunnen hiervoor een beroep doen op financiële middelen ter grootte van € 250. In overleg tussen werkgever en werknemer kan hier (naar boven) van afgeweken worden. De middelen worden niet doorgeschoven naar volgende jaren. Voorts geldt dat reistijd in het kader van (na)scholing niet vergoed wordt, dat reiskosten wel vergoed worden tegen het zakelijk tarief en dat nascholingsuren, ongeacht het moment waarop die vallen, betaald worden tegen 100% van het normale uurtarief (dus geen toeslag).

6. Artikel 15.5 gaat als volgt luiden (terugbetaling Dierenartsassistenten)

Indien de werknemer tijdens de nascholing of binnen 18 maanden na beëindiging van de nascholing het dienstverband vrijwillig opzegt, dient de vergoeding voor elke nog resterende maand voor 1/18 deel te worden terugbetaald. Het totale saldo van de terug te betalen kosten van (het totaal aantal) door de medewerker gevolgde studie(s)/(na)scholing/cursus(sen) in de 18 maanden voor vertrek van de medewerker, wordt verminderd met € 250. De dan resterende kosten worden door medewerker terugbetaald.

Indien de kosten voor een gevolgde nascholing op jaarbasis meer dan € 625 bedragen, kan de werkgever in overleg met de werknemer een andere terugbetalingsregeling overeenkomen.

7. Overname en reorganisatie.

Gezien de actualiteit in de sector vinden partijen het van belang meer betrouwbare en correcte (arbeidsrechtelijke) informatie over overnames, fusies e.d. te ontsluiten voor individuele werknemers en werkgevers. Partijen maken een preambule afspraak dat zij hierover via de beschikbare media (websites/nieuwsbrieven e.d.) voorlichting verrichten. Vakverenigingen zijn daarbij een bron van kennis die ook in voorkomende gevallen door werknemers en werkgevers ingeschakeld kunnen worden.

8. Protocol afspraken

- Partijen spreken af gezamenlijk werknemers en werkgevers te informeren over aspecten die de duurzame inzetbaarheid van werknemers bevorderen c.q. belemmeren. Partijen doelen daarmee o.a. op het correct toepassen van de ATW om voldoende rust mogelijk te maken, gezonde roosters, het opnemen van vakantiedagen, het combineren van werk-privé en het verrichten van mantelzorgtaken. Werknemers beogen daarmee gezond hun pensioen te bereiken en werkgevers kunnen beschikken over gezonde, gemotiveerde en productieve medewerkers. Partijen zullen daarbij een aanbeveling formuleren om medewerkers in staat te stellen 2 aaneengesloten vrije dagen te genieten.
- Partijen zullen gedurende de looptijd van de cao in overleg gaan over het bestaande loongebouw, waarbij gespreksonderwerpen o.a. zijn, de doorstroming van de A_B_C, de functie van praktijkmanager en de beloning van niet para gediplomeerden en hun eventuele instroom in het loongebouw voor de para veterinaire gediplomeerden.
- Verder zullen partijen de KNMvD verzoeken de RI&E, die in 2013 voor het laatst is aangepast, te actualiseren.

- Vakorganisaties zullen hun leden raadplegen over het repareren van de WW en WGA veranderingen door de beperking van de publieke WW naar 24 maanden per 2016. De kosten van een eventuele private reparatie komen voor rekening van werknemers. Werkgevers zullen de uitkomst van dit achterbanberaad aan werknemerszijde overnemen.

9. Tekstuele aanpassingen

Artikel 5.5 (relatiebeding) Schrappen 'bijvoorbeeld'.

Artikel 12.4 (leeftijdsdagen) Dit artikel wordt geschrapt.

Artikel 15 (scholing) Toevoegen 'E-learning'

Artikel 27.5 luidt voortaan:

Onder consignatie wordt verstaan de tijdruimte tussen twee opeenvolgende diensten of een pauze, waarin de werknemer uitsluitend verplicht is om bereikbaar te zijn om in onvoorziene omstandigheden op oproep de bedongen arbeid zo spoedig mogelijk te verrichten. Hieronder valt ook het telefonisch bereikbaar zijn om cliënten te woord te staan. In geval van consignatie geldt de tijd waarin een werknemer opgeroepen kan worden niet als arbeidstijd. Als hij echter wordt opgeroepen en aan het werk moet, telt dat wel als arbeidstijd. Voor een oproep staat minimaal een half uur arbeidstijd. Ook als hij korter aan het werk is. Als een werknemer binnen een half uur nadat hij via een oproep aan het werk ging opnieuw opgeroepen wordt, geldt de tussenliggende tijd ook als arbeidstijd. Aan de werknemer kan consignatie worden opgelegd.

- a. Een geconsigneerde werknemer mag niet langer dan 13 uur per 24 uur werken. In deze 13 uur zijn zowel de werktijden van de gewone diensten inbegrepen als de arbeidstijd die voortvloeit uit oproepen.
- b. Per 4 weken mag de werknemer maximaal 14 dagen oproepbaar zijn. De periode van geen consignatie moet opgesplitst worden in perioden van minimaal 24 uur, waarbij ten minste 2 x 48 uur ook geen arbeid verricht mag worden.
- c. Consignatie voor en na een nachtdienst is niet toegestaan. Consignatie mag tot 11 uur voor een nachtdienst en 14 uur na een nachtdienst.
- d. De maximum arbeidstijd per week in consignatie is 60 uur. Onder de arbeidstijd valt het aantal uren dat gewerkt is in de normale roosters plus de uren die gewerkt zijn in consignatie.
- e. De maximum arbeidstijd in elke periode van 16 weken is gemaximeerd tot gemiddeld 48 uur per week.
- f. Indien de werknemer in een periode van 16 aaneengesloten weken 16 of meer malen consignatie is opgelegd, waarbij de consignatie telkens geheel of gedeeltelijk tussen 00.00 en 06.00 uur valt, dan geldt er een maximale arbeidstijd van gemiddeld 40 uur per week (640 uur) gedurende deze 16 weken.
- g. Een uitzondering op artikel 27.5.f, waarbij de arbeidstijd van de werknemer verruimd mag worden naar gemiddeld 45 uur per week, is van toepassing mits er voldaan is aan de volgende voorwaarden:
 - De werknemer heeft een onafgebroken rusttijd van ten minste 8 uren na de laatste oproep, waarin hij ook niet opgeroepen kan worden.
 - In het geval dat bovenstaande niet mogelijk is en de dienst direct aansluit op een oproep die heeft plaatsgevonden tussen 00:00 en 6:00 uur, dan moet de werknemer een onafgebroken rusttijd van ten minste 8 uren krijgen in de direct aaneengesloten periode van 18 uren. Deze 18 uren gaan in om 06.00 uur. Dit houdt in dat de 8 uren van onafgebroken rusttijd moet plaatsvinden tussen 06:00 en 24:00 uur.

Artikel 29 (Overuren). Partijen zullen de juiste toepassing van het 'afroonden van werkzaamheden' toelichten/verduidelijken met onderstaande tekst.

Structurele (afroondende) werkzaamheden met in begrip van opruimen, schoonmaken en overdracht vallen binnen de betaalde arbeidstijd. Indien door het afronden van werkzaamheden het vastgestelde dienstrooster onvoorzien uitloopt, wordt de daarvoor benodigde tijd niet geregistreerd mits deze niet langer dan 30 minuten bedraagt aansluitend aan het vastgestelde dienstrooster.

Dit principeakkoord wordt door zowel de BPW als de Vakverenigingen FNV en CNV aan de leden voorgelegd. Partijen streven er naar om deze ledenraadpleging medio november 2017 af te ronden.