

Veelgestelde vragen bij de CAO VVT 2022-2023

Inhoudsopgave

Hoofdstuk 2	Contract = contract	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
Hoofdstuk 3	Heb je tijd	3
Hoofdstuk 4	Wat levert het op	5
Structurele loonsverhoging		5
Salaris leerling		6
Bijzondere diensten en de vergoedingen		8
Gratificatieregeling		8
Reiskostenvergoeding		9
Hoofdstuk 5	Goed blijven en beter worden	10
Hoofdstuk 6	Een goede balans tussen werk en privé	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
Hoofdstuk 7	Veilig en gezond werken	12

Hoofdstuk 2 Contract = contract

Wat is een regieovereenkomst anders dan een 0-uren contract?

Bij de regieovereenkomst wordt de arbeidsduur uitgedrukt in een vast aantal uren per kalenderjaar i.t.t. het 0-uren contract, waarbij de omvang van de arbeid niet is vastgelegd. De regieovereenkomst geeft de medewerker dus inkomenszekerheid, ook tijdens ziekte: hij ontvangt een salaris dat op basis van het vast aantal uren per kalenderjaar in 12-maandelijke termijnen wordt uitbetaald (onafhankelijk van het aantal uren dat is gewerkt in een maand).

Wat is verschil tussen een oproepovereenkomst en regie overeenkomst? Bij oproepovereenkomst kan medewerker toch ook zelf bepalen of deze wil werken of niet?

Bij een oproepovereenkomst moet de medewerker gehoor geven aan een oproep die ten minste 4 dagen van tevoren aan de medewerker bekend is gemaakt. Bij een regieovereenkomst kan de medewerker zelf bepalen (en dus weigeren) of hij gehoor geeft aan het verzoek om te komen werken.

Wat is het verschil tussen een regie arbeidsovereenkomst en een contract met een gemiddelde arbeidsduur per week?

Het belangrijkste verschil is dat bij een regieovereenkomst de medewerker zelf bepaalt of hij gehoor geeft aan een verzoek van de werkgever om te komen werken. Waarbij wel geldt dat de medewerker het aantal uren dat jij op kalenderjaarbasis heeft afgesproken ook daadwerkelijk moet werken. Daarnaast is er nog een ander verschil, namelijk in arbeidsduur: in de regieovereenkomst wordt de arbeidsduur uitgedrukt in een vast aantal uren per kalenderjaar en dus niet een gemiddelde per week.

Met een regieovereenkomst kunnen in de eerste plaats zowel voorspelbare als onvoorspelbare tijdelijke behoefte aan extra arbeid worden opgevangen en allereerst een beroep op de

medewerkers met dat contract worden gedaan alvorens een beroep te doen op werknemers met een gemiddelde arbeidsduur per week.

Regie-overeenkomst: wanneer niet alle uren gewerkt worden in het kalenderjaar (min-uren), moeten die uren dan weggestreept worden op 31-12?

Dat hangt af van de reden van min-uren: heeft de werkgever verzocht om in een bepaalde periode minder te werken en heeft de werkgever de medewerker niet in staat gesteld de uren te werken die op kalenderjaarbasis zijn afgesproken, dan vervallen de min-uren aan het einde van het kalenderjaar. Dus dan worden ze weggestreept.

In het geval de medewerker heeft verzocht om in een bepaalde periode minder uren te werken/te worden ingeroosterd, dan zal de medewerker deze uren in het betreffende kalenderjaar moeten inhalen. De werkgever stelt je daartoe in staat. Als de medewerker deze uren niet inhaalt, dan vervallen deze uren **niet** en moeten in het volgend jaar worden ingehaald.

Geldt er een maximum aan de af te spreken vaste uren in een regie-overeenkomst?

Nee, niet op basis van de cao maar er kan niet meer dan maximaal 1872 vaste uren (fulltime-norm) op kalenderjaar worden afgesproken.

Spreek je een regie-arbeidsovereenkomst af voor een bepaalde tijd?

Een regie-arbeidsovereenkomst kan voor bepaalde tijd of onbepaalde tijd worden afgesproken zoals elke andere arbeidsovereenkomst.

Moet er bij een regie-overeenkomst bij ziekte loon worden doorbetaald?

De werkgever heeft een loondoorbetalingsverplichting bij een regie-overeenkomst het bruto maandsalaris (op basis van het vast aantal uren per kalenderjaar in 12-maandelijke termijnen wordt uitbetaald) + eventueel structurele loonbestanddelen afgelopen 6 maanden voor ziekte. Zowel werknemer als werkgever hebben re-integratieverplichtingen.

Krijgt een medewerker met een regie-arbeidsovereenkomst naar rato vakantie uren?

Het aantal vakantie-uren waarop de medewerker recht heeft, wordt op basis van de overeengekomen vaste arbeidsduur, vastgesteld naar rato van het bij een fulltime arbeidsduur geldende aantal vakantie-uren per jaar.

Is de uitzondering op de verdubbeling van de opzegtermijn voor de werkgever (oud artikel 2.3 lid 2b) niet meer van toepassing?

Het klopt dat de uitzondering bij cao m.b.t. de verdubbeling van de opzegtermijn voor de werkgever niet is overgenomen in de cao 2022-2023 en dus is komen te vervallen. Als in de huidige arbeidsovereenkomst een langere opzegtermijn dan 1 maand voor de werknemer is afgesproken, dan geldt per 1 januari 2022 op basis van de cao **1 maand opzegtermijn** voor de werknemer. Bij een verlengde opzegtermijn voor de werknemer (2 maanden of langer) mag u vanaf 1 januari 2022 niet langer een "gelijke" opzegtermijn voor uzelf hanteren, tenzij die opzegtermijn volgt uit de staffel die is opgenomen in artikel 7:672 lid 2 BW: *De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:*

- a) korter dan vijf jaar heeft geduurd: één maand;
- b) vijf jaar of langer, maar korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden;
- c) tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden;
- d) vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden.

Huidige contracten

Bij een verlengde opzegtermijn voor de werknemer mag u vanaf 1 januari 2022 niet langer een "gelijke" opzegtermijn voor uzelf hanteren, tenzij die opzegtermijn volgt uit de staffel die is opgenomen in artikel 7:672 lid 2 BW (zie vorige vraag).

Als u vast wil houden aan de verlengde opzegtermijn (2 maanden of langer) voor de werknemer in huidige contracten, dan dient u opnieuw met de werknemer de opzegtermijnen vast te leggen. Deze schriftelijke afspraak kunt u, als bijlage, toevoegen aan de huidige arbeidsovereenkomst. Deze wijziging kan alleen met wederzijdse goedvinden van de werknemer. Wederzijdse goedvinden kan blijken door de ondertekening van de nieuwe afspraak door werknemer. In deze afspraak informeert u de werknemer over dat de opzegtermijn voor de werkgever in de huidige arbeidsovereenkomst in strijd is met de cao 2022-2023, omdat op grond van de cao 2022-2023 per 1 januari 2022 u als werkgever niet langer een "gelijke" opzegtermijn mag hanteren. Vervolgens legt u in de afspraak vast dat u met de werknemer een wijziging van de opzegtermijn voor de werkgever overeenkomt: *De opzegtermijn bedraagt voor werknemer 2 maanden. De opzegtermijn van werkgever is 4 maanden.*

Zo zorgt u er weer voor dat de huidige arbeidsovereenkomst in lijn met de wet is opgesteld.

Hoe zit het met de opzegtermijn voor werknemer bij een vast dienstverband als in arbeidsovereenkomst 2 maanden is afgesproken, wordt dat nu 1 maand?

Als in de huidige arbeidsovereenkomst een langere opzegtermijn dan 1 maand voor de werknemer is afgesproken, dan geldt per 1 januari 2022 op basis van de cao **1 maand opzegtermijn** voor de werknemer.

Hoofdstuk 3 Heb je tijd

Wat is de relatie/verschil met kanteling van de werktijden?

Vervallen de teksten over Kanteling werktijden?

Het uitgangspunt in de nieuwe cao is hetzelfde als bij de oude regeling "kanteling van de werktijden": de medewerker wordt in staat gesteld om, in overleg met het team en/of directe collega's zelf invulling te geven aan het rooster en de werktijden. In de cao is een kader aangegeven dat tenminste in acht wordt genomen bij het vormgeven van werktijden en roosters. De nieuwe cao vervangt dan ook de teksten van de kanteling werktijden uit de vorige cao's. Die teksten vervallen en daarvoor komt de nieuwe cao in de plaats.

Mogen wij bij nood niet iemand meer verplichten te komen werken?

Het alleen met instemming van de werknemer binnen 28 dagen kunnen wijzigingen van het rooster en de werktijden, moet worden gezien in het kader van bescherming van de werknemer.

In het kader van de spelregels dat wordt gehanteerd bij het door het team en/of directe collega's zelf invulling geven aan het rooster en de werktijden, worden tussen werkgever en ondernemingsraad spelregels afgesproken hoe moet worden omgegaan om de continuïteit van de zorgverlening te waarborgen. Als een vraagstuk zich voordoet zoals bij nood, dan zullen daar afspraken tussen werkgever en Ondernemingsraad voor klaar moeten liggen.

Wat houdt het recht om niet bereikbaar te zijn in?

De werknemer heeft het recht om buiten zijn ingeroosterde uren niet beschikbaar te zijn voor de werkgever, geen 24-uurs beschikbaarheid. De werknemer hoeft dus niet zijn telefoon op te nemen.

Hoe kun je een vaste vrije dag op vrijdag of maandag afspreken als je om het weekend moet werken?

Een weekend is een periode van 48 uur vallend op zaterdag en zondag. De maandag of vrijdag valt niet in het weekend. Een medewerker kan dan wel op vrijdag of maandag zijn vaste vrije dag afspreken.

Het meten en uitbetalen van de gemiddelde arbeidsduur per week op kwartaalbasis, zijn dit de regulier kwartalen?

Het meten van de gemiddelde arbeidsduur per week op kwartaalbasis zijn inderdaad kalenderkwartalen.

Bij ons staat in het contract dat de arbeidsduur op kalenderjaarbasis wordt gemeten, gaat dit verdwijnen in nieuwe cao?

Nee, ook in de nieuwe cao is het uitgangspunt dat de gemiddelde arbeidsduur wordt uitgedrukt in een gemiddelde aantal uur per week gemeten over een periode van een kalenderjaar. Nieuw is dat de medewerker kan verzoeken om de gemiddelde arbeidsduur op kwartaalbasis te meten.

Bij afrekenen op kwartaalbasis is dan een aangepaste arbeidsovereenkomst noodzakelijk?

Ja, Als de medewerker het verzoek doet de arbeidsduur op kwartaalbasis te meten en in de arbeidsovereenkomst staat dat de arbeidsduur op kalenderjaarbasis wordt gemeten, is het noodzakelijk dit aan te passen.

Betekent roosteren per 3 maanden (geen kalenderkwartaal) ook meteen afrekenen per kwartaal?

Nee. Roosteren per 3 maanden betekent niet dat ook afgerekend moet worden per kwartaal. Alleen als de medewerker verzoekt om de overeenkomen gemiddelde arbeidsduur op kwartaalbasis te meten, heeft de medewerker recht om binnen een periode van een kwartaal voor 100% te worden ingeroosterd op grond van het gemiddeld aantal overeengekomen uren van de arbeidsovereenkomst. Als de werknemer gebruik maakt van de mogelijkheid om de overeengekomen arbeidsduur per kwartaal te meten worden ook min-, plus-, en meer-uren aan het eind van het kwartaal afgerekend.

Minuren wegstrepen: mag bij zelfroosteren het ontstaan van minuren gezien worden als 'op verzoek van de medewerker'?

Ook in geval van zelfroosteren hangt het af van de reden van het ontstaan van min-uren: heeft de werkgever verzocht om in een bepaalde periode minder te werken en heeft de werkgever de medewerker niet in staat gesteld deze uren (zelf) in te roosteren die op kalenderjaar/kwartaal zijn afgesproken, dan vervallen de min-uren aan het einde van het kalenderjaar/kwartaal. Dus dan worden ze weggestreept.

In het geval de medewerker heeft verzocht om in een bepaalde periode minder uren te werken/(zelf) in te roosteren, dan zal de medewerker deze uren in het betreffende kalenderjaar/kwartaal moeten inhalen. De werkgever stelt de medewerker daartoe in staat. Als de medewerker deze uren niet inhaalt, dan vervallen deze uren **niet** en moeten in het volgend kalenderjaar/kwartaal worden ingehaald.

Worden meer-uren nu standaard uitbetaald? Dus niet meer enkel op verzoek van de medewerker?

Ja maar werknemer kan ook met werkgever afspreken de meer-uren in tijd gecompenseerd te krijgen.

Mag je ook plusuren maandelijks automatisch uitbetalen?

De werknemer kan met de werkgever tussentijds afspreken dat plusuren als meer-uren worden beschouwd. Vervolgens kan met de werkgever worden afgesproken dat de meer-uren tussentijds worden uitbetaald.

Is de overwerkregeling ook voor iedereen gelijkgetrokken?

ja. De verschillende overwerkregelingen zijn geharmoniseerd en ook de overwerkvergoeding.

Hoofdstuk 4 Wat levert het op

Structurele loonsverhoging

Dient eerst de bodem te worden vastgesteld (met die 2%) en vervolgens nog 1,25% (VVT)? Of geldt de bodem van € 65 voor de totale loonsverhoging. Eerst de bodem en dan 1,25%?

- Per 1 maart 2022 ontvangen alle medewerkers (ook medewerkers in schaal HbH) 2% loonsverhoging met een bodem van € 65,--.
- Ook ontvangen per 1 maart 2022 medewerkers met een salaris in IP-nummers 6 tot en met 60 een extra salarisverhoging van 1,25 %. Voor deze medewerkers geldt per 1 maart 2022 een loonsverhoging van 2% + 1,25%, dus 3,25% met een bodem van € 65,--. De bodem geldt dus voor de totale loonsverhoging.
- Per 1 maart 2023 ontvangen alle medewerkers (ook medewerkers in de schaal HbH) een loonsverhoging van 3%.

Wat betekent een bodem van 65 euro? 65 euro o.b.v. fulltime neem ik aan? Is de 65 naar rato van omvang dienstverband?

De bodem van 65 euro betekent dat alle fulltime maandsalarissen verhoogd worden met tenminste 65 euro. De 65 euro wordt dus uiteindelijk naar rato van het dienstverband uitbetaald.

Hoe zit het met de inpassingsnummers 6 tot en met 60 als de verhoging t/m FWG 65 gaat, en de nummers doorlopen in FWG 70?

De medewerker met een salaris in IPnr's 6 tot en met 60 ontvangt de extra salarisverhoging van 1,25 %, ook als deze voorkomen in schaal FWG 15, 20 en schaal FWG 70.

Vervalt de FWG-systematiek voor indelen van functies in FWG 5 en 10 zitten, nu deze functies het salaris ontvangen in FWG 15?

Nee, de indeling van functies vindt nog steeds plaats met FGW VVT-systeem. Als een functie in FWG 5 of 10 wordt ingedeeld, dan hoort daar echter het salaris bij van FWG 15.

FWG 5 en 10 vervallen, moet dan horizontaal worden overgeschaald naar FWG 15?

Ja en als het hetzelfde bedrag niet voorkomt in deze schaal dan geldt het naast hoger bedrag in FWG 15.

Hoe schaal je weekendhulp in wanneer ze jonger zijn dan 21 jaar?

Een medewerker jonger dan 21 jaar ontvangt het salaris behorend bij de salarisschaal die op zijn functie van toepassing is.

Veranderd de periodiekdatum door een wijziging in inschaling in het nieuwe loongebouw?

Nee de periodiekdatum blijft ongewijzigd en dat kan met zich meebrengen dat een medewerker meerdere periodes vooruitgaat in salaris dan een andere medewerker, die zijn periodieke verhoging voor 1 maart 2022 heeft ontvangen.

Salaris leerling

Wie is een zij-instromer?

- Een zij-instromer kan iemand zijn die werkervaring heeft in andere functie(s) of in andere branche(s) en werkzaam zal in een functie (geen leerling/werknemer) in de VVT-sector. De zij-instromer ontvangt het salaris behorende bij de functie die hij gaat uitoefenen. Het salaris dient te worden ingepast in de periodiek die overeenkomt met de ervaring en/of de mate waarin de medewerker aantoonbaar bekwaam is om de functie zelfstandig uit te oefenen.
- Een zij-instromer kan ook iemand zijn die 21 jaar of ouder is en werken en leren combineert (leer/arbeidsovereenkomst). De zij-instromer ontvangt dan het salaris behorende bij de functie waarvoor hij een opleiding volgt en wordt ingepast in de zij-instroomperiodiek, tenzij de medewerker aantoonbaar bekwaam is dan wordt het salaris ingepast in de eerstvolgende periodiek in de schaal.

Iemand start op basis van een oriëntatiebaan en blijft daarna bij de organisatie en gaat een opleiding volgen, is er dan sprake van een doorstroomer?

Een oriëntatiebaan wordt aangegaan voor max. 3 maanden (bepaalde tijd) en eindigt van rechtswege. Als na deze periode een nieuw arbeidsovereenkomst wordt aangegaan dan is er geen sprake van een doorstroomer. Een doorstroomer is iemand die nog in dienst is en dat is niet het geval als de arbeidsovereenkomst is geëindigd. De medewerker ontvangt het salaris dat hoort bij de functie die hij gaat uitoefenen en ingepast in de periodiek die overeenkomt met de ervaring en de mate waarin de medewerker aantoonbaar bekwaam is om de functie zelfstandig uit te oefenen.

Als je tijdens je opleidingstraject 21 jaar wordt, ga je dan over naar het leerlingsalaris van 21 jaar of ouder?

Ja. Als je 21 jaar wordt en je volgt een opleiding (BBL, MBO-deelcertificaat, HBO-duaal of vergelijkbaar met een van deze opleidingen), dan ontvang je het salaris van de zij-instroomperiodiek van de functiegroep die van toepassing is voor de functie waarvoor je wordt opgeleid.

Blijft het salaris van een zij-instromer gedurende de gehele opleiding hetzelfde?

Nee. Vanaf het moment dat de zij-instromer aantoonbaar bekwaam is om de functie grotendeels zelfstandig uit te voeren, ontvang hij het salaris bij de eerstvolgende periodiek van de betreffende functiegroep en groeit het salaris door met een jaarlijkse periodieke verhoging.

Wordt aantoonbaar bekwaam ook gedefinieerd?

Ja in de cao onder definities (Bijlage 1) vindt u een definitie van aantoonbaar bekwaam.

Deze definitie komt voort uit het principe 'bekwaam is bevoegd'. Het principe 'bekwaam is bevoegd' biedt voor werkgevers meer mogelijkheden bij de inzet van personeel, maar dan moeten ook de

randvoorwaarden op orde zijn. Een belangrijk onderdeel hierbij is het door de werkgever faciliteren van opleiding en training in de praktijk. Door zorgverleners structureel periodiek te scholen en medewerkers te stimuleren in het onderhouden van bekwaamheden, wordt de inzetbaarheid van medewerkers vergroot en maakt anticiperen op veranderende zorgvragen van cliënten of veranderingen in de zorgverlening makkelijker. De organisatie maakt hierover op individueel niveau afspraken met medewerkers en houdt een registratie bij.

In de Wkkgz ([art. 2 en 3](#)) volgen onderstaande randvoorwaarden voor het aantoonbaar maken in de zorgorganisatie van bekwaamheid:

- Is er voldoende kwalitatief en kwantitatief personeel ten opzichte van de (zorgvraag van) cliënten;
- Is het beleid op orde rond actuele ([Vilans](#)) protocollen, procedures en werkprocessen en verantwoordelijkheden zijn duidelijk belegd;
- Inzichtelijk is welk type medewerkers er in dienst zijn en wat de toebedeling van verantwoordelijkheden en bevoegdheden is;
- Zorgverleners worden voldoende gefaciliteerd in de uitvoering van werkzaamheden en taken;
- Het is duidelijk welke zorgverleners bekwaam en bevoegd zijn voor welke (voorbehouden) handelingen en dit wordt bijgehouden in een actuele bekwaamheidsregistratie (Leermanagementsysteem);
- Er is inzicht in scholing en bijscholing voor het verwerven en behouden van bekwaamheid en welke scholing is gevolgd en in de laatste toets momenten.

De Inspectie voor gezondheidszorg (IGJ) toetst of de randvoorwaarden bij zorgaanbieders op orde zijn, onder meer de deskundigheid van medewerkers.

Hoe verhoudt 'aantoonbaar bekwaam' zich tot de uitvoering van voorbehouden handelingen?

De huidige wet- en regelgeving, de Wet beroepen individuele gezondheidszorg (Wet BIG) en de Wet kwaliteit klachten en geschillen zorg (Wkkgz), bieden een kader om in de praktijk goede zorg te organiseren. Beide wetten regelen de verantwoordelijkheden en bevoegdheden van beroepsbeoefenaren en zorgaanbieders, maar laten deels de uitwerking hiervan over aan veldpartijen:

- Daar waar de Wet BIG de individuele bevoegdheden regelt voor de individuele beroepsbeoefenaren, ter bescherming van de cliënt tegen onzorgvuldig handelen, legt de Wkkgz de verantwoordelijkheid bij de zorgaanbieder om goede zorg te organiseren door deskundige zorgmedewerkers in te zetten in relatie tot de cliëntenpopulatie.
- Daar waar de Wet BIG de opleiding, titels en bevoegdheden regelt, kan de werkgever medewerkers faciliteren en trainen om inzetbaar te zijn en blijven in de uitvoering van het werk door bij- en nascholing (deelcertificaten) trainingen en cursussen aan te bieden en tegelijkertijd medewerkers te stimuleren in het onderhouden van bekwaamheden.

De Wkkgz is hiermee aanvullend op de Wet BIG en regelt 'bekwaamheid' voor alle medewerkers ook voor niet-BIG geregistreerde medewerkers. De Wkkgz biedt ruimte aan zorgaanbieders om de zorg in te richten met de benodigde zorgmedewerkers en bepaalt het type zorgverlener. Belangrijk is dat zorgmedewerkers 'bekwaam' zijn voor de uitvoering van de werkzaamheden in de praktijk, dit geldt voor alle medewerkers, zowel BIG als niet-BIG geregistreerd.

Studenten, leerlingen en stagiaires kunnen ingezet worden in de zorg waar ze voor in opleiding zijn. Zij kunnen zorg verlenen en handelingen verrichten die ze hebben geleerd tijdens de opleiding. Voor de te verrichten (voorbehouden) handelingen geldt dat deze mogen uitvoeren onder voorwaarde dat:

- de theoretische toets op de opleiding moet positief zijn afgesloten; en
- de praktijktoets op de opleiding moet positief zijn afgesloten; en
- bij een praktijkopleider van de organisatie hebben zij aangetoond dat ze:
 - het ziektebeeld behorende bij de handeling kunnen herkennen en benoemen;
 - eventuele complicaties na de handeling kunnen herkennen en benoemen;

- consequenties en verdere acties kunnen overzien en uitvoeren.

In het kader van voorbehouden handelingen is het raadzaam om ze hierin te begeleiden met aanwijzingen en toezicht door een ervaren medewerker, arts of specialist, totdat zij zichzelf 'bekwaam' voelen.

Als de opleiding (bijna) voltooid is, maar men in afwachting is van diplomering en de mogelijkheid tot inschrijving in het BIG-register, geldt voor verpleegkundigen ook bovenstaande voorwaarden, mits zij een positief resultaat in de opleiding hebben behaald, dan kunnen zij worden ingezet voor de zorg en voorbehouden handelingen.

Een interne medewerker die een BBL-opleiding gaat doen, is dat een zij-instromer?

Nee, de interne medewerker die een BBL-opleiding gaat volgen is "een doorstromer" en daar geldt een andere regeling voor dan die voor zij-instromers.

Doorstromers kennen geen leeftijdsgrens?

Klopt.

Krijgen zowel BOL'ers als alle overige stagiaires deze stagevergoeding?

Als de stagiaire een opleiding volgt binnen het MBO of HBO, of een daarmee vergelijkbare opleiding, en stage loopt van tenminste 144 uur per studiejaar bij een VVT-organisatie, dan ontvangt hij een stagevergoeding volgens de cao.

Bijzondere diensten en de vergoedingen

Blijft de vergoeding bij elke oproep met een minimum van een half uur? Dus 5 min. oproep wordt vergoed als een half uur?

Nee, deze vergoeding is niet meer opgenomen in de cao. In de cao wordt geregeld dat het totaal van de oproepen bij elkaar wordt vergoed.

Voor het berekenen van de arbeidstijd blijft wel het uitgangspunt zoals geregeld in de Arbeidstijdenwet, namelijk dat een oproep tenminste een half uur arbeidstijd is in de zin van de Arbeidstijdenwet.

Is het verschil tussen bereikbaarheidsdienst, aanwezigheidsdienst en consignatiedienst ook opgeheven?

De verschillende **vergoedingen** tussen bereikbaarheidsdienst- en consignatiedienst zijn in de Cao geharmoniseerd. Slaapdienst en aanwezigheidsdienst en de vergoeding is één regeling geworden.

Gratificatieregeling

Is de gratificatie geharmoniseerd?

Beide gratificatie artikelen zijn geharmoniseerd per 1 januari 2023. D.w.z. dat vanaf 1 januari 2023 de oude artikelen komen te vervallen en nieuwe voorwaarden gelden voor het in aanmerking komen voor een gratificatie:

- Alleen dienstjaren bij huidige werkgever tellen mee;
- Gratificatie bij zowel AOW als bij 12, 5 jaar dienstverband;
- Peildatum geldt: gratificatie is o.b.v. het salaris op het moment van jubileum.

Er geldt geen overgangsregeling na 1 januari 2023. M.a.w. de nieuwe regeling treedt direct in werking per genoemde datum.

Reiskostenvergoeding

Met ingang van welke datum gaan de reiskostenvergoedingswijzigingen in?

Per 1 juli 2022 gaan de nieuwe reiskostenvergoedingen in en geldt dus per die datum **geen** eigen bijdrage of maximumvergoeding voor het woon-werk.

Wat betekent het dat de eigen bijdrage komt te vervallen?

Als de medewerker van zijn woning naar een locatie reist, ongeacht het vervoermiddel, ontvangt hij een tegemoetkoming in de reiskosten van € 0,09 netto per kilometer tot een maximum van 30 kilometer per enkele reis per dag (dus max. 60 kilometer per dag heen en terug). Er geldt dus geen eigen bijdrage.

Vervalt de aparte regeling reiskostenvergoeding voor het reizen van huis naar, van en tussen cliënten?

Nee er is nog steeds een aparte regeling voor de reiskostenvergoeding voor deze reisbeweging maar de hoogte van de vergoeding per vervoermiddel is wel gewijzigd.

Wordt de fiets- en bromfietsvergoeding gelijkgetrokken met die voor de auto?

Nee, er geldt een aparte vergoeding per vervoermiddel voor het reizen naar, van en tussen cliënten in.

Wat als de medewerker 50 km van de locatie woont?

Woont de medewerker 50 kilometer af van de locatie dan krijgt hij een tegemoetkoming in de reiskosten tot max. 30 km per enkele reis per dag en dus overige 20 km enkele reis niet.

Is de vergoeding voor een dienstreis afgeschaft?

Nee, er is in de cao nog steeds een vergoeding voor een dienstreis.

Als een medewerker reist vanaf een locatie naar andere locaties of van een locatie naar cliënten wat voor reiskostenvergoeding ontvangt hij?

In het geval de werknemer van huis naar een vaste locatie reist en vanaf vaste locatie met eigen vervoermiddel naar andere locaties of naar cliënten reist, ontvangt hij een combinatie van de volgende vergoedingen:

- Van huis naar vaste locatie: vergoeding woon-werkverkeer (art. 4.5.1) én
- Van vaste locatie met eigen vervoermiddel naar ander locatie(s) of cliënten: vergoeding werkverkeer (art. 4.5.2).

Hoe ziet de reiskostenvergoeding voor de gebroken dienst eruit?

Als de medewerker meerdere reizen per werkdag maakt, vanwege een onderbreking van de arbeidstijd binnen de dienst (en niet vanwege een pauze), ontvang hij per onderbreking een tegemoetkoming in de reiskosten van € 0,09 netto per kilometer tot een maximum van 30 kilometer per enkele reis per werkdag.

Krijg je alleen woon-werk vergoeding als je ook daadwerkelijk kosten maakt? Dus niet tijdens verlof, ziekte?

Dit is niet in de cao geregeld maar hiervoor gelden de fiscale regels (Handboek loonheffingen 2022, 23 Vervoer en reiskosten): Als de werkgever een vaste reiskosten-/thuiswerkvergoeding geeft onder bepaalde voorwaarden kan deze bij een periode van tijdelijke afwezigheid door bijvoorbeeld ziekte, worden doorbetaald. Pas als de medewerker langer dan 6 weken afwezig is, moet de vaste vergoeding worden gestopt. De betaling van de vaste vergoeding kan worden hervat vanaf de eerste dag van de maand volgend op die waarin de medewerker hersteld is.

Als de werkgever met de medewerker geen afspraken maakt over een vast reis- en thuiswerkpatroon, kan de vergoeding alleen kan worden gebaseerd op de werkelijke reis- c.q. thuiswerkdagen. Dit is aan de orde als de werkgever in het geheel geen afspraken met de medewerker maakt over vaste kantoor- en thuiswerkdagen.

Hoe zit het met het meerkeuzesysteem (fiscale uitruil) en de nieuwe reiskostenvergoeding?

Als er gebruik wordt gemaakt van het meerkeuzesysteem (cafetariaregeling) om arbeidsvoorwaarden uit te ruilen dan dient er rekening te worden gehouden met fiscale regels (Handboek loonheffingen 2022 4.15 Cafetariaregeling). U mag een cafetariaregeling ter beoordeling aan de Belastingdienst opsturen. Het verzoek moet daarbij wel voldoen aan de voorwaarden van vooroverleg.

Is een thuiswerkvergoeding opgenomen?

Nee, maar er is in de cao (art. 8.5.2) opgenomen dat de werkgever in overleg met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging een thuiswerkregeling treft waarbij tenminste gebruik wordt gemaakt van de fiscale faciliteiten en vergoedingen voor thuiswerken.

Mag met de ondernemingsraad een eigen reiskostenregeling worden gemaakt?

Ja. Het is mogelijk dat de werkgever in overleg met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging een eigen regeling reiskostenvergoeding afspreekt. Een dergelijke eigen regeling mag voor de medewerker niet negatief afwijken van de cao-regeling.

Hoofdstuk 5 Goed blijven en beter worden

Een functiegerichte scholing wordt volledig vergoed in tijd en geld. Gaat het hierbij om beroepsgerichte opleiding?

Een functiegerichte scholing is scholing gericht op de uitoefening van de functie die de medewerker heeft. Een functiegerichte scholing is dus niet een beroepsgerichte scholing zoals een BBL-/HBO-opleiding.

De medewerker krijgt regie over welke scholing nodig is voor de uitoefening van zijn functie - wat wordt hiermee bedoeld?

De medewerker maakt met de werkgever afspraken over wat hij nodig heeft (bijv. scholing) voor de uitoefening van zijn functie zodat hij aantoonbaar bekwaam blijft.

Een medewerker die een functiegerichte scholing volgt, krijgt deze volledig vergoed in tijd en geld. Hoe weerhoudt zich dit met de jaarlijkse urennorm (52x4 uur) aan lestijd?

Een functiegerichte scholing is niet een beroepsgerichte opleiding zoals het volgen van een BBL-opleiding. Een functiegerichte scholing, wordt volledig vergoed in tijd en geld en dus de jaarlijkse urennorm is hier niet aan de orde.

Hoofdstuk 6 Een goede balans tussen werk en privé

Klopt het dat de minimale bronnen voor het BalansBudget in de cao worden vastgelegd?

Ja. Vanaf 1 januari 2023 moet de werkgever het mogelijk maken om (een deel van) de eindejaarsuitkering, vakantiegeld, bovenwettelijke vakantie-uren en een deel van het salaris aan te wenden voor sparen in het kader van het BalansBudget.

Wanneer komt de derde partij voor het BalansBudget?

Nog niet duidelijk is wanneer een verlofspaarfonds wordt opgericht. Cao-partijen willen zo snel als mogelijk een verlofspaarfonds laten oprichten.

Als een medewerker BalansBudget opneemt en ziek wordt voor of tijdens de periode van verlof?

Indien de medewerker in de periode dat BalansBudget wordt opgenomen ziek wordt, gelden dezelfde wettelijke regels als ziek worden voor of tijdens een vakantieperiode, tenzij de medewerker in een voorkomend geval ermee instemt dat hij zijn verlof voortzet (dan is er geen sprake van ziekte-uren, etc.). Vanaf moment van ziekmelding gelden de vakantie-uren *als* ziekte-uren, ontstaan re-integratieverplichtingen en dient loon bij ziekte te worden uitbetaald volgens de cao.

Is al duidelijk wat er met het BalansBudget gebeurt als een medewerker van werkgever verandert?

Voor nu geldt nog dat het BalansBudget niet over kan naar een andere werkgever en dat dus deze uren moeten worden uitbetaald bij uitdiensttreding.

Landingsbaan

Wat is verschil tussen de LandingsBaan en het opnemen van BalansBudget?

Als de medewerker 60 jaar of ouder is, kan hij BalansBudget inzetten om minder te gaan werken. Hij mag (gefaseerd) afbouwen tot 50% van overeengekomen contracturen, tot aan het pensioen. Dat is de LandingsBaan.

Bij het BalansBudget mag de medewerker, ongeacht welke leeftijd hij heeft (dus zowel jonger dan 60 jaar of ouder) in elke fase van zijn loopbaan verlof uit het BalansBudget opnemen om tijdelijk minder of niet te werken.

Hoofdstuk 7 Veilig en gezond werken

Hoe is de vergoeding van bereikbaarheidsdienst bij ziekte?

De structurele vergoeding voor een bereikbaarheidsdienst zal bij het loon bij ziekte als structureel component worden meegenomen.

2 augustus 2022
fvds
met dank aan ActiZ