Arbo Unie B.V.
Nevelgaarde 42 Nieuwegein
Postbus 85101
3508 AC Utrecht
T (088) 272 34 34
www.arbounie.nl

Collectieve arbeidsovereenkomst Arbo Unie

1 januari 2026

Datum: 21 november 2025
Onderwerp: Collectieve arbeidsovereenkomst Arbo Unie
Ons kenmerk: versie 2026

© Arbo Unie B.V.
HR

Arbo Unie werkt samen met organisaties aan een duurzame samenleving waarin mensen met energie en plezier aan het werk blijven. Arbo Unie heeft ruim 30 vestigingen over heel het land. Arbo Unie voldoet aan het Certificatieschema Arbodiensten, ISO 9001 en ISO/IEC 27001. Op onze dienstverlening zijn onze algemene voorwaarden van toepassing. Deze voorwaarden zijn te bekijken en te downloaden van onze website.

Inhoud

VOORWOORD **4**

1. DEFINITIES **5**

2. VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER **6**

3. VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER **6**

4. BEGIN EN EINDE ARBEIDSOVEREENKOMST **7**

5. ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN **8**

6. OMBUIGING 55+ OVERGANGS- EN VITALITEITSREGELING **9**

7. FUNCTIEGROEPEN **10**

8. SALARISSCHALEN **10**

9. SALARISSEN **11**

A. ALGEMEEN 11
B. VAKANTIETOESLAG 11
C. EINDEJAARSUITKERING 11

10. OVERWERK **11**

11. STANDBY **12**

12. VAKANTIE **13**

A. DUUR VAN DE VAKANTIE 13
B. KOPEN EN VERKOPEN VAN BOVENWETTELIJKE VERLOFUREN 13
C. TIJDSTIP VAN VAKANTIE 13

13. VAKBONDSVERLOF **13**

14. ARBEID, GEZONDHEID EN DUURZAME INZETBAARHEID **14**

A. ALGEMEEN 14
B. OPTIMAAL WERKEN BELEID 14
C. VRIJWILLIGERSWERK 15
D. VERLOF 15
i. Bijzonder verlof *15*
ii. Rouwverlof *16*
iii. Verlof voor gendertransitie *16*
iv. Geboorteverlof voor partners *17*
v. Aanvullend geboorteverlof voor partners *17*
vi. Bovenwettelijk adoptieverlof *17*
vii. Aanvullend onbetaald bevallings- en ouderschapsverlof *17*
viii. Verlof voor maatschappelijke inzet *17*
E. DEMOTIE 18

15. ARBEIDSONGESCHIKTHEID (ALS BEDOELD IN ARTIKEL 7:629 LID 1 BW) **18**

16. VERGOEDING THUISWERKEN **19**

17. VERGOEDING REIS- EN VERBLIJFKOSTEN **19**

18. VERGOEDING BEROEPSVERENIGING **20**

19. VERGOEDING STUDIEKOSTEN **21**

20. JUBILEUM UITKERING 21
21. ZORGVERZEKERINGSWET 21
22. OVERLIJDENSUITKERING 21
23. PENSIOEN 22
24. PARTICIPATIEWET 22
25. GESCHILLENREGELING 22
26. NON-ACTIVITEIT 22
27. SCHORSING 23
28. BIJDRAGE VAKVERENIGING 23
29. BIJDRAGE VAKBONDSCONTRIBUTIE 23
30. WERKINGSSFEER EN TUSSENTIJDSE WIJZIGINGEN 23
31. INWERKINGTREDING EN DUUR VAN DE OVEREENKOMST 24
32. DOORWERKEN NA AOW-LEEFTIJD 24
AANVULLENDE AFSPRAKEN EN TOELICHTINGEN 25
BIJLAGE I SALARISSCHALEN 30
BIJLAGE II REGLEMENT GESCHILLENCOMMISSIE 31
BIJLAGE IV UITVOERINGSREGELING FUNCTIEWAARDERING 33

Voorwoord

Partijen bij deze collectieve arbeidsovereenkomst, hierna te noemen: "cao":

1.
   a) Arbo Unie B.V.
   b) Mkbasics B.V.
   c) Verbanen B.V.
   d) Belife B.V.

hierna te noemen: "Werkgever" en ten deze vertegenwoordigd door Arbo Unie B.V.

en

2.
   a) FBZ: Federatie van Beroepsorganisaties in de Zorg en daaraan gerelateerd onderwijs en onderzoek, te weten: 1. Landelijke vereniging van Artsen in Dienstverband (LAD); 2. Nederlands Instituut van Psychologen (NIP), gevestigd te Utrecht
   b) FNV, gevestigd te Utrecht
   c) CNV Vakmensen, gevestigd te Utrecht

hierna te noemen: "de werknemersorganisaties"

- Indien Werkgever het voornemen heeft een organisatieverandering door te voeren die sociale gevolgen heeft voor werknemers, stelt zij alle werknemersorganisaties hiervan zo spoedig mogelijk schriftelijk in kennis en nodigt deze tijdig uit voor overleg over een sociaal plan. De werkgever stelt in overleg met de werknemersorganisaties een sociaal plan op. Het sociaal plan heeft tot doel de nadelige sociale gevolgen voor werknemers door een organisatieverandering zoveel mogelijk te beperken.

Overwegingen:

- Bij de uitvoering van deze cao laat de werkgever zich leiden door goed werkgeverschap waar redelijkheid, billijkheid en gelijke behandeling in gelijke gevallen als uitgangspunten gelden. De werkgever ontwikkelt een langetermijnbeleid waarin duurzame inzetbaarheid en een gezonde en prettige werkomgeving belangrijke speerpunten zijn.

Komen de volgende afspraken overeen:

1. Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

a) Werkgever: Arbo Unie B.V. dan wel Mkbasics B.V. dan wel Verbanen B.V., dan wel Belife B.V. alle statutair gevestigd te Utrecht.
b) Werknemer: degene met wie de werkgever een arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 BW is aangegaan, met uitzondering van de Raad van Bestuur (RvB), direct reports en stagiaires;
c) Direct reports: 11 functionarissen die direct rapporteren aan de RvB. Het betreft de functies van operationele en staf directeuren.
d) Standaard cao: de afgesproken cao is een standaard cao. Dit betekent dat niet van de bepalingen in deze cao in negatieve of positieve zin kan worden afgeweken, tenzij anders vermeld.
e) Deeltijdarbeid: arbeid op basis van een arbeidsovereenkomst voor minder dan de in deze cao vermelde arbeidsduur bij een volledig dienstverband. Tenzij uitdrukkelijk anders vermeld, is deze cao naar evenredigheid van toepassing op deeltijdarbeid.
f) Raad van Bestuur: gezamenlijk verantwoordelijk voor het bestuur van de Vennootschap, de algemene gang van zaken van de Vennootschap, alsmede de gang van zaken binnen de met de Vennootschap verbonden groepsmaatschappijen.. De benoeming van Bestuurders vindt plaats door de Raad van Commissarissen.
g) Partner:
   i) de geregistreerde partner, de echtgenoot of echtgenote;
   ii) degene met wie de werknemer ongehuwd samenleeft.
   Van ongehuwd samenleven is sprake als twee ongehuwde personen een gezamenlijke huishouding voeren, met uitzondering van bloedverwanten in de eerste graad.
h) Salaris: het voor de werknemer geldende bruto maandsalaris, exclusief de vergoedingen genoemd in de artikelen 10 en 11.
i) Schaalsalaris: het voor de werknemer geldende salaris vermeld in de salarisschalen in bijlage I.
j) Uurloon: 1/156e deel van het salaris.
k) Werkdagen: werkzaamheden van maandag tot en met zaterdag, met uitzondering van feestdagen en gedenkdagen.
l) Feestdagen en gedenkdagen: Nieuwjaarsdag, 1e en 2e Paasdag, Bevrijdingsdag (5 mei) – één keer in de vijf jaar, Hemelvaartsdag, 1e en 2e Pinksterdag, 1e en 2e Kerstdag, Koningsdag.
m) Diversiteitsdagen: Feestdagen die door de werknemer, in overleg met de werkgever, kunnen worden opgenomen ter vervanging van Tweede Paasdag en/of Tweede Pinksterdag. Diversiteitsdagen bieden ruimte voor persoonlijke, culturele of levensbeschouwelijke vieringen en mogen geen verstoring van de bedrijfsvoering veroorzaken. Iedere werknemer heeft recht op maximaal twee diversiteitsdagen per kalenderjaar.
n) Jaarsalaris: 12 maal het voor de werknemer in dat jaar geldende bruto maandsalaris inclusief vakantiegeld, vaste eindejaarsuitkering en persoonlijke toeslagen, exclusief de vergoedingen genoemd in de artikelen 10 en 11. Indien van toepassing, wordt daarnaast de variabele eindejaarsuitkering zoals bedoeld in artikel 9c toegekend, met dien verstande dat de vaste en variabele eindejaarsuitkering gezamenlijk nooit meer bedragen dan een volledig bruto maandsalaris (een dertiende maand).
o) Standplaats: De standplaats is die locatie van werkgever waar de werknemer doorgaans werkt.

i. Werknemers die voornamelijk op klantlocaties werken, zullen toch een werkgever locatie als standplaats krijgen. Dit wordt dan de werkgever locatie in de regio waar regulier overleg met de afdeling, het team en/of de leidinggevende plaatsvindt. Indien dat meerdere werkgever locaties zijn, dan wordt de standplaats de werkgever locatie die het dichtst bij de woonplaats van de werknemer ligt.
ii. Werknemers die alléén op klantlocaties werken en geen team(overleg) in de regio hebben, krijgen als standplaats de dichtst bij hun woonplaats liggende werkgever locatie.
iii. Werknemers van de serviceafdelingen: Finance Planning & Control, IT, Privacy & Security, Juridische Zaken, Kwaliteit, Sales & Tenderdesk, Communicatie & Productmanagement en HR, hebben als standplaats de locatie van het hoofdkantoor van werkgever.
iv. Werknemers van de serviceafdeling Facilitaire Zaken krijgen als standplaats de dichtst bij hun woonplaats liggende werkgever locatie.

2. Verplichtingen van de werkgever

1 De werkgever verplicht zich geen personeel in dienst te nemen of te houden op voorwaarden die strijdig zijn met deze cao.
2 De werkgever gaat met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aan, waarin wordt verwezen naar deze cao en het eventueel geldende reglement.
3 De werkgever betaalt tijdig alle schriftelijk overeengekomen arbeidsvoorwaarden uit.
4 De werkgever vrijwaart de werknemer voor schade toegebracht aan derden bij de uitoefening van zijn functie, tenzij de schade in belangrijke mate het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van werknemer.
5 De werkgever draagt zorg voor rechtsbijstand aan de werknemer bij aansprakelijkstelling en/of rechtsvervolging van de werknemer ten gevolge van handelen of nalaten in de uitoefening van zijn functie. Hieronder valt ook rechtsbijstand bij tucht- en /of strafrechtszaken. De werkgever stelt dan een jurist ter beschikking. De rechtsbijstand geldt niet als er sprake is van opzet en/of grove schuld van de kant van de werknemer. Wanneer de kosten van rechtsbijstand kunnen worden verhaald op derden zal de werknemer alle medewerking verlenen aan de werkgever zodat deze de kosten kan verhalen.
6 Materiële schade die de werknemer heeft opgelopen bij het uitoefenen van zijn functie en die redelijkerwijs niet voorkomen kon worden, wordt door de werkgever vergoed. De vergoedingswijze is uitgewerkt in een reglement dat gepubliceerd is op Intranet.
7 De werkgever zal zonder schriftelijke toestemming van de werknemer geen gegevens van werknemer aan derden verstrekken voor zover die van persoonlijke aard zijn en/of over het functioneren van werknemer gaan, tenzij dat voortvloeit uit wettelijke verplichtingen.

3. Verplichtingen van de werknemer

1 De werknemer verricht alle door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden naar zijn beste vermogen, voor zover deze redelijkerwijs van hem kunnen worden verlangd. Hij gedraagt zich daarbij naar de aanwijzingen van de werkgever en zal al datgene doen en/of nalaten wat een goed werknemer in gelijke omstandigheden behoort te doen en/of na te laten.
2 De werknemer neemt de bepalingen van de met de OR overeengekomen dienst- en rusttijden in acht.
3 De werknemer verricht ook buiten de aangegeven uren arbeid te verrichten, voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze cao in acht neemt.

4 De werkgever draagt zorg voor adequate, aanvullende opleiding en bijscholing van werknemers. De werkgever kan de werknemer in overleg verplichten hieraan deel te nemen voor zover dat noodzakelijk is voor het vervullen van de overeengekomen functie.
5 a De werknemer is, zowel tijdens als na beëindiging van het dienstverband, verplicht tot geheimhouding van de kennis die hij uit hoofde van zijn functie heeft opgedaan, voor zover de verplichting uit de aard van de zaak volgt of hem uitdrukkelijk is opgelegd.
b De onder a. bedoelde verplichting bestaat niet tegenover hen, die delen in de verantwoordelijkheid voor een goede vervulling van de functie van de werknemer en ook niet tegenover hen, van wie medewerking tot die vervulling noodzakelijk is, indien en voor zover zij zelf tot geheimhouding verplicht zijn of zich verplichten, een en ander met inachtneming van de wettelijke bepalingen van het beroepsgeheim
6 Het is de werknemer niet toegestaan een al dan niet gehonoreerde nevenfunctie te vervullen en/of al dan niet gehonoreerde nevenwerkzaamheden te verrichten die redelijkerwijs geacht kunnen worden onverenigbaar te zijn met zijn functie, dan wel met de belangen of het aanzien van werkgever. De werknemer is verplicht de werkgever voorafgaande aan het vervullen van nevenfuncties en/of verrichten van nevenwerkzaamheden schriftelijk op de hoogte te stellen.
7 Het is de werknemer verboden:
a Direct of indirect materieel belang te hebben bij aannemingen en leveringen aan de werkgever.
b Direct of indirect geschenken (met een waarde van meer dan € 50), beloningen of provisie te accepteren anders dan met instemming van de werkgever.
8 a De werknemer is verplicht de goederen die door de werkgever aan zijn zorgen zijn toevertrouwd zorgvuldig te beheren.
b De werknemer kan worden verplicht tot vergoeding van door de werkgever geleden schade, voor zover deze is ontstaan door opzet, grove schuld of ernstige nalatigheid van de werknemer.

4. Begin en einde arbeidsovereenkomst

1 De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan en gewijzigd en wordt digitaal opgemaakt met digitale handtekeningen van werknemer en werkgever. De werkgever zorgt ervoor dat de werknemer een door beide partijen ondertekend digitaal exemplaar ontvangt van deze overeenkomst of de wijziging daarvan, inclusief een (elektronisch) exemplaar van deze cao, inclusief bijlagen en reglementen.
2 Als de werkgever het in het bedrijfsbelang nodig acht, is het de werkgever toegestaan de werknemer tijdelijk in een andere standplaats/ander bedrijfsonderdeel van werkgever te laten werken. Dit in overeenstemming met de werknemer. Hierbij houdt de werkgever in redelijkheid rekening met de omstandigheden van de werknemer. Een maximale enkele reistijd (van woonplaats naar plaats van tewerkstelling) van 1,5 uur is acceptabel.
3 Bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst kan de wettelijke proeftijd worden overeengekomen.
4 De arbeidsovereenkomst wordt als regel:
a het eerste jaar aangegaan voor bepaalde tijd;
b na dit jaar bij goed functioneren omgezet in onbepaalde tijd.
5 De arbeidsovereenkomst eindigt:
a met wederzijds goedvinden, zoals bedoeld in artikel 7:670b BW;
b op de dag dat de werknemer de AOW gerechtigde leeftijd bereikt, eindigt de arbeidsovereenkomst van rechtswege, tenzij werkgever en werknemer overeenkomen de arbeidsovereenkomst voort te zetten of te hernieuwen conform de regeling 'doorwerken na

AOW-leeftijd', waarbij de nieuwe arbeidsovereenkomst kan ingaan op de eerste dag van de kalendermaand volgend op die waarin de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt;

c door het verstrijken van de termijn of door de beëindiging van de werkzaamheden, waarvoor de overeenkomst is aangegaan;

d door opzegging van een overeenkomst voor onbepaalde tijd met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn;

e door tussentijdse opzegging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn;

f door beëindiging om dringende redenen, als bedoeld in de artikelen 7:678 en 679 BW;

g door ontbinding door de kantonrechter overeenkomstig artikel 7:671 b BW;

h tijdens de proeftijd zonder opgaaf van redenen wanneer de werknemer of de werkgever dat te kennen geeft;

i bij overlijden van de werknemer.

j bij opzegging van de arbeidsovereenkomst met instemming van werknemer, zoals bedoeld in artikel 7:671 lid 1 BW;

k na twee jaar arbeidsongeschiktheid.

6 Als de werkgever of de werknemer de arbeidsovereenkomst opzegt, moet dit schriftelijk gebeuren tegen het einde van de kalendermaand.
Wanneer in de arbeidsovereenkomst voor de werknemer een langere opzegtermijn is overeengekomen dan de wettelijke opzegtermijn, geldt – in afwijking van artikel 672 lid 8 BW – voor de werkgever een gelijke opzegtermijn.

7 De ingangsdatum van het ontslag is de eerste van een kalendermaand.

5. Arbeidsduur en werktijden

1. De arbeidsduur voor de werknemer met een volledig dienstverband bedraagt 36 uur per week. Dat betekent dat er in principe wordt gewerkt met een vijfdaagse werkweek, waarbij de werknemer de keuze kan maken om iedere week één dagdeel niet te werken of iedere twee weken één hele dag. Indien dit in het belang is van de klant(en) van werkgever kunnen werknemer en werkgever met wederzijds goedvinden hiervan afwijken. De werkgever kan in overleg met de werknemer de arbeidsduur uitbreiden tot een maximum van 40 uur per week.
2. Per werkdag is de arbeidsduur 8 uur.
3. Als het werkaanbod op een te hoog niveau ligt, kan werkgever aanbieden om, regionaal, in onderling overleg met werknemers in de functiegroepen directen de arbeidsovereenkomsten aan te passen naar een 40-urige werkweek. Alle arbeidsvoorwaarden zullen hier dan op aangepast worden. Een alternatief is dat werkgever in onderling overleg met de werknemer overeenkomt om tijdelijk uitbreiding van het aantal contracturen af te spreken voor een bepaalde tijd. Deze tijdelijke uitbreiding kan niet meer bedragen dan 4 uur per week. De aanpassing van de arbeidsduur geldt voor het boekjaar waarin de afspraak wordt gemaakt en eindigt automatisch op 31 december van elk jaar. Voor het nieuwe boekjaar maken werkgever en werknemer in onderling overleg eventueel een nieuwe gelijkluidende afspraak. Er is sprake van een te hoog werkaanbod als er binnen een bedrijfsvestiging een groep directen, gedurende drie maanden, cumulatief meer dan 110% van hun target heeft gewerkt. De aanpassing van de arbeidsduur van 36 naar 40 uur per week kan alleen worden aangeboden aan directen waarbij de laatste beoordeling ten minste "goed" was en die de laatste drie maanden hun target hebben gerealiseerd.

4. De werktijden liggen tussen 07.00 en 19.00 uur op de in onderling overleg vastgestelde werkdagen. Op overige uren worden alleen werkzaamheden verricht, die naar het oordeel van de werkgever strikt noodzakelijk zijn.
5. Wanneer feestdagen en gedenkdagen vallen op een voor de werknemer vastgestelde werkdag, heeft de werknemer recht op een vrije dag met behoud van salaris. Indien op een feestdag wordt gewerkt, ontvangt de werknemer een vervangende vrije dag. Iedere werknemer heeft eenmaal per vijf jaar recht op een doorbetaalde vrije dag op 5 mei (Nationale Bevrijdingsdag). In tussenliggende jaren is 5 mei een reguliere werkdag. Indien 5 mei valt op een dag waarop de werknemer volgens het arbeidspatroon niet werkt, bestaat er geen recht op vervangende vrijgesteld tijd.
6. Iedere werknemer heeft recht op maximaal twee diversiteitsdagen per kalenderjaar. Diversiteitsdagen kunnen in overleg met de werkgever worden opgenomen ter vervanging van één van de volgende nationale feestdagen: Tweede Paasdag of Tweede Pinksterdag. De werknemer meldt het gebruik van diversiteitsdagen tijdig bij de leidinggevende, zodat de continuïteit van de werkzaamheden gewaarborgd blijft. Het opnemen van diversiteitsdagen mag de bedrijfsvoering niet verstoren; indien passende afspraken niet mogelijk blijken, wordt dit met reden vastgelegd.
7. Zowel de reistijd voor woon-werkverkeer als de tijd die nodig is voor het gebruiken van de lunch, wordt niet tot de werktijd gerekend. Zie voor definitie woon-werkverkeer artikel 17 van deze cao. De lunchpauze bedraagt minimaal 30 minuten.
8. De werkgever zorgt dat bij inroostering zoveel mogelijk aansluitende werktijden worden ingepland. Bij wijziging van inroostering wordt de werknemer binnen een redelijke termijn hierover geïnformeerd.

6. Ombuiging 55+ overgangs- en vitaliteitsregeling

1. Voor werknemers geldt de navolgende voorziening om per 1 januari 2016 minder uren per week te gaan werken in het kader van Optimaal Werken.
    a) Uiterlijk op peildatum 31 december 2019 dient de werknemer 60 jaar of ouder te zijn. Daarnaast kunnen werknemers deelnemen, die vallen onder de zogenaamde overgangsregeling, zoals beschreven in artikel 10 lid 7b van de "CAO 2008-2011" van d.d. 24 juni 2011. Met dien verstande dat werknemers uit de 55+ regeling op 1 januari 2016 die nog niet de leeftijd van 60 jaar hebben bereikt, toch gebruik kunnen maken van deze voorziening vanaf 1 januari 2016.
    b) Deze werknemers kunnen vanaf 1 januari 2016 de keuze maken om met financiële ondersteuning van de werkgever minder te gaan werken.
    c) Deze financiële ondersteuning is als volgt: bij de leeftijd van 60 jaar tot en met 62 jaar kan een werknemer bij inlevering van 1 uur salaris per week (2,8%), 2 uur per week (5,6%) minder werken. Bij 63 jaar en ouder kan een werknemer met inlevering van 2 uur salaris per week (5,6%), 4 uur per week (11%) minder werken. Deze financiële regeling blijft van toepassing tot het bereiken van de AOW gerechtigde leeftijd van de werknemer.
    d) Deze voorziening geldt ook voor werknemers met een parttime dienstverband naar rato
    e) Alle arbeidsvoorwaarden blijven ongewijzigd, met dien verstande:
        i. dat de opbouw van verlof, grondslag voor vakantiegeld en eventueel target (IUP) pro rato worden aangepast in lijn met het verminderde aantal uren werken per week.
        ii. dat de opbouw en de grondslag van het pensioen gehandhaafd blijven op het oorspronkelijke contractueel vastgelegde aantal uren per week (voor fulltimers 36 uur).

De premiekosten blijven gehandhaafd conform de bestaande verdeelsleutel tussen werkgever en werknemer.

f) Inroostering en opname van de uren (resp. 2 en 4) geschiedt op vaste dagdelen binnen een periode van twee weken in overleg met de leidinggevende.

7. Functiegroepen

1. Op alle functies die onder deze cao vallen is een erkende functiewaarderingsmethode van toepassing. De werknemer is aan de hand van een functietypering ingedeeld in een van de relevante functiefamilies.
2. De functietyperingen zijn vastgelegd in het functieboek. Het functieboek maakt onderdeel uit van deze cao. Het functieboek is voor de werknemer te vinden op intranet.

8. Salarisschalen

1 Per 1 januari 2023 is een nieuw loongebouw in werking getreden.

2 De huidige salarisschalen zijn opgenomen in bijlage I. De in de salarisschalen opgenomen bedragen gelden bij een volledig dienstverband, zoals bedoeld in artikel 5 lid 1.

3 De salarisschalen hebben uitloopschalen voor specifiek benoemde kritische functies. Elke twee jaar vindt een evaluatie plaats over de status van de kritische functies in relatie tot arbeidsmarktontwikkelingen en kunnen de uitloopschalen met instemming van de cao-partijen worden aangepast.

4 De werknemer wordt ingedeeld in de bij de functietypering behorende functiegroep. Een hogere indeling dan het aanvangssalaris is mogelijk op basis van inschatting van competenties.

5 Zolang het maximum van de salarisschaal niet is bereikt, krijgt iedere werknemer ieder jaar een periodieke verhoging. Deze gaat in op 1 januari van elk jaar. Als de werknemer na 30 september in dienst treedt, komt hij niet in aanmerking voor een periodieke verhoging in het daaropvolgende jaar.

6 De werknemer die op eigen verzoek wordt geplaatst in een lager ingedeelde functie wordt ingeschaald in de daaraan gekoppelde lagere functionele salarisschaal. Dit gebeurt met ingang van de maand die volgt op de maand waarin de werknemer zijn werkzaamheden in de lager ingedeelde functie is begonnen. Inschaling vindt plaats op dezelfde trede van de bij de lagere functie behorende functionele salarisschaal.

7 a Als een werknemer door promotie in een hoger ingedeelde functie wordt geplaatst, vindt de indeling in de hogere salarisschaal plaats op het naast hogere bedrag plus minimaal twee periodieken.

b Bij promotie vervalt de (mogelijk van toepassing zijnde) persoonlijke toeslag met dien verstande dat het nieuwe salaris niet minder bedraagt dan het oude salaris inclusief de persoonlijke toeslag. Als het nieuwe salaris minder bedraagt, ontvangt de werknemer een persoonlijke toeslag tot het niveau van het oude salaris. Deze toeslag wordt ingelopen bij toekomstige salarisverhogingen.

8 De werknemer die op verzoek van werkgever minimaal een periode van vier weken de functie van een andere werknemer in een hogere salarisschaal waarneemt, ontvangt tijdens de periode van waarneming een waarnemingstoeslag. Deze toeslag bedraagt 10% van trede nul van de functionele salarisschaal behorende bij de hogere waar te nemen functie. De waarneming vindt plaats voor een periode van maximaal twee jaar.

9 In bijzondere omstandigheden kan de werkgever een arbeidsmarkttoelage verstrekken aan de werknemer.
10 Er zijn richtlijnen met betrekking tot stagevergoedingen opgenomen.

9. Salarissen

a. Algemeen

1 De salarissen worden structureel verhoogd met 2% per 1 januari 2026 waarbij minimaal € 120,- bruto nominaal is gegarandeerd (bij een fulltime dienstverband).
2 Als door toegekende persoonlijke toeslagen het salaris hoger is dan de in de salarisschalen vermelde bedragen, wordt een zelfde procentuele verhoging toegepast op die toeslagen die pensioengevend zijn.

b. Vakantietoeslag

1 Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 juni van het jaar tot en met 31 mei van het daaropvolgende jaar.
2 Jaarlijks in de maand mei ontvangt de werknemer een vakantietoeslag van 8% van het feitelijk genoten salaris in het vakantietoeslagjaar met inachtneming van de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag. Bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer is de vakantietoeslag slechts verschuldigd onder aftrek van de vakantietoeslag die de werknemer ontvangt uit hoofde van de sociale verzekeringen.
3 De werknemer aan wie onbetaald verlof is toegekend, ontvangt over deze periode geen vakantietoeslag.

c. Eindejaarsuitkering

1 De werknemer ontvangt in december een structurele eindejaarsuitkering.
2 De structurele eindejaarsuitkering bedraagt 6,5% van het in het lopende jaar verdiende bruto jaarsalaris (= 12 x bruto maandsalaris inclusief eventuele persoonlijke toeslag), vermeerderd met de vakantietoeslag. Bij uitdiensttreding vóór december ontvangt de werknemer deze uitkering naar rato bij de laatste salarisbetaling.
3 Indien het netto jaarresultaat van Arbo Unie over het kalenderjaar 2026 hoger uitvalt dan begroot, wordt 50% van het meerdere uitgekeerd aan medewerkers als variabele eindejaarsuitkering. met dien verstande dat de vaste en variabele eindejaarsuitkering gezamenlijk nooit meer bedragen dan een volledig bruto maandsalaris (een dertiende maand)

10. Overwerk

1 Als overwerk wordt beschouwd door of namens de werkgever incidenteel opgedragen arbeid, waardoor de arbeidsduur die is vastgelegd in de individuele arbeidsovereenkomst wordt overschreden.
2 De werkgever zal structureel overwerk zoveel mogelijk voorkomen.
3 Niet als overwerk worden aangemerkt:
   a) Arbeid verricht gedurende een periode van een half uur of korter voorafgaande aan of aansluitend op de vastgestelde werktijd.

b) Arbeid verricht door werknemers in de functiegroepen C t/m H, voor zover het aantal overwerkuren niet meer dan vijf uur per maand bedraagt
c) Arbeid verricht door werknemers in functiegroep I t/m O.

4 Als er langer dan een half uur wordt overgewerkt, wordt deze periode afgerond op een heel uur. Wordt er langer dan een uur overgewerkt, dan wordt deze periode naar boven afgerond op halve respectievelijk hele uren.
5 De vergoeding voor overwerk wordt in eerste instantie verstrekt in de vorm van vrije tijd, gelijk aan het aantal uren dat het overwerk heeft geduurd. Geldt er wel een geldelijke beloning dan wordt deze uitgevoerd zoals geformuleerd onder 6.
6 De onder 5 genoemde geldelijke beloning bestaat uit een percentage van het uurloon en wel:
- 25% voor overwerk verricht tussen 06.00 en 22.00 uur op maandag t/m vrijdag;
- 50% voor overwerk verricht op maandag t/m vrijdag na 22.00 en voor 06.00 uur;
- 75% voor overwerk verricht op zaterdag tot 18.00 uur;
- 100% voor overwerk verricht op zaterdag vanaf 18.00 uur, op zon-, feest- en gedenkdagen tussen 00.00 en 24.00 uur.

7 De in lid 5, bedoelde vrije tijd dient na overleg met de betrokken werknemer te worden verleend en opgenomen in het kwartaal volgend op de maand waarin het overwerk is verricht, tenzij tussen de werkgever en de werknemer uitdrukkelijk anders is overeengekomen.
8. In het geval het belang van de werkzaamheden naar het oordeel van de werkgever verzet tegen het geven van vrije tijd, wordt de vrije tijd omgezet in een geldbedrag, bestaande uit een evenredig deel van het salaris.
9. Een werknemer die aantoonbaar fysiek en/of psychisch teveel belast wordt door overwerk, wordt ontzien. Dit geldt ook voor zwangere werknemers.

11. Standby

1 De werknemer die zich in opdracht van de werkgever buiten zijn normale werktijden beschikbaar moet houden, ontvangt hiervoor een standby-vergoeding.
2 De vergoeding bedraagt het volgende percentage van het voor het desbetreffende werknemer geldende uurloon, vermeerderd met de eventueel van toepassing zijnde persoonlijke toeslag per uur, vermenigvuldigd met het aantal door de klant gevraagde standby uren:
- maandag t/m vrijdag: 0,51%;
- zaterdag, zondag en feestdagen en gedenkdagen: 2,32%.

3 Van extra opkomst is sprake indien de werknemer in opdracht van de werkgever voor het verrichten van werkzaamheden een extra reis van huis naar het werk en terug moet maken. De vergoeding bedraagt het volgende percentage van het voor het desbetreffende werknemer geldende uurloon en de eventueel van toepassing zijnde persoonlijke toeslag per uur, vermenigvuldigd met de uren voor de extra opkomst:
- maandag tot en met vrijdag: 0,58%,
- zaterdag, zondag en feest- en gedenkdagen: 1,16%

4 Als de werknemer tijdens de standby-dienst in opdracht van de werkgever werkzaamheden uitvoert, wordt dit extra werk aangemerkt als overwerk en vergoed overeenkomstig artikel 10, lid 7 van deze cao.

12. Vakantie

a. Duur van de vakantie

1 Het vakantiejaar is gelijk aan het kalenderjaar.
2 Iedere werknemer heeft per vakantiejaar recht op een vakantie met behoud van salaris van in totaal 24,5 dagen van 8 uur ofwel 196 uur (waarvan 144 uur wettelijk en 52 uur bovenwettelijk) bij een volledig dienstverband. De werknemer heeft recht om een aaneengesloten vakantie van ten hoogste 3 weken op te nemen. In overleg met de werkgever kan hiervan worden afgeweken.
3 De werknemer die in deeltijd is aangesteld heeft recht op vakantie naar rato van de omvang van het dienstverband.
4 De werknemer die na 1 januari van het lopende vakantiejaar in dienst is getreden, of die voor het einde van het lopende vakantiejaar uit dienst is getreden, heeft in afwijking van het in lid 2 en 5 bepaalde voor elke maand dienstverband in het lopende vakantiejaar recht op een evenredig deel van de in dit artikel geregelde vakantie.

b. Kopen en verkopen van bovenwettelijke verlofuren

De werknemer wordt de mogelijkheid geboden om maximaal 2 werkweken aan verlof te verkopen dan wel te kopen. Het verkopen van verlofuren betreft bovenwettelijke verlofuren. Voor het kopen van verlofuren geldt dat de uren moeten worden genoten in 2026.

c. Tijdstip van vakantie

1 De vakantie wordt overeenkomstig de wensen van de werknemer verleend, tenzij gewichtige redenen van de afdeling of van werkgever zich hiertegen verzetten.
2 De werkgever kan, als daar gewichtige redenen voor zijn, na overleg met de werknemer, het door hem vastgestelde tijdstip van de vakantie wijzigen. De werkgever vergoedt de schade die de werknemer daardoor lijdt. Het vaststellen van de nieuwe vakantie gebeurt in overleg met de werknemer.
3 De werkgever kan per jaar drie collectieve vakantiedagen aanwijzen. Deze aanwijzing vindt plaats voor 1 februari van het betreffende vakantiejaar en in overleg met de OR.
4 Vakantie-uren dienen bij voorkeur te worden opgenomen in het jaar waarin de aanspraak is ontstaan. Werkgever volgt de wet voor de verval- en verjaringstermijnen van het verlof.
5 Vakantiedagen kunnen tot een maximum van 10 dagen (bij een fulltime dienstverband, parttime naar rato) meegenomen worden naar het jaar volgend op het jaar waarop het recht op deze vakantiedagen is ontstaan.
6 Indien vakantie-uren worden opgenomen op een dag waarop volgens een bepaald arbeidspatroon een bepaald aantal uren wordt gewerkt, dan wordt dit aantal uren geregistreerd als vakantie.

13. Vakbondsverlof

1 De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid deel te nemen aan activiteiten van de vakverenigingen waarvan hij lid is, mits de bedrijfsomstandigheden dit naar het oordeel van de werkgever toelaten.
2 De kaderleden krijgen daarvoor betaald verlof tot totaal 15 dagen per jaar en de overige leden tot totaal 5 dagen per jaar, wanneer deelneming aan deze activiteiten geschiedt op uren waarop hij volgens arbeidsovereenkomst inzetbaar is.

3 Onder activiteiten van de vakverenigingen worden verstaan:
   a statutaire vergaderingen dan wel vergaderingen van statutaire regionale organen waarbij de werknemer als bestuurslid en/of afgevaardigde is aangewezen;
   b conferenties, landelijke en regionale vergaderingen en werkgroepen waarvoor de werknemer door het hoofdbestuur is uitgenodigd;
   c cursussen voor zover de werknemer daaraan deelneemt op verzoek van de vakvereniging.
4 Onder vakvereniging wordt verstaan:
   a een vereniging van werknemers die partij is bij deze cao;
   b een vakcentrale, waarbij een vereniging als bedoeld onder a, is aangesloten.

14. Arbeid, gezondheid en duurzame inzetbaarheid

a. Algemeen

Werkgever streeft naar een volwassen arbeidsrelatie met zijn werknemers. Dit past bij het maatschappelijk verantwoord ondernemen van werkgever. Uitgangspunt bij die arbeidsrelatie is dat de werknemer mede verantwoordelijk is voor zijn eigen inzetbaarheid en loopbaan. De verantwoordelijkheid van de werkgever is om werknemers te stimuleren en te faciliteren bij het doorlopen van hun loopbaan. Werken aan blijvende inzetbaarheid als gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer, ongeacht functie of leeftijd van de werknemer, staat daarin centraal. Dit wordt ondersteund door “een leven lang optimaal werken” beleid. Deze gezamenlijke verantwoordelijkheid voor duurzame inzetbaarheid en de loopbaan wordt ten minste een keer per jaar besproken tussen werknemer en leidinggevende en vastgelegd in een verslag.

b. Optimaal Werken beleid

Er is een Optimaal Werken beleid binnen Arbo Unie. De kernelementen van dit beleid zijn:
- gezonde werkomgeving; voorkomen over- en onderbelasting, versterken belastbaarheid;
- betrokkenheid; innerlijke drive en basis voor werkplezier;
- ontwikkeling; ontplooiingsmogelijkheden bieden, afwisseling en uitdaging en waardering laten blijken;
- goede balans werk-privé;
- goede fysieke en mentale gezondheid.

Voor de uitvoering van dit beleid voor duurzame inzetbaarheid stelt de werkgever een budget beschikbaar dat bestaat uit:
- Een financieel budget van € 400,- per formatieplaats bij werkgever.
- 20 uur per jaar voor iedere voltijds werknemer die besteed kunnen worden voor activiteiten die verband houden met duurzame inzetbaarheid. De invulling hiervan wordt jaarlijks afgesproken tussen werknemer en zijn leidinggevende.

Het thema Optimaal Werken is een van de onderwerpen tijdens de gesprekken die de leidinggevende met de werknemer voert in het kader van de HR-cyclus. In deze gesprekken wordt expliciet aandacht besteed aan de ontwikkeling van de werknemer en de balans tussen werk en privé. Leidinggevende en werknemer bespreken samen op welke wijze de werknemer inzetbaar kan blijven in deze en volgende levensfasen.

Vanuit het Optimaal Werken beleid krijgen werknemers vanaf 2025 de mogelijkheid om deel te nemen aan een bedrijfsfitnessregeling. Deze regeling biedt werknemers de kans middels een fiscaal voordeel tegen een gereduceerd tarief te kunnen sporten, hetgeen bijdraagt aan hun gezondheid en welzijn. De regeling is terug te vinden op Intranet.

Partijen spreken af om gedurende de looptijd van de cao het duurzame inzetbaarheidsbeleid te evalueren en daarbij te toetsen of op onderstaande punten voldoende voortgang is geboekt. Indien op onderdelen onvoldoende resultaat is behaald, maken partijen afspraken over de wijze waarop onderdelen of trajecten geïntensiveerd kunnen worden. Meer specifiek gaat dat over de volgende punten:

- Verantwoord roosteren met zoveel als mogelijk maatwerk
- Haalbare KPI's voor werknemers
- Aandacht voor levenslang leren
- Het faciliteren van een goede balans werk-privé incl. mantelzorg
- Onderlinge afstemming over de manier waarop, waar en wanneer gewerkt wordt
- Goed in- en doorstroombeleid en het bevorderen van de mobiliteit
- Bestrijding psychische en fysieke werkdruk

c. Vrijwilligerswerk

Arbo Unie hecht veel waarde aan haar maatschappelijke verantwoordelijkheid en we willen onze werknemers de kans geven om op verschillende manieren bij te dragen aan de samenleving. Daarom bieden wij één dag (8 uur) per kalenderjaar verlof voor vrijwilligerswerk aan. Dit verlof stelt werknemers in staat om zich in te zetten voor activiteiten die een directe link hebben met werk, veilig werken en gezondheid.

Denk hierbij aan voorlichtingscampagnes over veilig werken, het bieden van hulp bij het vinden van werk aan mensen die de Nederlandse taal niet machtig zijn, het ondersteunen van initiatieven die de gezondheid en veiligheid bevorderen, het geven van EHBO-cursussen, of het begeleiden van sportactiviteiten die bijdragen aan een gezonde levensstijl.

Door deze inzet dragen onze werknemers niet alleen bij aan de gemeenschap, maar versterken zij ook hun eigen vaardigheden en kennis op het gebied van veiligheid en gezondheid.

d. Verlof

Bij het toekennen van bijzonder verlof wordt uitgegaan van Fair Use Policy. Daarmee wil werkgever beogen dat ook ouders, uit uiteenlopende gezinsconstructies zoals bijvoorbeeld meeroudergezinnen en andere niet-juridische ouders (personen die de duurzame verzorging en opvoeding van het kind op zich nemen) dit verlofrecht kunnen overnemen.

i. Bijzonder verlof

1 Conform de Wet Arbeid en Zorg worden de volgende bijzondere verlofvormen verleend:
- calamiteitenverlof
- kort- en langdurend zorgverlof
- zwangerschaps- en bevallingsverlof
- adoptieverlof
- ouderschapsverlof

- loopbaanonderbreking.

2 Bovenop wat bepaald is in de wet Arbeid en Zorg heeft de werknemer recht op de volgende buitengewone verloven:
   a bij huwelijksaangifte van de werknemer: de daarvoor benodigde tijd, tot ten hoogste een halve dag;
   b bij huwelijk van de werknemer: in totaal 2 dagen;
   c bij huwelijk van een van de leden van het gezin van de werknemer of van zijn bloed- en aanverwanten in de eerste en tweede graad: 1 dag;
   d bij registratie van het partnerschap van de werknemer: 2 dagen;
   e bij verhuizing: 1 dag, ten hoogste eenmaal per jaar;
   f bij het 25- en 40-jarig huwelijksfeest van de werknemer en bij het 25-, 40-, 50-, 60- en 65-jarig huwelijksfeest van ouders, schoonouders of pleegouders: 1 dag.
3 Daar waar aan een werknemer betaald verlof wordt toegekend in verband met gebeurtenissen die betrekking hebben op de echtgenoot of schoonfamilie worden (geregistreerde) partners en hun familie hiermee gelijk gesteld.
4 Bij ernstige ziekte, van echtgenoot/geregistreerd partner, (pleeg-)ouder, (pleeg-)kind of een verwant waarvoor thuisverpleging en/of verzorging noodzakelijk is, krijgt de werknemer, die de verzorging/verpleging op zich neemt, verlof met behoud van salaris voor de duur van ten hoogste een maand. Aansluitend kan, voor zover dat noodzakelijk is, deze termijn in overleg met de werkgever worden verlengd door gebruikmaking van vakantiedagen. Onder 'ernstige ziekte' wordt verstaan een levensbedreigende ziekte, waarbij het leven van die persoon op korte termijn ernstig in gevaar is.

ii. Rouwverlof

Er is een protocol opgesteld dat houvast biedt om de getroffen werknemer zo goed als mogelijk op te vangen zodat hij/zij kan rouwen zonder het contact met het werk te verliezen. Dit protocol is te vinden op het Intranet.
Met betrekking tot verlof gaat het om maatwerk en wordt er in overleg met de leidinggevende of HR een individuele afspraak gemaakt. Dat geldt voor rouw, maar ook voor andere ingrijpende gebeurtenissen.

iii. Verlof voor gendertransitie

Een werknemer die in gendertransitie is of gaat, heeft gedurende het dienstverband met de werkgever over een periode van tien jaar recht op maximaal 24 weken transitieverlof met behoud van salaris voor de benodigde medische en niet-medische behandelingen en eventuele hersteltijd zonder zich ziek te hoeven melden. Uitgezonderd hierop is als er een medische behandeling plaatsvindt (bv chirurgische ingreep) met als gevolg dat de werknemer arbeidsbeperkingen heeft. Dit zal wel onder ziekteverlof vallen.

- De werknemer kan het maximum aan transitieverlof in delen opnemen. De werknemer meldt het opnemen van het transitieverlof schriftelijk bij de werkgever ten minste acht weken voor ingang van het verlof, onder opgave van de omvang van het verlof, de vermoedelijke duur van het verlof, vergezeld van een verklaring van een geregistreerde behandelend arts, tijdstip van ingang en wanneer van toepassing de spreiding van de uren over de week. Indien dit niet mogelijk is, meldt de werknemer het opnemen van het verlof zo spoedig mogelijk. De werkgever willigt het verzoek om opname van het transitieverlof in principe in.

iv. Geboorteverlof voor partners

Naast het wettelijk kraamverlof heeft de werknemer recht op eenmaal het aantal werkdagen per week aan kraamverlof na de bevalling van de echtgenote/geregistreerd partner of degene van wie het kind wordt erkend. Het verlof kan worden opgenomen binnen een periode van vier weken na de geboorte van het kind. Dit verlof wordt volledig doorbetaald door de werkgever.

v. Aanvullend geboorteverlof voor partners

Partners kunnen maximaal vijf weken (vijf keer het aantal werkuren per week) aanvullend geboorteverlof opnemen. Tijdens het verlof krijgt de partner geen salaris, maar een uitkering van het UWV. Deze uitkering is maximaal 70% van het dagloon van de werknemer. Arbo Unie vult de UWV-uitkering aan tot 100% van het individueel jaarinkomen.
Het verlof kan worden opgenomen binnen zes maanden na de geboorte van het kind. Het geboorteverlof van één week moet hiervoor eerst zijn opgenomen.

vi. Bovenwettelijk adoptieverlof

De werkgever verleent de werknemer betaald adoptieverlof als bedoeld in artikel 3:2 van de Wet Arbeid en Zorg. De werknemer is verplicht via de werkgever een uitkering bij UWV aan te vragen. Deze uitkering komt in mindering op het salaris van de werknemer.

vii. Aanvullend onbetaald bevallings- en ouderschapsverlof

In aanvulling op het betaald bevallingsverlof verleent de werkgever op verzoek van de werknemer onbetaald bevallingsverlof voor een periode van maximaal vier weken en/of verleent de werkgever onbetaald ouderschapsverlof onder de volgende voorwaarden:

a) Indien tijdens de periode van onbetaald verlof als bedoeld in dit artikel op verzoek van de werknemer de pensioenverzekering wordt voortgezet, komt het werkgeversdeel van de over de periode van onbetaald verlof verschuldigde premies ten laste van de werkgever, mits de werknemer na het onbetaald verlof het dienstverband ten minste 6 maanden voortzet. Als de werkgever zorg draagt voor de totale premieafdracht, verhaalt hij het werknemersdeel van de verschuldigde premies op de werknemer.
b) Het werkgeversdeel van de betaalde premies tijdens de periode van onbetaald verlof dient door de werknemer te worden terugbetaald, als het dienstverband met de werknemer na het onbetaald verlof niet met ten minste 6 maanden wordt voortgezet. De werkgever en werknemer treffen hiervoor een terugbetalingsregeling.
c) Voor de opbouw en het opnemen van vakantie-uren geldt het bepaalde in artikel 12 van deze cao. Bij ziekte tijdens het ouderschapsverlof vindt geen opschorting van het verlof plaats.
d) Het bedrag van de doorbetaling van het salaris tijdens ziekte wordt berekend op basis van het salaris dat wordt genoten tijdens het ouderschapsverlof. Bij langdurige ziekte die doorloopt na afloop van de periode van ouderschapsverlof, wordt de doorbetaling van het salaris tijdens ziekte berekend op basis van het salaris, waarop de werknemer bij de hervatting van zijn functie recht zou hebben.

viii. Verlof voor maatschappelijke inzet

De werknemer kan verlof krijgen voor activiteiten ten behoeve van de maatschappij, zoals: deelname aan militaire reservistendienst of oefeningen, inzet bij humanitaire hulpverlening (noodhulp bij rampen/crises), deelname aan civiele missies (bv. internationale wederopbouw of rechtsstaatondersteuning), en bijdragen aan nationale veiligheid/crisisbeheersing (bv. rampenbestrijding, evacuaties). Het toekennen van dit verlof is maatwerk: in overleg tussen werkgever

en werknemer worden duur en voorwaarden van het verlof bepaald, met oog voor continuïteit van de bedrijfsvoering. Afspraken hierover worden schriftelijk vastgelegd. Verlof voor dergelijke maatschappelijke inzet wordt verleend conform de van overheidswege geldende regelingen voor reservisten of hulpverleners. Afhankelijk van aard en duur van de inzet kunnen redelijke aanvullende afspraken worden gemaakt over werktijden, (door)betaling, compensatie of faciliteiten. De werknemer informeert de werkgever tijdig over een oproep of geplande inzet, zodat passende afspraken gemaakt kunnen worden. Dit verlof staat los van regulier vakantieverlof en wordt niet afgeboekt van de vakantierechten, tenzij werkgever en werknemer uitdrukkelijk anders overeenkomen.

e. Demotie

De werkgever biedt de werknemer, als zijn specifieke situatie daarom vraagt, in het kader van duurzame inzetbaarheid de mogelijkheid om in onderling overleg en na toestemming van de werknemer, zijn werkzaamheden voort te zetten in een lagere, bij die functie behorende functieschaal.

15. Arbeidsongeschiktheid (als bedoeld in artikel 7:629 lid 1 BW)

Indien een werknemer als gevolg van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van het BW, de Ziektewet en de arbeidsongeschiktheidswetgeving (WIA of WAO), mits hierna niet anders is bepaald.

1. De werknemer die verhinderd is de bedongen arbeid uit te voeren ontvangt gedurende de eerste 52 weken arbeidsongeschiktheid 100% van zijn bruto maandsalaris.
2. De werknemer ontvangt gedurende de tweede 52 weken arbeidsongeschiktheid 70% van zijn bruto maandsalaris
3. Over de uren waarop de werknemer op advies van de bedrijfsarts en volgens zijn re-integratieplan passende werkzaamheden verricht, werkzaamheden op arbeid therapeutische uitvoert of scholing volgt, ontvangt hij gedurende de tweede 52 weken arbeidsongeschiktheid , maximaal 100% van het van het bruto maandsalaris.
4. De werknemer die arbeidsongeschikt is geraakt door een beroepsziekte ontvangt gedurende de tweede 52 weken arbeidsongeschiktheid 100% van het bruto maandsalaris.
5. De AOW gerechtigde werknemer heeft in afwijking van de 1 tot en met 4 van dit artikel gedurende de eerste zes weken van arbeidsongeschiktheid recht op 100% van het bruto maandsalaris.
6. De werknemer die zodanig arbeidsongeschikt is, dat al eerder duidelijk is dat de werknemer duurzaam en volledig arbeidsongeschikt is kan een vervroegde WIA aanvragen. Dat kan al vanaf 3 weken arbeidsongeschiktheid tot de 68e week van arbeidsongeschiktheid. De uitkering gaat dan in de 10de week na de aanvraag in. Bij vervroegde WIA-uitkering betaalt de werkgever 100% van de grondslag voor loondoorbetaling totdat de loondoorbetalingsverplichting eindigt na 104 weken.
7. De pensioenopbouw bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer in de zin van artikel 7:629 lid 1 BW blijft gedurende een periode van maximaal 104 weken ongewijzigd , voor zover dit volgens wettelijke en fiscale regelgeving en het pensioenreglement is toegestaan.
8. Bij arbeidsongeschiktheid na 104 weken van minder dan 35% ontvangt de werknemer gedurende de eerste 26 weken 100% van het brutoloon behorende bij de eigen of vervangende functie voor de overeengekomen urenomvang. Daarna ontvangt de werknemer bij arbeidsongeschiktheid

minder dan 35%, 100% van het brutoloon voor de uren waarop hij werkt in de eigen of vervangende functie.

9. Bij arbeidsongeschikt na 104 weken tussen de 35% en 80% spant de werkgever zich maximaal in om de resterende arbeidscapaciteit van de werknemer volledig te benutten, eventueel door herplaatsing binnen de eigen organisatie of bij een andere werkgever. De werknemer ontvangt het brutoloon dat past bij de functie die hij verricht voor het aantal uren dat hij werkt.
10. Het bruto maandsalaris in dit artikel is het bruto maandsalaris dat de werknemer zou hebben ontvangen als hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest. Onder bruto maandsalaris vallen ook de eventuele periodieke salarisverhoging en de opbouw vakantiegeld gedurende de periode van arbeidsongeschiktheid van de werknemer.
11. Het bruto maandsalaris als bedoeld dit artikel wordt verminderd met:
    a) de bruto uitkering die de werknemer ontvangt wegens arbeidsongeschiktheid vanuit de sociale verzekeringswetgeving en/of werkloosheid als gevolg van arbeidsongeschiktheid of op grond van een eventuele invaliditeits- en/of arbeidsongeschiktheidspensioenuitkering;
    b) het bedrag aan bruto inkomsten in of buiten het dienstverband door de werknemer genoten voor werkzaamheden die hij verricht gedurende de tijd dat hij, indien hij niet arbeidsongeschikt geweest was, de bedongen arbeid had kunnen verrichten.
12. De werkgever heeft een bovenwettelijke aanvullende arbeidsongeschiktheidsverzekering voor haar werknemers afgesloten waardoor de terugval in inkomen bij duurzame (blijvende) arbeidsongeschiktheid wordt beperkt. De werkgever draagt de premies van deze verzekering. Voor meer informatie betreffende deze verzekering wordt verwezen naar het Intranet van Arbo Unie.
13. Indien de werkgever wegens de arbeidsongeschiktheid van de werknemer van een of meer derden een schadevergoeding kan vorderen, zal de werknemer de daarvoor benodigde informatie verstrekken.

16. Vergoeding Thuiswerken

Arbo Unie vergoedt de inrichting van de thuiswerkplek conform de Thuiswerkregeling (Intranet). Iedere werknemer ontvangt een Thuiswerkvergoeding van € 2,45 netto per thuiswerkdag, zijnde het op de ingangsdatum van deze cao geldende fiscale vrijstellingsmaximum. Indien de overheid het onbelaste maximumbedrag voor de thuiswerkvergoeding wijzigt, wordt de hoogte van deze vergoeding per diezelfde datum dienovereenkomstig aangepast. Thuiswerkdagen worden door de werknemer geregistreerd in de daarvoor beschikbare applicatie. Op basis van deze registratie wordt de vergoeding maandelijks uitgekeerd.

17. Vergoeding reis- en verblijfkosten

1 De vergoedingen voor reiskosten zijn per 1 januari 2022 vastgelegd in het mobiliteitsbeleid.
2 De werknemer ontvangt een tegemoetkoming:
    a. in de kosten verbonden aan alle gereden zakelijke kilometers tussen zijn woonadres en de standplaats van € 0,23 netto per kilometer.
    b in de kosten verbonden aan zakelijke reizen of verblijf in het kader van zijn werkzaamheden en in opdracht van de werkgever.
    c vergoeding van de werkelijk gemaakte verblijfskosten.
3 De mobiliteitsbehoefte voor woon-werkverkeer:

a Wordt gefaciliteerd door een mobiliteitskaart, mogelijke deelname aan de duurzame leaseregeling of reizen op de fiets.
b Bij reizen met eigen vervoer geldt een vergoeding van € 0,23 netto per kilometer.
c De vergoeding voor woon-werkverkeer is bij reizen met eigen vervoer gemaximeerd tot een enkele reisafstand van 75 kilometer (gebaseerd op de ANWB routeplanner).
d Voor alle werknemers wordt een Fietsplan beschikbaar gesteld, dus ook voor werknemers met een leaseauto. Naast een vergoeding van € 0,23 netto, spaart de werknemer € 0,10 bruto per gereden zakelijke kilometer op de fiets welke aangewend kan worden voor de aanschaf van een volgende fiets.
e Voor zover niet fiscaal vrijgesteld, gelden de vergoedingen als bruto vergoedingen.

4 Werknemers die een leaseauto hebben, komen niet in aanmerking voor een vergoeding woon-werkverkeer of vergoeding reiskosten. Wel kunnen zij gebruik maken van een mobiliteitskaart.
5 Vergoeding reistijd bij wijziging standplaats;
Werknemers van wie de standplaats als gevolg van de verhuizing of een interne herplaatsing zal worden gewijzigd, mogen in de tijd van de werkgever reizen als de extra reistijd meer bedraagt dan 30 minuten extra enkele reis (gemeten vanaf het huisadres tot aan de huidige standplaats ten opzichte van het huisadres tot aan de nieuwe standplaats - gebaseerd op de ANWB routeplanner). De eerste extra 30 minuten enkele reis komen derhalve voor eigen tijd. In totaal zal niet meer dan 60 minuten enkele reis in de tijd van de werkgever worden gereisd. Deze overgangsregeling geldt voor de duur van 18 maanden na wijziging van de standplaats.
6 Als de fiscale wetgeving over het onderwerp van dit artikel wijzigt, zijn cao-partijen verplicht met elkaar te overleggen of en in hoeverre de inhoud van dit artikel zal worden gewijzigd.
7 Een versobering van het mobiliteitsbeleid vraagt om instemming van de vakbonden en betreffende de zakelijke kilometervergoeding wordt een 'terugkeergarantie' naar 0,36 cent bruto afgesproken. Een wijziging in de arbeidsvoorwaardelijke elementen van de leaseregeling vereist te allen tijde instemming van de vakbonden.
8 De mobiliteitsregeling wordt op het Intranet gedeeld.
9 De reistijd vanuit huis naar de standplaats geldt als eigen tijd. Voor alle werknemers die voor de uitvoering van hun werkzaamheden rechtstreeks vanuit huis naar de klantlocatie reizen of naar een andere Arbo Unie locatie dan de standplaats, geldt dat een reistijd van meer dan 45 minuten enkele reis (gebaseerd op de ANWB routeplanner ongeacht de verkeersdrukte) wordt aangemerkt als werktijd.
10 De genoemde kilometervergoeding van € 0,23 netto per kilometer is gebaseerd op het fiscale vrijgestelde maximum. Indien de Belastingdienst dit onbelaste maximumbedrag voor kilometervergoedingen aanpast, wordt de in dit artikel genoemde kilometervergoeding per gelijke datum aangepast naar het nieuwe fiscale maximum.

18. Vergoeding beroepsvereniging

De werknemer, die lid is van een beroepsvereniging voor beoefenen van zijn/haar beroep dan wel voor zijn functie gevormde vereniging, komt in aanmerking voor vergoeding van verplichte registraties en de contributie van beroepsverenigingen tot een bedrag van maximaal € 650,00 per beroepsvereniging. Voorwaarde hiervoor is dat de werknemer zijn/haar beroep daadwerkelijk uitoefent.

19. Vergoeding studiekosten

De werkgever vergoedt de kosten voor studies, congressen en symposia waarbij het behalen van een diploma of het verkrijgen van een getuigschrift of daarmee overeenkomende verklaring van belang is voor het vervullen van de functie van de werknemer of voor het vervullen van een andere functie, waarin hij aangesteld dan wel bevorderd zal worden. De werkgever stelt hiervoor een reglement vast met de OR en publiceert dit op Intranet.

20. Jubileum uitkering

1. Ter gelegenheid van een 25- en 40-jarig dienstjubileum bij werkgever en diens rechtsvoorgangers ontvangt de werknemer een gratificatie. Bij een dienstverband van:
   - 25 jaar: 1 maandsalaris;
   - 40 jaar: 1 maandsalaris.
2. In het geval een werknemer een arbeidsovereenkomst op basis van nul-uren heeft, wordt de jubileum uitkering berekend over het gemiddeld aantal gewerkte uren in de laatste drie kalendermaanden voorafgaand aan de jubileumdatum.
3. De uitkering is bruto voor netto, mits niet in strijd met de geldende fiscale wetgeving.

21. Zorgverzekeringswet

Werkgever biedt werknemers ten minste één collectief aanbod voor een zorgverzekering. Hierbij geldt voor werknemers en hun gezinsleden het principe van non-selecte acceptatie voor de aanvullende verzekeringen als men zich aanmeldt per 1 januari van een jaar. Uitgezonderd zijn de jaardekkingen van de tandartsverzekering die hoger zijn dan € 350,- per verzekerde per jaar, tenzij de verzekerde al een soortgelijke dekking heeft.

22. Overlijdensuitkering

1. In geval van overlijden van de werknemer wordt door de werkgever, conform het bepaalde in artikel 7:674 BW, een overlijdensuitkering toegekend aan:
   a. de langstlevende echtgenoot dan wel geregistreerde partner van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde dan wel degene met wie de werknemer ongehuwd samenleefde, bij afwezigheid:
   b. de minderjarige kinderen tot wie de overledene in familierechtelijke betrekking stond, bij afwezigheid:
   c. degene met wie de werknemer in gezinsverband leefde en in wiens kosten van bestaan hij grotendeels voorzag.
2. De overlijdensuitkering wordt verstrekt op basis van het laatstgenoten salaris van de werknemer over de periode vanaf de dag na overlijden tot en met 2 maanden na de dag van het overlijden, met verlenging van deze periode tot en met de laatste dag van de maand. De overlijdensuitkering wordt in de maand die volgt op de maand waarin het overlijden plaatsvond, belasting- en premievrij uitbetaald voor zover niet in strijd met de geldende fiscale wetgeving.
3. De overlijdensuitkering wordt verminderd met het bedrag van de uitkering die de persoon genoemd onder lid 1 sub a tot en met c vanwege het overlijden van de werknemer toekomt op grond van een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering en op grond van de Toeslagenwet.

4. De overlijdensuitkering wordt niet toegekend en verstrekt indien de werknemer onmiddellijk voorafgaand aan het overlijden door toepassing van artikel 7:629 lid 3 BW, geen aanspraak had op loon als bedoeld in artikel 7:629 lid 1 BW of indien als gevolg van het toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering op grond van een wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering.

23. Pensioen

De volledige pensioenpremie voor PFZW, ABP en andere pensioenregelingen, zoals deze bij overgenomen organisaties gebruikelijk waren en door de werkgever zijn overgenomen, komen voor 50% voor rekening van werkgever en voor 50% voor rekening van werknemer met inbegrip van toekomstige premiestijgingen. Partijen streven naar deelname door alle daarvoor in aanmerking komende werknemers aan één pensioenregeling.
Bij wijzigingen van wettelijke regelingen over het pensioen is het uitgangspunt dat een eventueel voordeel voor de werkgever ten gunste zal komen van de werknemer.

24. Participatiewet

De cao-partijen zullen na ondertekening van deze cao met elkaar in gesprek gaan om concrete afspraken te maken over de participatie van (jong) gehandicapten. Daarbij geldt als uitgangspunt is dat werkgever op dit terrein haar maatschappelijke bijdrage wil leveren. Werkgever wil extra moeite doen vacatures in te vullen met mensen met een beperking en deskundigheid inschakelen om hierbij te ondersteunen.

25. Geschillenregeling

Bij geschillen tussen werkgever en werknemer over de toepassing van:
- het beoordelingssysteem;
- de functiewaarderingsystematiek;
- de cao en de uitvoering van de cao;

kan de werkgever of de betrokken werknemer zich wenden tot de geschillencommissie met het verzoek om een uitspraak te doen of een zwaarwegend advies te geven. Voor de nadere uitwerking wordt verwezen naar bijlage II bij deze cao.

26. Non-activiteit

1 De werkgever kan de werknemer op non-actief stellen als naar het oordeel van de werkgever de voortgang van de werkzaamheden ernstig wordt belemmerd.
2 De op non-actiefstelling geldt voor een periode van ten hoogste drie weken en kan door werkgever eenmaal worden verlengd voor dezelfde periode.
3 Als het dienstverband is opgezegd, kan de werkgever de werknemer op non-actief stellen tot het einde van het dienstverband.
4 Het besluit tot op non-actiefstelling en het besluit tot verlenging daarvan wordt door de werkgever zo spoedig mogelijk schriftelijk aan de werknemer meegedeeld onder vermelding van de redenen.

5 De non-actiefstelling vindt plaats met behoud van loon en alle overige rechten voortvloeiende uit de arbeidsovereenkomst en deze cao.
6 De werknemer heeft tijdens de periode waarin hij op non-actief is gesteld geen toegang tot de werkplek.
7 Na het verstrijken van de periode van op non-actiefstelling heeft de werknemer het recht zijn werkzaamheden te hervatten.
8 De op non-actiefstelling kan niet als strafmaatregel worden gebruikt.
9 De werkgever is gedurende de periode van op non-actiefstelling verplicht te bevorderen dat de werknemer zijn werkzaamheden kan hervatten, tenzij de arbeidsovereenkomst is opgezegd.

27. Schorsing

1 De werkgever kan de werknemer met behoud van salaris schorsen, als disciplinaire maatregel of om zodanig ernstige redenen, dat voortzetting van de werkzaamheden door de werknemer naar het oordeel van de werkgever niet langer verantwoord is. De schorsing wordt direct, gemotiveerd en bij aangetekend schrijven aan de werknemer bevestigd.
2 De schorsing geldt voor een periode van maximaal een week en kan door de werkgever eenmaal voor dezelfde periode worden verlengd.
3 De werkgever is bevoegd de werknemer gedurende de periode van schorsing de toegang tot de gebouwen en terreinen van werkgever te ontzeggen.
4 Als blijkt dat de werknemer kennelijk ten onrechte door de werkgever werd geschorst, zal de werkgever de werknemer openlijk rehabiliteren en hem de aantoonbare schade vergoeden.

28. Bijdrage vakvereniging

Tussen partijen is een bijdrage door de werkgever aan de vakverenigingen overeengekomen per werknemer. Deze bijdrage kan middels vakbondsopgave en declaratie uiterlijk in november van ieder jaar worden ingediend. De betaling geschiedt vervolgens binnen 30 dagen. Voorwaarde voor vergoeding hiervan is dat de werknemer zijn beroep nog feitelijk uitoefent voor werkgever. De vergoeding wordt jaarlijks geïndexeerd met de cao verhoging.

29. Bijdrage vakbondscontributie

Deze bijdrage kan door de werknemer middels vakbondsopgave en declaratie worden ingediend. De bijdrage betreft 50% van de netto contributie. De betaling geschiedt in december van ieder jaar.

30. Werkingssfeer en tussentijdse wijzigingen

1 Deze cao is van toepassing op alle werknemers van Arbo Unie, Mkbasics, Belife en Verbanen, met uitzondering van de direct reports van de Raad van Bestuur. Met de direct reports wordt een individuele managementovereenkomst gesloten.
2 Als zich een wijziging van algemeen-economische of algemeen-sociale aard in Nederland voordoet waardoor één van de partijen van oordeel is redelijkerwijs niet langer gebonden te kunnen zijn aan een van de bepalingen van deze overeenkomst, voeren partijen overleg hierover . Bij dit overleg worden uitsluitend de bepalingen betrokken waarop de genoemde wijziging direct betrekking heeft.

31. Inwerkingtreding en duur van de overeenkomst

1 Deze cao treedt in werking met ingang van 1 januari 2026 en loopt tot en met 31 december 2026
2 Indien geen van de partijen uiterlijk een maand voor de einddatum van deze caoj per aangetekend schrijven aan de wederpartij te kennen geeft de cao te willen beëindigen of wijzigen, wordt de cao geacht telkens stilzwijgend voor één jaar te zijn verlengd.

32. Doorwerken na AOW-leeftijd

Met werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt, kan de arbeidsovereenkomst – met wederzijds goedvinden – worden voortgezet of opnieuw worden aangegaan. Op deze arbeidsovereenkomsten zijn de wettelijke bijzondere bepalingen voor AOW-gerechtigde werknemers van toepassing. Arbeidsduur, werktijden en overige afspraken worden in overleg vastgesteld met inachtneming van de bedrijfsbelangen. Beëindiging van de arbeidsovereenkomst vindt plaats conform de geldende wettelijke regels. Indien binnen de onderneming arbeidsplaatsen komen te vervallen wegens reorganisatie, zal in beginsel eerst afscheid worden genomen van werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt

Aanvullende afspraken en toelichtingen

Algemeen

Indien gedurende de looptijd van deze cao een van de in deze cao vermelde regelingen wijzigt, zullen de cao-partijen een kopie ontvangen van de betreffende regeling(en).

Art. 1 d Standaard cao

Indien tijdens de looptijd van deze cao blijkt dat onbedoelde wijzigingen afgesproken zijn, zullen cao partijen overleg hierover hebben.

Art. 1 c Direct reports

Er wordt in dit artikel verwezen naar de elf direct reports van de RvB waarop deze cao niet van toepassing is. De werkgever heeft de intentie om voor de direct reports zoals aangeven in art. 1 zoveel mogelijk de bepalingen van de cao van toepassing te verklaren. Voor de betreffende functionarissen kunnen individuele contractuele afspraken en beloningsvormen worden gemaakt.

Art. 4 b Optimaal Werken beleid

Werkgever en werknemersorganisaties spreken af om in 2026 een verkenning uit te voeren naar de uitbreiding van het fiscale voordelenpakket (Werkkostenregeling) – naast de reeds bestaande fiets- en sportregelingen – met als doel per 1 januari 2027 extra fiscaal vriendelijke opties voor medewerkers beschikbaar te stellen. Vóór invoering zal dit punt weer met de vakorganisaties worden afgestemd.

Art. 7 Beloningssystematiek

Werkgever staat open voor overleg met de drie grootste partijen in haar sector de mogelijkheden te onderzoeken om te komen tot een sector cao. Indien geconstateerd wordt dat hier voldoende draagvlak onder deze partijen voor is, zal onderzocht worden of er mogelijkheden zijn om tot een uniform functiewaarderingssysteem te komen.

Levensfasebewust personeelsbeleid

Werkgever zal gedurende de looptijd van deze cao de mogelijkheden verkennen voor levensfasebewust personeelsbeleid.

Art. 22 Pensioen

Werknemers die (gerekend op fulltime basis) een pensioengevend salaris ontvangen van 100.000 euro en hoger en op 1 januari 2015 in dienst waren, krijgen de werkgeverspremie betrekking hebbende op het bovenwettelijke deel netto uitgekeerd in de vorm van een bruto toelage, tenzij is afgesproken dit bedrag direct te storten in een andere aanvullende pensioenvoorziening. De werkgever gaat de mogelijkheden na van het faciliteren van een netto pensioen regeling. De netto resultante van de bruto toelage kan worden gebruikt om deel te nemen aan een dergelijke netto pensioen regeling. Werknemers die in aanmerking komen voor de netto pensioen regeling beslissen zelf of ze daadwerkelijk deelnemen aan de netto regeling.

Bijlage I Salarisschalen

Salarissen (o.b.v. 36-urige werkweek) in euro's per 1 januari 2026

Salarisschalen Arbo Unie, Verbanen, Belife en mkbasics

Functiegroep → Trede ↓	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P
0			2.647,38	2.823,76	3.032,23	3.274,80	3.558,06	3.891,97	4.627,33	5.251,87	6.048,07	7.071,38	8.266,56	9.671,87
1	2.468,58	2.595,48	2.748,75	2.933,94	3.152,84	3.407,54	3.704,96	4.060,35	4.800,63	5.453,25	6.285,43	7.351,17	8.597,22	10.058,76
2	2.561,01	2.694,25	2.855,19	3.049,64	3.279,48	3.546,91	3.860,89	4.239,48	4.980,85	5.663,58	6.533,78	7.642,17	8.941,12	10.461,10
3	2.658,06	2.797,97	2.966,94	3.171,12	3.412,46	3.693,26	4.027,71	4.430,29	5.168,28	5.882,33	6.792,08	7.946,98	9.298,75	10.879,55
4	2.759,96	2.906,87	3.084,29	3.298,68	3.552,08	3.848,23	4.204,52	4.637,05	5.364,58	6.109,82	7.060,71	8.264,87	9.670,70	11.314,73
5	2.824,16	3.021,21	3.207,51	3.432,61	3.698,68	4.014,42	4.392,12	4.854,15	5.571,37	6.350,94	7.340,07	8.595,45	10.057,55	11.767,32
6	2.890,28	3.093,25	3.285,13	3.516,99	3.791,05	4.190,29	4.596,97	5.082,11	5.786,42	6.601,91	7.630,62	8.810,33	10.308,98	12.061,51
7	2.958,39	3.167,44	3.365,09	3.603,90	3.888,66	4.302,42	4.726,03	5.225,72	5.926,21	6.765,05	7.820,40	9.030,59	10.566,70	12.363,04
8	3.028,54	3.243,87	3.447,44	3.693,42	3.989,59	4.418,94	4.858,96	5.375,22	6.069,49	6.932,26	8.015,90	9.256,36	10.830,86	12.672,12
9	3.064,67	3.283,22	3.489,85	3.785,62	4.093,54	4.542,66	4.995,88	5.530,62	6.218,28	7.103,66	8.216,29	9.487,76	11.101,64	12.988,91
10	3.101,34	3.323,17	3.532,90	3.834,00	4.147,62	4.606,37	5.066,39	5.690,69	6.371,82	7.279,33	8.339,55	9.630,09	11.268,16	13.183,76
11	3.138,56	3.363,72	3.576,59	3.883,64	4.203,04	4.671,04	5.137,96	5.773,13	6.466,25	7.387,38	8.464,64	9.774,54	11.437,18	13.381,50
12	3.176,34	3.404,88	3.620,94	3.934,03	4.259,30	4.736,68	5.210,61	5.856,81	6.562,10	7.497,04	8.591,61	9.921,15	11.608,74	13.582,23
13									6.659,39	7.608,35	8.720,49	10.069,97	11.782,87	13.785,96
Schaalmaximum	3.176,34	3.404,88	3.620,94	3.934,03	4.259,30	4.736,68	5.210,61	5.856,81	6.659,39	7.608,35	8.720,49	10.069,97	11.782,87	13.785,96

Uitloopschalen kritische functies op basis van 36 uur (Arbo Unie en mkbasics):

Functiegroep → Trede ↓	K	L	M	N	O	P
14	6.758,11	7.721,33	8.851,29	10.221,01	11.959,62	13.992,76
15	6.858,35	7.837,09	8.984,06	10.374,34	12.139,01	14.202,64
16	6.960,07	7.954,64	9.118,83	10.529,95	12.321,10	14.415,68
17	7.063,33	8.073,96	9.255,60	10.687,90	12.505,91	14.631,92

Uitloopschalen voor kritische IT-functies (Arbo Unie):

Functiegroep → Trede ↓	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P
12	4.259,30	4.736,68	5.210,61	5.856,81	6.562,10	7.497,04	8.591,61	9.921,15	11.608,74	13.582,23
13	4.316,40	4.803,31	5.284,34	5.941,73	6.659,39	7.608,35	8.720,49	10.069,97	11.782,87	13.785,96
14	4.374,36	4.870,93	5.360,46	6.027,93	6.758,11	7.721,33	8.851,29	10.221,01	11.959,62	13.992,76
15	4.434,82	4.939,57	5.437,94	6.115,43	6.858,35	7.837,09	8.984,06	10.374,34	12.139,01	14.202,64
16	4.496,91	5.009,24	5.516,58	6.205,91	6.960,07	7.954,64	9.118,83	10.529,95	12.321,10	14.415,68
17	4.559,94	5.079,95	5.596,41	6.297,86	7.063,33	8.073,96	9.255,60	10.687,90	12.505,91	14.631,92
18	4.623,92	5.151,73	5.677,44	6.391,18	7.168,13	8.195,08	9.394,43	10.848,21	12.693,50	14.851,40
19	4.688,85	5.224,58	5.759,67	6.485,89	7.274,51	8.318,01	9.535,36	11.010,93	12.883,91	15.074,17
20	4.754,76	5.298,59	5.843,14	6.582,04	7.382,47	8.442,77	9.678,39	11.176,10	13.077,17	15.300,29
21	4.821,65	5.375,15	5.927,86	6.679,61	7.492,06	8.569,41	9.823,56	11.343,75		
22	4.889,55	5.452,85	6.013,86	6.778,67	7.603,29	8.697,96	9.970,92	11.513,89		
23	4.958,47	5.531,72	6.101,14	6.879,20	7.716,20	8.828,43		11.686,61		
24		5.611,77	6.191,12	6.981,24	7.831,83	8.960,85				
25			6.282,84	7.084,81	7.949,31					

Bijlage II Reglement geschillencommissie

artikel 1
Definities

In dit reglement wordt verstaan onder:
- a Cao: de cao Arbo Unie.
- b Commissie: de Geschillencommissie.
- c Werkgevers: partij enerzijds.
- d Vakverenigingen: partijen anderzijds.
- e Beoordelingssysteem: het personeelsbeoordelingssysteem zoals in gebruik bij werkgever.
- f Functiewaarderingsmethode: het functiewaarderingssysteem zoals partijen dit zijn overeengekomen en dat is vastgelegd in het bij de cao behorende functieboek.

artikel 2
Samenstelling

1 a De Commissie bestaat uit drie leden.
  b Een van de leden wordt aangewezen door de werkgever en één door de vakverenigingen.
  c De twee leden genoemd onder b kiezen samen één onafhankelijke voorzitter.
2 Het secretariaat berust bij werkgever.
3 De benoemingen geschieden voor een periode van maximaal twee jaar. Herbenoeming is mogelijk. In vacatures wordt zo spoedig mogelijk voorzien.

artikel 3
Doel

De Commissie, als genoemd in artikel 25, heeft tot doel een zwaarwegend advies te geven bij geschillen tussen de individuele werkgever en werknemer over de toepassing van het personeelsbeoordelingssysteem, over de toepassing en/of uitvoering van de cao of een zwaarwegend advies uit te brengen inzake geschillen voortvloeiend uit de toepassing van de functiewaarderingsmethode.

artikel 4

Bevoegdheden en werkwijze

1 De Commissie vergadert zo dikwijls als dit nodig is. De Commissie vergadert voltallig.

2 a Als een geschil ter beslissing is voorgelegd over de personeelsbeoordelingssysteem of over de toepassing en/of uitvoering van de cao, stelt de Commissie de individuele werkgever en werknemer(s) betrokken bij het geschil in de gelegenheid hun standpunten schriftelijk uiteen te zetten.

b De Commissie kan betrokkenen in de gelegenheid stellen hun standpunten nader toe te lichten. Zij kan betrokkenen verzoeken in de vergadering te verschijnen.

c Geschillen voortvloeiend uit de toepassing van het personeelsbeoordelingssysteem toetst de Commissie marginaal.

3 Als er een geschil dan wel bezwaarschrift wordt voorgelegd aan de Commissie dat voortvloeit uit de toepassing van het functiewaarderingssysteem, brengt de Commissie een zwaarwegend advies uit. De Commissie nodigt de individuele werkgever en werknemer(s) uit hun bezwaren mondeling in elkaars aanwezigheid toe te lichten. Van mondelinge behandeling kan slechts worden afgezien als zowel werkgever als werknemer(s) schriftelijk te kennen geven daarvan af te zien. De betrokkenen kunnen zich laten bijstaan door deskundigen. De Commissie wordt door de werkgever via het secretariaat voorzien van alle relevante informatie die betrekking heeft op het geschil/bezwaarschrift. De Commissie kan ook andere personen/deskundigen uitnodigen indien de meerderheid van de Commissie dit wenselijk acht. Binnen 30 dagen nadat de Commissie het bezwaarschrift en de daarbij behorende relevante stukken heeft ontvangen, brengt de Commissie een zwaarwegend advies uit aan betrokkenen. Als de Commissie dit nodig acht, kan de termijn voor het uitbrengen van genoemd advies met 30 dagen worden verlengd.

4 De Commissie streeft naar een unanieme uitspraak dan wel unaniem zwaarwegend advies. Wanneer unanimiteit niet wordt bereikt, is voor het doen van een uitspraak of het geven van een zwaarwegend advies een meerderheid van stemmen vereist.

5 De beslissing van de Commissie wordt schriftelijk en gemotiveerd vastgelegd en meegedeeld aan zowel betrokken werkgever en werknemer als aan partijen bij de cao indien het een beslissing betreft die voortvloeit uit een geschil over de toepassing van de cao. In alle andere situaties worden alleen betrokkenen geïnformeerd.

6 Partijen stellen een vacatiebedrag vast voor de leden van de Commissie.

7 Voor zover daarin in dit reglement niet is voorzien bepaalt de Commissie zelf haar werkwijze.

artikel 5

Indienen geschil

1 Een geschil wordt zowel door een werknemer, als door de werkgever schriftelijk ingediend bij de directeur HR van werkgever. Deze stuurt het geschil aan de ambtelijk secretaris van de Geschillencommissie cao Arbo Unie.

2 De ambtelijk secretaris zorgt ervoor dat de uitspraak van de Commissie schriftelijk wordt doorgegeven aan partijen in het geschil en aan partijen betrokken bij de cao Arbo Unie.

Bijlage IV Uitvoeringsregeling functiewaardering

artikel 1

Herindeling

1 Aanleidingen om de herindelingsprocedure te starten kunnen zijn:

a. Structurele wezenlijke verandering van de functie-inhoud. De functie van een werknemer is ingedeeld in een generiek functiehuis conform de Bakkenist methode. Niet iedere verandering geeft aanleiding om tot herindeling van de functie over te gaan. Een herindelingsprocedure kan pas worden gestart wanneer redelijkerwijs verondersteld mag worden dat de functie wezenlijk en structureel veranderd is en niet meer past in het functiegebouw. Dit houdt in dat er op basis van de bestaande functiebeschrijving sprake moet zijn van een fundamentele wijziging van de functie-inhoud met als gevolg een andere functiekarakteristiek ten opzichte van hetgeen daar laatstelijk over is vastgelegd bij indeling of herindeling van de betreffende functie. Een wijziging van één of enkele taken in een functie hoeft daarom nog geen aanleiding te zijn voor herindeling. Indien overeenstemming is bereikt over de gewijzigde taakinhoud, wordt bezien in hoeverre dat consequenties heeft voor de bestaande indeling.

b. Gewijzigd c.q. nieuw functiemateriaal. Het is mogelijk dat in de loop van de tijd het functiemateriaal zoals vastgelegd in het functieboek wordt aangevuld en/of gewijzigd. Indien partijen bij de cao overeenkomen om het functiemateriaal aan te passen zal de werkgever, voor de functies waarop die wijziging betrekking heeft, overwegen of een bestaande indeling nog juist is. Ook hier geldt dat niet altijd tot herindeling besloten hoeft te worden. Herindeling kan pas dan aan de orde zijn wanneer de functie-inhoud niet langer overeenkomst met wat in de functiebeschrijving is opgenomen.

2 De werknemer dient een gemotiveerd verzoek in bij de werkgever om zijn functie opnieuw in te delen op grond van het feit dat er sprake is van een structurele wezenlijke verandering van zijn functie.

3 Binnen 30 dagen nadat het herindelingsverzoek is ingediend toetst de werkgever of het verzoek dient te worden ingewilligd dan wel afgewezen. Als het verzoek tot herindeling niet wordt ingewilligd, kan de werknemer zich wenden tot de geschillencommissie met het verzoek om een zwaarwegend advies.

4 Indien het verzoek tot herindeling wordt ingewilligd, start de herindelingsprocedure, hetgeen betekent dat:
   a. er een nieuwe functiebeschrijving wordt gemaakt;
   b. na accordering van de nieuwe functiebeschrijving indeling plaatsvindt met behulp van het functieboek;
   c. nadat de geaccordeerde nieuwe functiebeschrijving aan de werkgever is voorgelegd de werkgever een functiebeschrijving zal vaststellen en deze voor advies zal voorleggen aan een functiewaardeerder. Na advisering van een functiewaardeerder deelt de werkgever met behulp van het functieboek de functie voorlopig in en stelt hij de inschaling voorlopig vast. De werkgever deelt de werknemer de voorlopige indeling/inschaling gemotiveerd mede.

5 Als de werknemer akkoord gaat met de voorlopige herindeling/inschaling laat hij dit de werkgever weten door de voorlopige herindeling/inschaling te accorderen en deze binnen 14 dagen te retourneren aan de werkgever. Zo spoedig mogelijk maar uiterlijk binnen 30 dagen ontvangt de werknemer een definitieve herindeling/inschaling.

6 Indien de werknemer niet akkoord gaat met de nieuwe functiebeschrijving of de herindeling/inschaling, moet hij binnen 30 dagen na ontvangst gemotiveerd een bezwaarschrift bij de werkgever indienen. Waarna de bezwarenprocedure start conform artikel 2 van deze bijlage.

artikel 2

Indeling nieuwe functies

1 Binnen een onderneming kunnen nieuwe functies gecreëerd worden. Aangezien nieuwe functies aan sterke verandering onderhevig kunnen zijn zal een voorlopige functiebeschrijving worden opgesteld. Vervolgens vindt indeling plaats met behulp van het functieboek.

2 Na één jaar wordt een definitieve beschrijving vastgesteld conform het bepaalde in artikel 1. De bezwarenprocedure van artikel 2 is overeenkomstig van toepassing.

3 De effectuering van de definitieve inschaling heeft geen terugwerkende kracht tenzij uitdrukkelijk anders tussen werkgever en werknemer is overeengekomen. Indien op verzoek van de werknemer tot herindeling wordt overgegaan, moeten de effecten ingaan op de datum dat het herindelingsverzoek is gedaan.