

Bijlage bij onderhandelingsresultaat Vermo

In deze bijlage zijn alle afspraken volledig weergegeven die of niet, omdat ze redactioneel zijn, of deels/samengevat in het onderhandelingsresultaat zijn opgenomen. Bij een aantal teksten zie je de tekst die uit het cao-artikel wordt geschrappt als doorgehaalde tekst. Bij een aantal andere teksten is tekst gearceerd. De gearceerde tekst wordt aan het artikel toegevoegd.

Aanpassing: Waarnemingstoeslag (art3.8 lid 2)

Wij hebben afgesproken om de medewerker gedurende de periode dat hij tijdelijk een hoger ingeschaalde functie waarneemt voor de duur van de waarneming het naast gelegen hogere salaris (t.o.v. zijn huidige salaris) van de hogere functieschaal toe te kennen.

Nieuwe tekst: Nevenwerkzaamheden

Lid 1: Het is de werknemer toegestaan nevenwerkzaamheden te ontplooiën, tenzij er objectieve rechtvaardigingsgronden zijn om deze te weigeren. Deze objectieve rechtvaardigingsgronden zijn onder andere:

- a. de Arbeidstijdenwet;
- b. de Arbeidsomstandighedenwet;
- c. de bewaking van vertrouwelijke bedrijfsinformatie;
- d. het voorkomen van belangenverstrengelingen.

Lid 2: De werknemer meldt zijn nevenwerkzaamheden voor aanvang bij de werkgever. De werkgever meldt binnen twee weken na ontvangst van de melding of hij bedenkingen heeft op basis van de objectieve rechtvaardigingsgronden onder lid 1.

Aanpassing: Geschenken en gelden (artikel 9.1)

We hebben afgesproken dat een medewerker geen giften met een waarde van € 50,- of meer mag aannemen. Het vragen of eisen van een gift blijft, net zoals het aannemen van steekpenningen, niet toegestaan.

Nieuw artikel: Erkend functiewaarderingssysteem

In 2025 hebben Vermo en vakbonden met elkaar gesproken over erkenning van “Rato Pro”. Een proces dat inmiddels in gang is gezet. In het kader van dit proces spreken partijen af dat er uiterlijk in 2030 één erkend functiewaarderingssysteem voor de Vermo geldt. Met uitzondering van die werkgevers die gedispenseerd zijn of worden.

Vooruitlopend op de erkenning van RatoPro gaan Vermo en vakbonden in 2026 met elkaar in gesprek over het loongebouw. Dit doen zij in een paritaire werkgroep. De werkgroep gaat onderzoeken hoe het huidige loongebouw verbeterd kan worden en toekomstbestendig kan worden gemaakt. Daarbij nemen zij ook het opstellen van een conversietabel mee in hun onderzoek.

In het onderzoek wordt de notitie van vakbonden over het verbeteren van het loongebouw Vermo meegenomen.

De uitkomsten van het onderzoek kunnen leiden tot tussentijdse aanpassing van de loontabel in de cao per 1 januari 2027.

Aanpassing: Art 1.1

Arbeidstijd

Arbeidstijd: de tijd dat de werknemer onder gezag van de werkgever met inachtneming van de arbeidstijdenwet in opdracht van de werkgever instructies moet opvolgen.

Rusttijd is de tijd die geen arbeidstijd is.

Aanpassing: Artikel 6.13 Mantelzorgverlof

Als werkende mantelzorger mag een medewerker gebruikmaken van de volgende verlofregelingen genoemd in deze cao: calamiteitenverlof, kortdurend en langdurend zorgverlof en onbetaald verlof. Dit wordt van tevoren afgestemd met de leidinggevende. Verwijzing naar vitaliteit in de Vermo

Aanpassing: Artikel 8.2 wordt geschrapt

Artikel 8.2 Aantal leden

Jaarlijks laten de vakbonden uiterlijk op 15 februari aan werkgever weten hoeveel van haar werknemers lid zijn van de betreffende vakbond

Nieuw artikel: Vakbondsfaciliteiten

Vakbonden kunnen na overleg met werkgever buiten werktijd bijeenkomsten met leden binnen de onderneming houden in bedrijfsruimten. De vakbond kan in overleg met werkgever gebruikmaken van de in het bedrijf gebruikelijke communicatiekanalen (intranet, prikbord) om informatie te delen of aankondigingen te doen namens de vakbond.

Aanpassing: Artikel 4:3 Verhuiskosten

1 Een werknemer die binnen de eerste twee jaar van zijn dienstverband verhuist kan in aanmerking komen voor een verhuiskostenvergoeding indien: a de werknemer door de verhuizing binnen een straal van tien (10) kilometer van zijn standplaats komt te wonen; en b de enkele reisafstand tussen woonadres en standplaats minimaal met 60% wordt verkleind en de afstand voor de verhuizing minimaal 25 kilometer bedraagt

De werknemer voor wie het, gelet op de aard van hun werkzaamheden, noodzakelijk is dat hij nabij zijn standplaats woont en op grond daarvan, op verzoek van werkgever, dient te verhuizen, komt, ongeacht het voorgaande, in aanmerking voor een vergoeding voor de werkelijke kosten van het verhuizen van de inboedel, onder voorwaarde van voorafgaande goedkeuring van werkgever en onder verplichting van overlegging van bewijsstukken.

Nieuw artikel: Einde van de arbeidsovereenkomst bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd

1. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.
 2. Na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd kunnen werkgever en werknemer overeenkomen dat de werkzaamheden worden voortgezet.
 3. Werkgever en werknemer maken in dat geval nadere afspraken over de duur van het dienstverband, de werkzaamheden en de werktijden.
 4. Deze afspraken worden schriftelijk vastgelegd in een nieuwe (arbeids)overeenkomst.
 5. In afwijking van artikel 7.2 loondoorbetaling bij ziekte is de loondoorbetalingsverplichting bij ziekte na de AOW-gerechtigde leeftijd beperkt tot 6 weken.
-

Aanpassing: Thuiswerken

De werknemer langer dan 26 weken in dienst kan volgens de Wet flexibel werken (artikel 2) een verzoek indienen over zijn werkplek, waaronder de mogelijkheid thuis te werken. Om de kosten van thuiswerken te compenseren is er de thuiswerkkostenvergoeding. Werkgever kan bepaalde werkkosten belastingvrij vergoeden vanuit de werkkostenregeling. Daarnaast kan de werkgever per dag dat de medewerker thuis werkt een thuiswerkvergoeding toekennen. Deze vergoeding is gelijk aan de maximaal fiscaal toegestane vergoeding (2026: € 2,45).

Aanpassing: Meeruren

Meeruren: ~~Meeruren zijn de uren die de werknemer bij een parttime dienstverband in opdracht van de werkgever aan het eind van de jaarrooster periode meer dan zijn contractuele arbeidsduur, en maximaal 1834 uur heeft gewerkt.~~

Overuren: uren die in een volledig kalenderjaar in opdracht van werkgever zijn gewerkt die het aantal van 1834 uur (de jaarurennorm) te boven gaan. Voor deeltijdmedewerkers wordt de jaarurennorm naar rato berekend.

Artikel 5:3 Bovenrooster-, meer- en overuren

1 Bovenrooster uren ~~en-meeruren~~ worden gecompenseerd in de vorm van vrije tijd zonder dat hiervoor een extra compensatiepercentage geldt. Werkgever bepaalt in overleg wanneer dergelijke opgebouwde uren dienen te worden opgenomen.

2 Overuren worden gecompenseerd in de vorm van vrije tijd zonder dat hiervoor een extra percentage geldt, tenzij werkgever van mening is dat de bedrijfsvoering compensatie in vrije tijd niet toestaat. In dat geval worden gewerkte overuren (of gedeelten daarvan) tegen 125% van het uurloon uitbetaald. Wordt op zondag overgewerkt en heeft de werknemer aanspraak op uitbetaling van dit overwerk, dan wordt zowel het overwerk- (25%) als het zondagwerk percentage (50%) toegepast. Voor feestdagen geldt deze regeling niet, daarin voorziet uitsluitend de feestdagtoeslag.

3 Indien werkgever besluit de overuren uit te betalen, gebeurt dit eens per jaar, uiterlijk binnen een maand volgend op de jaarrooster periode.

4 Spoedoproep-uren worden 100% financieel gecompenseerd. Uren spoedoproep waarbij de werkzaamheden tussen 23.00 en 06.30 plaatsvinden worden 125% financieel gecompenseerd. Uitbetaling vindt plaats bij de eerste mogelijke salarisronde.

5 Bij de werknemer, ingeschaald in schaal 10 en hoger, worden ~~meeruren en~~ overuren geacht in het salaris te zijn begrepen, zodat deze werknemer is uitgesloten van deze regeling

Aanpassing: Werkingsfeer

De werkgever mag gebruik maken van uitzendbureaus die lid zijn van de ABU of NBBU ~~en/of uitzendbureaus met een SNA-registratie~~. De inlenende werkgever dient zich er, op verzoek van de uitzendkracht en/of medezeggenschapsorgaan, van te verzekeren dat uitzendkrachten die aan zijn onderneming ter beschikking zijn gesteld een beloning conform cao VERMO ontvangen.

Aanpassing: Artikel 5.2 Zon- en feestdagen

1 De werknemer die in opdracht en/of volgens rooster werkt op zon- en feestdagen krijgt hiervoor een toelage. De toelage is een percentage van het uurloon van de werknemer.

Voor werk op zondag is dit 50%, voor werk op feestdagen is dit 100%. Wanneer de feestdag op een zondag valt, wordt alleen de feestdagentoeslag toegekend. De toeslag wordt uitbetaald op basis van nabetaling, tenzij wordt overeengekomen dat compensatie plaatsvindt in tijd en wordt toegevoegd aan het verlof. De volgende dagen hebben als feestdag te gelden:

- a) Nieuwjaarsdag;
- b) eerste en tweede Paasdag;
- c) Koningsdag;
- d) 5 mei in de lustrumjaren
- e) Hemelvaartsdag;
- f) eerste en tweede Pinksterdag;
- g) eerste en tweede Kerstdag.

2 De werknemer waarvan de functie is ingeschaald in schaal 10 en hoger is uitgesloten van deze regeling.

3 De aard van de arbeid bij de werkgever kan met zich meebrengen dat de werknemer ook op zondag (en daarmee gelijkgestelde dagen) werkt, en op alle zondagen kan worden ingeroosterd als dit voor het belang van de organisatie noodzakelijk is.

Werkgever zal werknemer tenminste op 13 zondagen per periode van 12 maanden niet inroosteren, tenzij de werknemer heeft aangegeven dat de werknemer meer zondagen ingeroosterd mag worden.

4 Bij de vaststelling van de werktijden van de werknemer wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met religieuze feestdagen en de wekelijkse religieuze rustdag van de werknemer.

5 Werknemers die in verband met hun godsdienstige of levensbeschouwelijke opvattingen de wekelijkse rustdag op een andere dag dan de zondag vieren, kunnen een schriftelijk verzoek bij de werkgever indienen om de bepalingen in de cao en de Arbeidstijdenwet ten aanzien van de zondag, overeenkomstig toe te passen voor die dag.

Nieuwe tekst: Artikel 3:4 Aanloopschaal

1 De werknemer die nog niet over de vaardigheid en/of ervaring beschikt welke voor de vervulling van de functie is vereist conform de functiebeschrijving, kan op het naast lagere functieniveau van de reguliere functieschaal worden ingedeeld.

2 Werkgever en werknemer maken afspraken over de vaardigheden en/of ervaring die de werknemer dient te ontwikkelen om de functie volledig te kunnen vervullen en de verwachte tijdsduur om dit te bereiken.

3 Werkgever en werknemer leggen tevens vast op welke wijze de werknemer in de gelegenheid wordt gesteld deze vaardigheden en/of ervaring op te doen, bijvoorbeeld door middel van een inwerktraject, het meelopen met een collega of het volgen van (verplichte) scholing.

- 4 De gemaakte afspraken worden schriftelijk vastgelegd en periodiek geëvalueerd.
 - 5 Zodra de werknemer naar het oordeel van de werkgever de functie volledig kan vervullen, wordt hij ingedeeld in de bij de functie behorende schaal. Dit kan bijvoorbeeld zijn na het succesvol afronden van de scholing of doorlopen van het inwerktraject.
 - 6 Mocht bij het bereiken van de verwachte tijdsduur blijken dat de werknemer de functie nog niet volledig kan vervullen, dan maken werkgever en werknemer nieuwe afspraken.
 - 7 Bij de beoordeling of de werknemer de functie volledig kan vervullen, wordt getoetst aan de vereisten uit de functiebeschrijving, waaronder de beheersing van de daarin genoemde kennis en vaardigheden.
-

Nieuw artikel: Vitaliteit in de Vermo

Werknemers krijgen gedurende hun loopbaan te maken met uiteenlopende persoonlijke omstandigheden die invloed kunnen hebben op hun inzetbaarheid. Voor werkgevers staat het belang van vitale en duurzaam inzetbare werknemers centraal. In de cao zijn daarom al verschillende afspraken over duurzame inzetbaarheid en gezondheid opgenomen. Deze afspraken blijven het fundament vormen voor goed werkgeverschap binnen de sector.

Tegelijkertijd beseffen werkgevers dat niet iedere situatie binnen vaste regels te vangen is. Daarom is het mogelijk om – aanvullend op de bestaande regelingen – maatwerkafspraken te maken wanneer de persoonlijke situatie van een werknemer hierom vraagt. Dit geldt bijvoorbeeld bij mantelzorg, rouw, veranderingen in de thuissituatie, hormonale klachten zoals menstruatie- of overgangsklachten, of andere omstandigheden die de werknemer tijdelijk extra belasten.

Op verzoek van de werknemer gaan werkgever en werknemer in zulke gevallen met elkaar in gesprek om te onderzoeken welke oplossingen het best aansluiten bij de behoeften van de werknemer én bij de mogelijkheden van het werk. In dit gesprek kunnen bijvoorbeeld aanpassingen in werktijden of rooster, (gedeeltelijk) thuiswerken, tijdelijk aanpassen van taken of fysieke belasting, of de inzet van betaald en/of onbetaald verlof aan de orde komen. Waar relevant kan ook gebruik worden gemaakt van de bij werkgever bestaande instrumenten voor duurzame inzetbaarheid en afspraken die bijdragen aan herstel, belastbaarheid of een betere balans tussen werk en privé, waaronder de (mantel)zorgdag. Ook een tijdelijke vermindering van uren of andere verlofvormen kunnen onderdeel van de maatwerkafspraken zijn. Deze mogelijkheden zijn niet limitatief; het uitgangspunt is dat werkgever en werknemer ruimte hebben om samen te bepalen wat in de specifieke situatie van de werknemer het beste werkt.

De werknemer hoeft niet meer informatie te verstrekken dan noodzakelijk is om tot passende afspraken te komen. Afspraken die uit dit overleg voortkomen worden

schriftelijk vastgelegd, zodat voor beide partijen duidelijk is welke afspraken gelden en gedurende welke periode deze van toepassing zijn.

Nieuw artikel: Jaarlijkse aanpassing van salarissen en salarisschalen

1. Peilmoment en bron

De salarissen en salarisschalen worden jaarlijks per 1 januari aangepast op basis van de afgeleide consumentenprijsindex (CPI afgeleid). De CPI afgeleid wordt gepubliceerd door het CBS in StatLine: <https://www.cbs.nl/nl-nl/cijfers/detail/83131NED>. [Centraal Bureau voor de Statistiek](#)

De Afgeleide consumentenprijsindex is de Consumentenprijsindex (CPI) waarin het effect van veranderingen in de tarieven van productgebonden belastingen (bijvoorbeeld BTW en accijns op alcohol en tabak) en subsidies en van consumptiegebonden belastingen (bijvoorbeeld motorrijtuigenbelasting) is verwijderd. De afgeleide CPI geeft antwoord op de vraag wat de prijsontwikkeling is als de belastingtarieven niet veranderen en wordt bijvoorbeeld gebruikt bij loonaanpassingen

2. Meetperiode en berekeningsmethode (juni–juni)

De CPI afgeleid wordt bepaald over de periode juni van het voorgaande kalenderjaar (jaar t-1) tot en met juni (jaar t) van het huidige kalenderjaar. De jaarlijkse wijziging is de jaar-op-jaar mutatie van de afgeleide CPI-index van juni en wordt als volgt berekend:

$$\text{CPI-afgeleid (juni–juni)} = \left(\frac{\text{Index}_{\text{afgeleid, juni, } t}}{\text{Index}_{\text{afgeleid, juni, } t-1}} - 1 \right) \times 100\%.$$

3. Toepassing en plafonds

- a. Als de CPI afgeleid 0,5% t/m 5,0% bedraagt worden de salarissen en salarisschalen in één keer per 1 januari verhoogd met de vastgestelde CPI afgeleid, met een maximum van 5,0%.
- b. is de CPI afgeleid hoger dan 5,0%, dan wordt het gedeelte boven 5,0% opgespaard en in latere jaren stapsgewijs verrekend. Maximaal wordt 2% extra per jaar bovenop de reguliere CPI-toepassing verrekend. De totale jaarlijkse loonsverhoging is nooit hoger dan 5,0%.
- c. CPI afgeleid na eventuele aanvulling met opgespaard positief saldo lager dan 0,5%:
 - o Is de CPI afgeleid na een eventuele aanvulling van 2% vanuit het opgespaarde saldo (zie b) nog steeds lager dan 0,5% dan worden de salarissen en salarisschalen per 1 januari verhoogd met 0,5%. De aanvulling tot 0,5% wordt verrekend met eventueel opgespaard positief saldo uit eerdere jaren.
 - o Is er geen of te weinig positief saldo, dan wordt de negatieve waarde opgespaard en het volgende jaar als eerste verrekend met de nieuwe CPI-

afgeleid; het eventuele restant van die CPI-afgeleid wordt dan uitgekeerd als loonsverhoging, met een maximum van 5,0%.

- Er wordt nooit een loonsverhoging lager dan 0,5% toegepast.
-