

VodafoneZiggo cao 2024 - 2025

Versie 1.0
18 juni 2024

vodafone  

VodafoneZiggo cao / inhoudsopgave

THEMA	Paragraaf	Onderwerp	Pagina
INLEIDING	1	Voorwoord	6
	2	Uitgangspunten cao	7
MIJN ARBEIDSOVEREENKOMST	3	Arbeidsovereenkomst	9
	4	Werkplek en mobiliteit	11
MIJN WERKTIJDEN	5	Arbeidsduur en werktijden	13
	6	Onregelmatigheidstoeslag (ORT)	14
	7	Overwerk	15
	8	Volcontinudienst	16
	9	Consignatiedienst	17
	10	Afbouwregeling tijdgebonden toeslagen	18
MIJN INKOMEN	11	Salaris	20
	12	Cao-verhoging	25
	13	Individuele salarisverhoging	26
	14	Salarisgroei bij promotie en horizontale overstap	27
	15	Plaatsing in een lager gewaardeerde positie	28
	16	Vervangingstoeslag	29
	17	Bonus	30
	18	Benefit Budget	32
MIJN VERLOF	19	Feestdagen	34
	20	Wettelijk en bovenwettelijk verlof	35
	21	Verlof bij gezinsuitbreiding	37
	22	Zorgverlof	39
	23	Calamiteitenverlof	40
	24	Buitengewoon verlof	40
	25	Bijzonder verlof	40
	26	Sabbatical verlof	41
	27	Gevolgen onbetaald verlof	42
MIJN GEZONDHEID	28	Arbeidsongeschiktheid	44
	29	Langdurige arbeidsongeschiktheid	46
	30	Arbeidsongeschiktheid door een bedrijfsongeval	47
	31	Verzekering bij arbeidsongeschiktheid	48
	32	Overlijdensuitkering	49
MIJN ONTWIKKELING	33	Ontwikkeling en employability	51
MIJN PENSIOEN	34	Pensioen	53
OVERIGE BEPALINGEN	35	Reorganisaties	57
	36	Regelingen bij werkloosheid	58
	37	Gedragsregels	60
	38	Bezwaar en beroep	61
	39	Afspraken met vakbonden	62
		Bijlage	63
	Adressen	64	

De ondergetekenden

Werkgeversvereniging WENB gevestigd te Arnhem,

en

Vakbond De Unie gevestigd te Culemborg

VERKLAREN

De navolgende VodafoneZiggo Collectieve Arbeidsovereenkomst,
looptijd 1 januari 2024 tot en met 31 december 2025 te zijn aangegaan.

Aldus overeengekomen te Arnhem, d.d. 9 februari 2024

Werkgeversvereniging WENB De Unie

.....
K. van Aalten

.....
R. Castelein



BEGRIPPENLIJST

In deze cao worden bepaalde begrippen gebruikt. De betekenis van deze begrippen lees je terug in onderstaande begrippenlijst. Als een begrip niet in de begrippenlijst staat, gebruiken we de wettelijke definitie. Bij een verschil tussen de definitie hieronder en de wettelijke definitie, geldt de wettelijke definitie.

BEGRIPPEN	
Arbeidsovereenkomst	De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk vastgelegd en is een afspraak tussen de werkgever en de werknemer over het werk dat werknemer doet en de arbeidsvoorwaarden die de werkgever toekent.
Bonus	Bonus waarvan de hoogte niet van tevoren vaststaat. Die hoogte is afhankelijk van doelen en prestaties op individueel, team- en/of bedrijfsniveau.
Bovenwettelijke Verlofuren	Elke werknemer kan bovenwettelijke verlofuren kopen. Daarnaast kunnen bovenwettelijke verlofuren verkregen worden via overwerk.
Cao	Collectieve Arbeidsovereenkomst. Een cao is een overeenkomst over arbeidsvoorwaarden die is afgesloten tussen een werkgever of een werkgeversorganisatie en één of meer werknemersorganisaties (vakbonden).
Dagloon	Je dagloon is wat je gemiddeld per dag verdient. Om het dagloon te berekenen gaat het UWV uit van het sociale verzekeringsloon (sv-loon). Dit is het loon waar je ook belasting en sociale premies over betaalt. Het dagloon is gebonden aan een wettelijk maximum. Zie www.uwv.nl. <i>Maximumdagloon</i> Voor de berekening van de uitkeringen vanuit de Ziektewet, de Werkloosheidswet, de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering, de Wet werk en inkomen naar Arbeidsvermogen en de Wet Arbeid en Zorg geldt een maximumdagloon. Als jouw salaris (teruggerekend naar een dagloon) meer bedraagt dan het maximumdagloon, dan worden de hier bovengenoemde uitkeringen door het UWV gebaseerd op het maximumdagloon. Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid stelt twee keer per jaar het maximumdagloon vast. Dit gebeurt op 1 januari en 1 juli. Zie ook: www.uwv.nl
Flexibele standplaats	Reis je vanaf jouw woonadres normaal gesproken direct naar een externe werklocatie, dan spreken we van een flexibele standplaats.
Ondernemingsraad	De Ondernemingsraad (OR) is een inspraak- en medezeggenschapsorgaan binnen een bedrijf, samengesteld uit werknemers die namens het personeel overleg voeren met VodafoneZiggo over het bedrijfsbeleid en de personeelsbelangen. De leden van de OR worden gekozen door de werknemers.
Reorganisatie	Een verandering in of van de organisatie als bedoeld in artikel 25, lid 1, van de Wet op de ondernemingsraden (WOR). In die situaties vraagt VodafoneZiggo aan de Ondernemingsraad om een advies uit te brengen over de verandering die VodafoneZiggo wil gaan doorvoeren.
Salaris	Tenzij anders vermeld, is salaris het bedrag per maand dat aan jou wordt toegekend op grond van de indeling van jouw positie in een cluster en een TW-grade. Het salaris is exclusief 8% vakantietoeslag. De salarisschalen zijn opgenomen in paragraaf 12.
Standplaats	In jouw arbeidsovereenkomst is vastgelegd wat jouw standplaats is. Dat is de plaats waar jij jouw werkzaamheden normaal gesproken verricht. Voor werknemers werkzaam in een winkel geldt dat hun standplaats gekoppeld is aan een district.
TW-methode	Er zijn verschillende methoden voor functiewaardering. In deze cao is afgesproken dat het Global Grading Systeem van Willis Towers Watson wordt gebruikt. Deze methode bestaat uit drie afzonderlijke stappen: 1) bepalen van top grade van de organisatie om het "plafond" vast te stellen; 2) indelen van de functies in een salarisband; 3) indelen van de functies in een TW-grade.

BEGRIPPEN	
	Bij deze methode is sprake van twee carrièrepaden, één voor leidinggevende functies (waar het accent ligt op het managen van anderen) en één voor functies die een individuele bijdrage leveren. In principe kunnen beide groepen functies op hetzelfde niveau uitkomen. Voor elke functie wordt eerst bepaald in welk carrièrepad de functie zich bevindt en wat het voor soort functie is. Daarna wordt het niveau (global grade) van de functie vastgesteld. Hiervoor wordt gekeken naar de volgende 7 factoren: • benodigde (vak)kennis; • benodigde kennis van de organisatie en de markt; • type leiderschap; • niveau van probleemoplossing; • type invloed; • mate van invloed (op welk deel van de organisatie heeft de functie invloed); • benodigde sociale vaardigheden.
Uurloon	1/174ste deel van het salaris. Voor werknemers met een functie behorende tot het cluster Retail is het uurloon 1/165ste deel van het salaris.
Vodafone	Onder Vodafone wordt verstaan: Vodafone Libertel B.V.
VodafoneZiggo	Bij de WENB zijn de volgende bedrijven die onderdeel uitmaken van VodafoneZiggo Group Holding B.V. aangesloten: • Ziggo B.V. • Ziggo Services B.V. • Ziggo Services Employment B.V. • Vodafone Libertel B.V. • VodafoneZiggo Employment B.V.
Werkgever	Eén van de bedrijven die deel uitmaken van VodafoneZiggo Group Holding B.V. en die zijn aangesloten bij de WENB.
Werknemer	Alle personen in dienst van VodafoneZiggo op basis van een arbeidsovereenkomst in TW-grades TW1 tot en met TW12 Uitgezonderd hiervan zijn stagiaires, vakantiewerkers en degenen die in het kader van een werk/leerproject tijdelijk bij VodafoneZiggo werkzaam zijn.
Wettelijke verlofuren	Deze zijn gebaseerd op de bepaling uit het Burgerlijk Wetboek: elke werknemer heeft recht op vier weken vakantie per jaar, dus vier keer je wekelijkse arbeidsduur.
Ziggo	Onder Ziggo wordt verstaan: Ziggo B.V. Ziggo Services B.V. en Ziggo Services Employment B.V.

1. VOORWOORD

De VodafoneZiggo cao heeft als doel zowel VodafoneZiggo als werknemers te ondersteunen om de komende jaren een zo sterk mogelijke positie op de (arbeids-)markt te verkrijgen en te behouden. Daarbij staan centraal:

- de klanttevredenheid;
- een efficiënte en flexibele bedrijfsvoering;
- een evenwichtige balans tussen werk en privé;
- duurzame inzetbaarheid, opleiding en employability;
- de werknemerstevredenheid.

De cao-partijen vinden het belangrijk dat het arbeidsvoorwaardenpakket de werknemer een maximale flexibiliteit biedt en duidelijk is. Deze cao biedt de werknemer daarom ruime mogelijkheden om zelf invulling te geven aan het arbeidsvoorwaardenpakket.

2. UITGANGSPUNTEN CAO

Cao-partijen en aangesloten bedrijven

Deze cao is afgesloten door de vakbond De Unie en de werkgeversvereniging WENB namens VodafoneZiggo.

Looptijd en werkingssfeer van deze cao

Deze cao loopt van 1 januari 2024 tot en met 31 december 2025.

Deze cao is uitsluitend van toepassing op de werknemers van VodafoneZiggo.

Standaard-cao, soms afwijkingen toegestaan

De VodafoneZiggo cao heeft een standaard karakter. Dit betekent dat VodafoneZiggo niet af mag wijken van de bepalingen van deze cao. Voor een aantal bepalingen is afgesproken dat wel in het voordeel van de werknemer afgeweken mag worden van deze cao. Voor die bepalingen (die in de tekst zijn aangeduid) heeft deze cao een minimumkarakter.

Daarnaast is er de mogelijkheid om af te wijken van de cao door een functiecontract af te sluiten (zie paragraaf 3).

Voor een aantal bepalingen (aangegeven in de tekst) maakt VodafoneZiggo met de Ondernemingsraad verdere afspraken over de uitvoering van deze bepalingen. Dit gebeurt dan in de bedrijfsregelingen van VodafoneZiggo.

Beschikbaarheid van de cao

VodafoneZiggo stelt deze cao via internet en intranet beschikbaar. Als je niet de mogelijkheid hebt om de cao online te lezen, dan kun je bij VodafoneZiggo om een papieren versie vragen. Hieraan zijn geen kosten verbonden.



1

Mijn arbeidsovereenkomst

Mijn arbeidsovereenkomst



3. ARBEIDSOVEREENKOMST

Het uitgangspunt is dat je een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd krijgt, tenzij anders met jou overeengekomen is.

Beschrijving

Je hebt een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde of voor bepaalde tijd. VodafoneZiggo kan met jou in de arbeidsovereenkomst een proeftijd afspreken. Is er niets vastgelegd in je arbeidsovereenkomst, dan geldt er geen proeftijd.

Uitzendkrachten

Uitzendkrachten die goed functioneren en die een aaneengesloten periode van 12 maanden als uitzendkracht hebben gewerkt, krijgen een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aangeboden als er op dat moment een vaste formatieplaats beschikbaar is.

Uitzendkrachten die een aaneengesloten periode van minder dan 12 maanden als uitzendkracht hebben gewerkt, kunnen een arbeidsovereenkomst voor bepaalde of onbepaalde tijd krijgen. De uitzendperiode en de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd duren samen in totaal maximaal 12 maanden. Daarna krijgt de uitzendkracht, als hij minimaal goed functioneert en als er een vaste formatieplaats beschikbaar is, een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aangeboden.

Deze regels gelden niet voor uitzendkrachten met eerstelijns klantcontact. Voor hen gelden de regels in de volgende alinea.

Uitzendkrachten met eerstelijns klantcontact

In posities met eerstelijns klantcontact worden uitzendkrachten voor een periode van maximaal 12 aaneengesloten maanden ingezet. Aansluitend aan de uitzendperiode kunnen één of meerdere arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd worden aangeboden. VodafoneZiggo heeft samen met de Ondernemingsraad vastgesteld om welke posities dit gaat.

Ketenbepaling

Als je een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd hebt, is daarop de wettelijke ketenbepaling van toepassing. Als je voorafgaand aan jouw indiensttreding als uitzendkracht werkzaam bent geweest, dan telt jouw uitzendperiode niet mee in de keten.

De ketenbepaling houdt in dat automatisch een contract voor onbepaalde tijd ontstaat als de werkgever en de werknemer:

- meer dan 3 elkaar opvolgende tijdelijke contracten sluiten; en/of
- langer dan 3 jaar gebruik maken van elkaar opvolgende tijdelijke contracten.

Daarbij geldt dat sprake is van een opvolgend contract als er niet meer dan 6 maanden tussen ligt.

Funcctiecontracten

VodafoneZiggo kan met jou een functiecontract afsluiten. Bij een functiecontract kunnen er bijzondere afspraken worden gemaakt over:

- salaris, bonus en bijzondere toeslagen;
- opleiding en ontwikkeling;
- concurrentie- en relatiebeding;
- opzegtermijn.

De bijzondere afspraken, over onder meer de hoogte van het salaris en het salarisperspectief, worden gezien als een persoonlijke garantie.

Concurrentiebeding, relatiebeding en geheimhoudingsclausule

In nieuwe arbeidsovereenkomsten wordt geen concurrentiebeding opgenomen, tenzij dit door VodafoneZiggo noodzakelijk wordt geacht. In dat geval wordt het individueel met jou overeengekomen.

In alle nieuwe arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd wordt een relatiebeding opgenomen.

Een standaard geheimhoudingsclausule inclusief boetebeding wordt in alle nieuwe arbeidsovereenkomsten opgenomen.

	1	Mijn arbeids overeenkomst
	2	Mijn werktijden
	3	Mijn inkomen
	4	Mijn verlof
	5	Mijn gezondheid
	6	Mijn ontwikkeling
	7	Mijn pensioen
	8	Overige bepalingen

Opzeggen arbeidsovereenkomst

Zowel VodafoneZiggo als jij kunnen de arbeidsovereenkomst tussentijds opzeggen. De wettelijke opzegtermijn is van toepassing. Als jij opzegt, heb je volgens de huidige wettelijke regels een opzegtermijn van één kalendermaand. Voor VodafoneZiggo is de opzegtermijn afhankelijk van de duur van jouw dienstverband, namelijk:

- 1 maand bij een dienstverband tot 5 jaar;
- 2 maanden bij een dienstverband tussen 5 en 10 jaar;
- 3 maanden bij een dienstverband tussen 10 en 15 jaar;
- 4 maanden bij een dienstverband van 15 jaar of meer.

VodafoneZiggo heeft eerst toestemming van het UWV nodig om de arbeidsovereenkomst te mogen opzeggen. De tijd die het kost om toestemming te krijgen (de proceduretijd) mag VodafoneZiggo van de opzegtermijn aftrekken. Alleen als jij instemt met de beëindiging door VodafoneZiggo of als sprake is van opzegging tijdens de proeftijd of van ontslag op staande voet, dan geldt er geen opzegtermijn en is ook geen toestemming van het UWV nodig.

Er kan met jou ook schriftelijk een andere opzegtermijn dan de wettelijke opzegtermijn zijn afgesproken; dan geldt deze andere termijn. Deze opzegtermijn mag maximaal zes maanden zijn. Als met jou een langere opzegtermijn is afgesproken dan de wettelijke opzegtermijn, dan geldt diezelfde langere opzegtermijn ook voor VodafoneZiggo. Als je met VodafoneZiggo een kortere opzegtermijn hebt afgesproken dan de wettelijke opzegtermijn, dan geldt die kortere termijn alleen voor jou. VodafoneZiggo moet dan wel de wettelijke opzegtermijn in acht nemen.

Einde arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege (automatisch) wanneer je de AOW-leeftijd bereikt.

Werken na AOW

Na het einde van de arbeidsovereenkomst door het bereiken van de AOW-leeftijd kan er in overleg met jou een nieuwe arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd worden afgesloten. Daarvoor gelden dan de standaard afspraken uit deze cao en de bedrijfsregelingen. Ook zijn de bepalingen uit de Wet werken na de AOW-gerechtigde leeftijd dan van toepassing.

Andere werkzaamheden

Je bent verplicht om tijdelijk andere dan je gebruikelijke werkzaamheden te verrichten, als VodafoneZiggo dat vanuit bedrijfsbelang wenselijk en noodzakelijk vindt. Het verzoek moet redelijk zijn. Er moet daarbij sprake zijn van passende werkzaamheden.

Mijn arbeidsovereenkomst



4. WERKPLEK EN MOBILITEIT

Beschrijving

Je doet jouw werk waar je nodig bent. Je formele standplaats vind je terug in je arbeidsovereenkomst. Als jouw standplaats in overleg wijzigt, wordt dit aan jou bevestigd.

Flexibel werken

Bij VodafoneZiggo staat de klant centraal. Alle werkzaamheden zijn daarop afgestemd. Daarom faciliteert VodafoneZiggo jou om te kunnen werken waar dat nodig is. Dit doen we door ons mobiliteitsbeleid en door afspraken over flexibel werken in de bedrijfsregeling Connected Working.

Als je tot de doelgroep van Connected Working behoort (zoals beschreven in de bedrijfsregeling Connected Working) en je hebt de bijbehorende thuiswerkovereenkomst getekend, dan heb je op grond van deze cao recht op een Connected Working vergoeding. Deze vergoeding bedraagt 25,- netto (op fulltime basis) per maand als tegemoetkoming voor de kosten van een internetaansluiting.

Woon-werkverkeer

VodafoneZiggo maakt met haar mobiliteitsbeleid het reizen mogelijk dat nodig is voor jouw werk. Je kunt zelf kiezen op welke wijze je van huis naar jouw werkplek reist.

Woon-werkverkeer van en naar jouw standplaats aan het begin en aan het eind van de werkdag is eigen tijd. Heb je een flexibele standplaats, dan is maximaal 30 minuten aan het begin en aan het eind van de dag eigen tijd, de overige reistijd wordt gezien als werktijd.

Verhuizing

Als je in het belang van het bedrijf verhuist, dan ontvang je daarvoor een vergoeding in de kosten. Meer informatie vind je in de bedrijfsregeling 'Verhuiskostenregeling'.



2

Mijn werktijden



5. ARBEIDSDUUR EN WERKTIDJEN

Beschrijving

Bij een fulltime dienstverband werk je gemiddeld 40 uur per week. De feitelijke werkweek kan variëren tussen de 35 en 45 uur. Het gemiddelde wordt steeds berekend over een periode van 13 weken.

Voor werknemers in het Retail cluster is de gemiddelde werkweek voor een fulltime dienstverband 38 uur.

In de arbeidsovereenkomst staat wat jouw gemiddelde arbeidsduur per week is.

Wijziging arbeidsduur

Je kunt met jouw leidinggevende een andere arbeidsduur per week afspreken. Als jij een verzoek doet om je arbeidsduur te wijzigen, houdt jouw leidinggevende bij de beoordeling van jouw verzoek rekening met jouw individuele belang, het bedrijfsbelang en een aantal wettelijke bepalingen, zoals genoemd in bijvoorbeeld de Wet flexibel werken en het Burgerlijk Wetboek. Zijn jullie het samen eens over de wijziging van jouw arbeidsduur, dan wordt dit schriftelijk aan jou bevestigd.

Rechten bij parttime werk

Als je parttime werkt (minder dan gemiddeld 40 uur per week, of 38 uur per week bij het Retail cluster), dan worden je rechten uit deze cao berekend op basis van je parttime arbeidsuren, tenzij daar iets anders over staat in de tekst over dat specifieke onderwerp.

Werkdagduur

Een normale werkdag is gemiddeld acht uur. Het is niet toegestaan om structureel langere werkdagen af te spreken. Bestaande individuele afspraken voor werknemers die bijvoorbeeld 4 dagen per week 9 uur werken, worden gerespecteerd, als deze afspraken aantoonbaar zijn.

Werktijden

De gebruikelijke werktijden zijn op maandag tot en met zaterdag tussen 07.00 uur en 22.00 uur. In sommige posities wordt ook op zon- en feestdagen of op andere tijden gewerkt.

In overleg met de Ondernemingsraad stelt VodafoneZiggo per bedrijfsonderdeel werktijdenregelingen vast. Hierbij wordt onder andere rekening gehouden met de bedrijfsvoering, het werkaanbod en de Arbeidstijdenwet.

Werken volgens rooster

Voor teams met structureel wisselende werktijden worden roosters opgesteld. Jouw leidinggevende stelt samen met jou je werktijden vast. Daarbij wordt gekeken naar een goede balans tussen jouw individuele belang, het belang van het team en het bedrijfsbelang.

	1
Mijn arbeids overeenkomst	
	2
Mijn werktijden	
	3
Mijn inkomen	
	4
Mijn verlof	
	5
Mijn gezondheid	
	6
Mijn ontwikkeling	
	7
Mijn pensioen	
	8
Overige bepalingen	

6. ONREGELMATIGHEIDSTOESLAG (ORT)

Beschrijving

Is jouw positie ingedeeld in TW-grade 1 tot en met 11 en werk je volgens rooster? Dan ontvang je voor contracturen die je op andere tijdstippen werkt dan de gebruikelijke werktijden, een onregelmatigheidstoeslag (ORT) op jouw reguliere salaris. Je kunt de ORT declareren in Benefit Connect. Deze ORT is de compensatie voor het ongemak.

Hoogte van de ORT

De ORT is een percentage van jouw uurloon volgens onderstaande tabel.

In de ORT zijn de vakantietoeslag en alle eventuele overige beloningscomponenten inbegrepen. Dat geldt ook voor de ORT over toegekende vakantie-uren.

ORT	07.00 - 22.00 uur	22.00 - 07.00 uur
Maandag t/m zaterdag	-	113%
Zon- en feestdagen	113%	113%

Let op:

Voor overuren(zie paragraaf 7) en voor werkzaamheden in de volconcontinudienst (zie paragraaf 8) gelden afzonderlijke regels.

Voor werknemers met een functie in het functiecluster Retail geldt deze ORT regeling niet.

Als jouw positie is ingedeeld in TW-grade 12 ontvang je 113% ORT wanneer je tussen 00.00 uur en 07.00 uur werkzaamheden verricht

	1	Mijn arbeids overeenkomst
	2	Mijn werktijden
	3	Mijn inkomen
	4	Mijn verlof
	5	Mijn gezondheid
	6	Mijn ontwikkeling
	7	Mijn pensioen
	8	Overige bepalingen

7. OVERWERK

Beschrijving

Jouw leidinggevende kan jou de opdracht geven over te werken als dit noodzakelijk is voor de bedrijfsvoering. Jouw leidinggevende moet dit vooraf en tijdig doen.

Voor overwerk krijg je een vergoeding in tijd of in geld. Je kunt de vergoeding in geld declareren in Benefit Connect.

Deze regeling geldt voor jou als jouw positie is ingedeeld in TW-grade 1 tot en met 11.

Tijd voor tijd

In overleg met jouw leidinggevende kun je de uren die je hebt overgewerkt op een andere dag of in een andere week opnemen. Je ontvangt voor die uren dan geen overwerkvergoeding. De overuren moet je binnen 13 weken nadat je ze gewerkt hebt weer hebben opgenomen.

Per week komen maximaal 5 overuren voor 'tijd voor tijd' in aanmerking. Alle uren vanaf het 6e uur kun je in geld declareren.

Overwerkvergoeding in geld

Je krijgt een vergoeding voor overwerk als je:

- in een periode van 13 weken meer dan 520 uur hebt gewerkt (of, bij een contract voor minder dan 40 uur: meer dan 13 keer dat aantal contracturen)
- in een week meer dan 5 overuren hebt gemaakt, vanaf het 6e uur.

Hoogte Overwerkvergoeding

De vergoeding per uur bestaat uit jouw bruto uurloon plus een toeslag volgens onderstaande tabel.

In de toeslag zijn de vakantietoeslag en alle eventuele overige beloningscomponenten inbegrepen. Dat geldt ook voor de toeslag over toegekende vakantie-uren.

Overwerktoeslag	07.00 - 22.00 uur	22.00 - 07.00 uur
Maandag t/m zaterdag	40%	113%
Zon- en feestdagen	113%	113%

Overwerkvergoeding in tijd

Je kunt er ook voor kiezen om de overuren toe te voegen aan je Verlof Budget. In dat geval wordt er voor ieder overuur een verlof uur toegevoegd aan je Verlof Budget en krijg je de toeslag (40 of 113%) uitbetaald.

Als je Verlof Budget het maximumaantal uren heeft bereikt, dan worden de overuren boven dat maximum alsnog uitbetaald als overwerkvergoeding.

	1
Mijn arbeids overeenkomst	
	2
Mijn werktijden	
	3
Mijn inkomen	
	4
Mijn verlof	
	5
Mijn gezondheid	
	6
Mijn ontwikkeling	
	7
Mijn pensioen	
	8
Overige bepalingen	

8. VOLCONTINUDIENST

Beschrijving

Enkele afdelingen zijn 24 uur per dag operationeel. Bij deze afdelingen word je ingedeeld in een volcontinu 5-ploegendienst. Bij een volcontinu 5-ploegendienst werk je volgens rooster een ochtend, middag of nacht op alle dagen in de week (inclusief zon- en feestdagen). Je krijgt een volcontinutoeslag.

Bij de samenstelling van de roosters wordt zoveel als mogelijk rekening gehouden met jouw voorkeuren.

Hoogte van de toeslag

De vaste toeslag voor de volcontinu 5-ploegendienst in een vast 10-weeks rooster is 31,25% van het bruto maandsalaris.

In de vaste toeslag zijn de vakantietoeslag en alle eventuele overige beloningscomponenten inbegrepen.

De hoogte van de vaste toeslag is berekend op basis van het genoemde rooster, aan de hand van de percentages uit de onderstaande tabel.

Toeslag	00.00 – 07.00 uur	07.00 – 19.00 uur	19.00 – 22.00 uur	22.00 – 24.00 uur
Maandag t/m vrijdag	44%	-	20%	44%
Zaterdag	44%	44%	44%	44%
Zon- en feestdagen	111%	111%	111%	111%

	1	Mijn arbeids overeenkomst
	2	Mijn werktijden
	3	Mijn inkomen
	4	Mijn verlof
	5	Mijn gezondheid
	6	Mijn ontwikkeling
	7	Mijn pensioen
	8	Overige bepalingen

9. CONSIGNATIEDIENST

Beschrijving

Consignatiedienst betekent dat je buiten je normale werktijd oproepbaar en beschikbaar bent. Voor een consignatiedienst word je ingeroosterd. Als je bent ingeroosterd moet je continu bereikbaar zijn, binnen een redelijke termijn op je werk kunnen zijn en mag je vanzelfsprekend niet onder invloed zijn van alcohol of drugs. Afhankelijk van de situatie verricht je jouw werkzaamheden thuis of op locatie.

Je ontvangt voor de consignatiedienst een vergoeding.

Hoogte vergoeding

De vergoeding bestaat uit een brutobedrag per uur volgens onderstaande tabel.

In de consignatievergoeding zijn de vakantietoeslag en alle eventuele overige beloningscomponenten inbegrepen. Dat geldt ook voor de vergoeding over toegekende vakantie-uren.

Vergoeding per uur	1 januari 2024 tot 1 april 2024	1 april 2024 tot 1 oktober 2024	1 oktober 2024 tot 1 april 2025	Vanaf 1 april 2025
Maandag t/m zaterdag	€ 2,04	€ 2,12	€ 2,16	€ 2,21
Op zon- en feestdagen	€ 4,06	€ 4,22	€ 4,31	€ 4,41

Oproep tijdens een consignatiedienst

Als jouw positie is ingedeeld in TW-grade 1 tot en met 11 en je wordt opgeroepen tijdens een consignatiedienst dan ontvang je een vergoeding voor de gewerkte uren die gelijk is aan de vergoeding voor overwerk (zie paragraaf 7).

Als jouw positie is ingedeeld in TW-grade 12 en je wordt opgeroepen tijdens een consignatiedienst dan ontvang je een vergoeding voor de gewerkte uren tussen 00.00 uur en 07.00 uur die gelijk is aan de vergoeding voor overwerk (zie paragraaf 7).

Tijdelijk geen consignatiedienst

Als de bedrijfsarts vaststelt dat je tijdelijk geen consignatiedienst kunt draaien, word je voor die periode niet ingeroosterd en ontvang je geen vergoeding. Als er andere belangrijke persoonlijke redenen zijn waarom je geen consignatiedienst kunt draaien, kan jouw leidinggevende in overleg met jou besluiten om je niet in te roosteren. Ook dan ontvang je geen vergoeding.

	1
Mijn arbeids overeenkomst	
	2
Mijn werktijden	
	3
Mijn inkomen	
	4
Mijn verlof	
	5
Mijn gezondheid	
	6
Mijn ontwikkeling	
	7
Mijn pensioen	
	8
Overige bepalingen	

10. AFBOWREGELING TIJDGEBONDEN TOESLAGEN

Je komt in aanmerking voor een afbouwregeling van tijdgebonden toeslagen (ORT, Volcontinutoeslag, Consignatievergoeding) wanneer je hier gedurende ten minste twee jaar zonder onderbreking¹ recht op had en dit recht nu stopt, omdat:

- Je een nieuwe positie binnen VodafoneZiggo krijgt zonder deze toeslagen, ook als dat op eigen initiatief is, of
- De bedrijfsarts dit adviseert, of
- VodafoneZiggo stopt met het inroosteren van jouw positie voor de betreffende diensten.

Duur van de Afbouwregeling

De duur van de afbouwregeling is gebaseerd op de periode waarin je ononderbroken recht had op de betreffende toeslag of vergoeding. Voor elke periode van 6 maanden waarin je hebt gewerkt, heb je recht op een maand afbouwtoeslag, met een maximum van 60 maanden.

Hoogte van de toeslag op basis van de afbouwregeling

De grondslag voor de berekening van de hoogte van de (aflopende) toeslag is de gemiddelde toeslag die je in de laatste 12 maanden hebt ontvangen. De afbouwperiode wordt in 3 gelijke delen gesplitst:

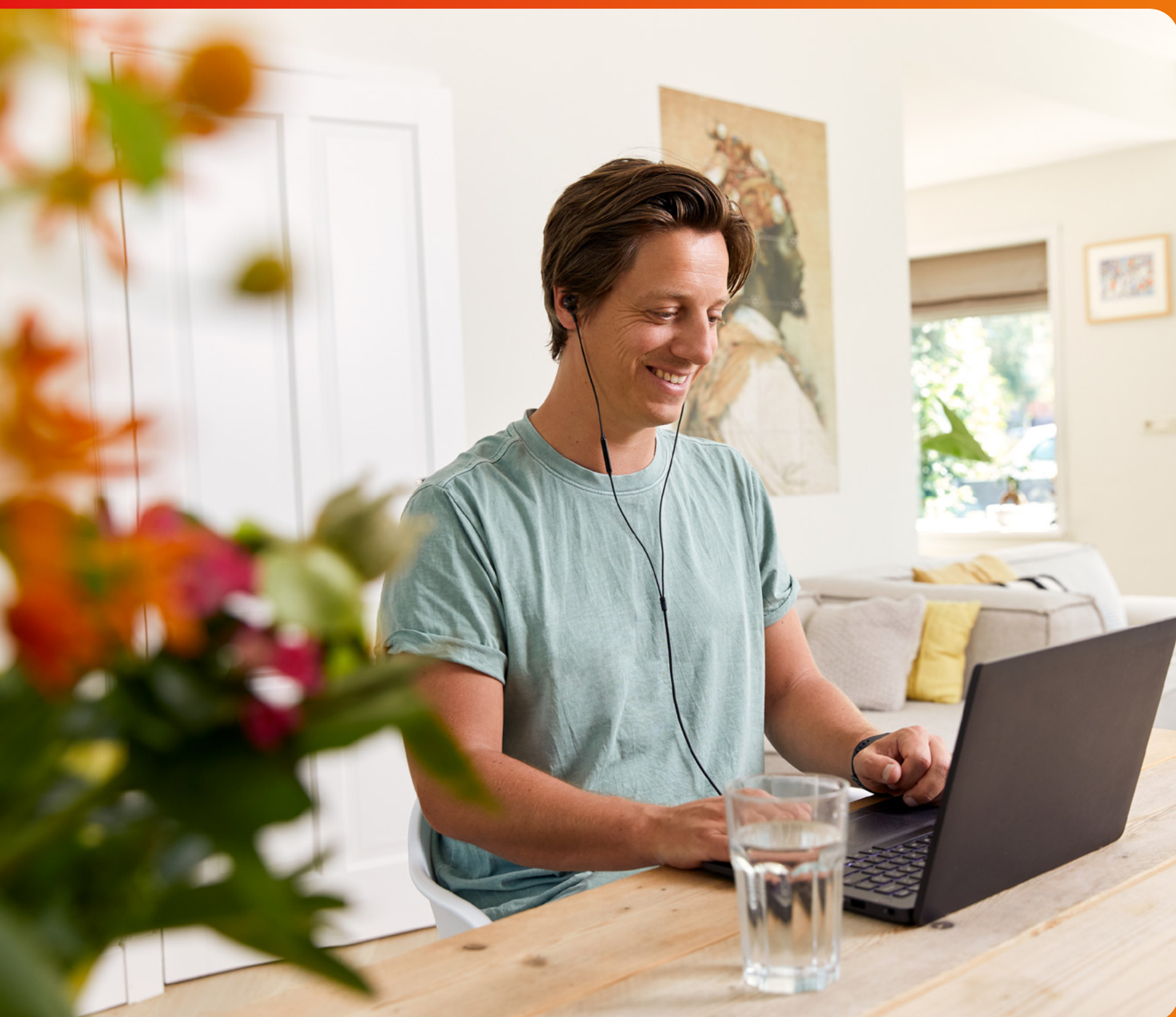
1. in de eerste periode ontvang je een afbouwtoeslag van 75% van de grondslag;
2. in de tweede periode ontvang je een afbouwtoeslag van 50% van de grondslag;
3. in de derde periode ontvang je een afbouwtoeslag van 25% van de grondslag.

Als je in de periode waarin je recht hebt op de afbouwregeling minder gaat werken, dan wordt de toeslag evenredig verlaagd.

Bijzonderheden

Als je in je huidige positie recht hebt op een specifieke toeslag of vergoeding en je gaat over naar een nieuwe positie met een andere vergoeding, dan behoud je het recht op afbouw van de oude vergoeding. Tegelijkertijd geldt de nieuwe vergoeding direct en volledig.

¹Ziekteperiodes worden niet beschouwd als onderbrekingen.



3

Mijn inkomen



11. SALARIS

Jouw salaris en het salarisperspectief zijn afhankelijk van het cluster waarin jouw positie is ingedeeld en de zwaarte van je positie.

Als je parttime werkt, wordt jouw salaris berekend naar rato van de overeengekomen arbeidsduur.

Clusters

Er zijn vier verschillende clusters:

- Office & Technology
- Sales
- Customer Services
- Retail

Ieder cluster heeft een eigen salaristabel. In de tabel vind je per positiezwaarte de bandbreedte van het salaris.

Functiewaardering

VodafoneZiggo stelt de zwaarte van jouw positie vast op basis van functiewaardering. Voor alle wegingen wordt de Willis Towers Watson-methode (TW-methode) gebruikt. Dit leidt tot de indeling in een TW-grade, uitgedrukt in een cijfer van 1 tot en met 12.

De hoogte van het salaris en het salarisperspectief zijn afhankelijk van jouw cluster en TW-grade; zie de salaristabellen.

Salaristabellen

De bedragen in de salaristabellen zijn gebaseerd op een arbeidsuur van 40 uur per week (cluster Retail: 38 uur). Bij een kortere arbeidsduur gelden de bedragen naar rato. De bedragen in de salaristabellen zijn exclusief 8% vakantietoeslag.

In de salaristabel staan voor iedere TW-grade vermeld:

- *Normsalaris*: het salaris dat je na verloop van tijd kunt verdienen (100% van de schaal).
- *Minimumsalaris*: het salaris dat je met een bepaalde positie in de schaal minimaal verdient. Het minimumsalaris is 70% van het normsalaris en is het uitgangspunt bij benoemingen in een nieuwe positie. Hiervan kan in positieve zin worden afgeweken als je al de nodige ervaring in vergelijkbare posities hebt opgedaan. Het salaris is nooit lager dan het wettelijk minimumloon.
- *Uitloopsalaris*: het uitloopsalaris is 110% van het normsalaris.

Met ingang van 1 januari 2025 wordt het minimumsalaris in alle salarisschalen bepaald op 80% van het normsalaris. Dit verhoogde minimumsalaris is in de onderstaande tabellen voor 2025 verwerkt.

Is jouw salaris op 31 december 2024 op fulltime basis lager dan het minimumsalaris van de TW-grade die bij jouw positie past, dan wordt jouw salaris per 1 januari 2025 verhoogd tot die 80%. Een eventuele individuele salarisverhoging per 1 januari 2025 wordt boven op dat verhoogde salaris gegeven.

De salaristabellen worden met de collectieve salarisverhogingen aangepast. Alle bedragen worden bij een collectieve salarisverhoging rekenkundig afgerond op twee decimalen.

Wettelijk minimumuurloon

Met de invoering van het wettelijk minimumuurloon per 1 januari 2024 wordt jaarlijks het minimumloon per maand berekend op basis van het aantal werkdagen in een kalenderjaar. In het jaar 2024 zijn dat 262 dagen, in 2025 zijn het 261 dagen. Het minimumloon per maand is daarnaast afhankelijk van de arbeidsduur op fulltime basis: 40 uur of (cluster Retail) 38 uur.

	1	Mijn arbeids overeenkomst
	2	Mijn werktijden
	3	Mijn inkomen
	4	Mijn verlof
	5	Mijn gezondheid
	6	Mijn ontwikkeling
	7	Mijn pensioen
	8	Overige bepalingen

VodafoneZiggo salaristabellen per 1 januari 2024
Alle bedragen in onderstaande tabellen zijn in euro's.

Office & Technology

TW-grade	Maandsalaris excl. 8% VT		
	70%	100%	110%
12	4.340,18	6.200,26	6.820,29
11	3.752,68	5.360,97	5.897,07
10	3.203,49	4.576,41	5.034,05
9	2.810,72	4.015,32	4.416,85
8	2.591,17	3.701,67	4.071,84
7	2.368,21	3.383,15	3.721,47
6*	2.317,83	3.107,92	3.418,71
5*	2.317,83	2.889,09	3.178,00
4*	2.317,83	2.685,66	2.954,23

Sales

TW-grade	Maandsalaris excl. 8% VT		
	70%	100%	110%
12	3.937,68	5.625,25	6.187,78
11	3.549,53	5.070,75	5.577,83
10	2.926,75	4.181,07	4.599,18
9	2.599,74	3.713,91	4.085,30
8	2.357,86	3.368,37	3.705,21
7*	2.317,83	3.030,98	3.334,08
6*	2.317,83	2.693,58	2.962,94
5*	2.317,83	2.503,93	2.754,32

Customer Services

TW-grade	Maandsalaris excl. 8% VT		
	70%	100%	110%
11	3.636,77	5.195,38	5.714,92
10	3.016,48	4.309,26	4.740,19
9	2.589,74	3.699,63	4.069,59
8*	2.317,83	3.275,07	3.602,58
7*	2.317,83	3.052,32	3.357,55
6*	2.317,83	2.875,05	3.162,56
5*	2.317,83	2.697,80	2.967,58

Retail (op basis van 38-urige werkweek)

TW-grade	Maandsalaris excl. 8% VT		
	70%	100%	110%
12	3.331,17	4.758,81	5.234,69
11	3.041,98	4.345,68	4.780,25
10	2.467,05	3.524,35	3.876,79
9*	2.201,94	3.131,88	3.445,07
8*	2.201,94	2.889,17	3.178,09
7*	2.201,94	2.634,89	2.898,38
6*	2.201,94	2.403,00	2.643,30

*Wettelijk minimumloon:	1-1-2024	2.317,83 (40 uur)	2.201,94 (38 uur)
--------------------------------	----------	-------------------	-------------------

*Het maandsalaris van de werknemer is niet lager dan het wettelijk minimumloon en het maandsalaris in de tabel wordt bij elke wijziging daarvan aangepast.

VodafoneZiggo salaristabellen per 1 april 2024 (inclusief 4% collectieve verhoging)
Alle bedragen in onderstaande tabellen zijn in euro's

Office & Technology

TW-grade	Maandsalaris excl. 8% VT		
	70%	100%	110%
12	4.513,79	6.448,27	7.093,10
11	3.902,79	5.575,41	6.132,95
10	3.331,63	4.759,47	5.235,42
9	2.923,15	4.175,93	4.593,52
8	2.694,82	3.849,74	4.234,71
7	2.462,94	3.518,48	3.870,33
6*	2.317,83	3.232,24	3.555,46
5*	2.317,83	3.004,65	3.305,12
4*	2.317,83	2.793,09	3.072,40

Sales

TW-grade	Maandsalaris excl. 8% VT		
	70%	100%	110%
12	4.095,18	5.850,26	6.435,29
11	3.691,51	5.273,58	5.800,94
10	3.043,82	4.348,31	4.783,14
9	2.703,73	3.862,47	4.248,72
8	2.452,17	3.503,10	3.853,41
7*	2.317,83	3.152,22	3.467,44
6*	2.317,83	2.801,32	3.081,45
5*	2.317,83	2.604,09	2.864,50



1
Mijn arbeids
overeenkomst



2
Mijn werktijden



3
Mijn inkomen



4
Mijn verlof



5
Mijn
gezondheid



6
Mijn
ontwikkeling



7
Mijn
pensioen



8
Overige
bepalingen

Customer Services

TW-grade	Maandsalaris excl. 8% VT		
	70%	100%	110%
11	3.782,24	5.403,20	5.943,52
10	3.137,14	4.481,63	4.929,79
9	2.693,33	3.847,62	4.232,38
8	2.384,25	3.406,07	3.746,68
7*	2.317,83	3.174,41	3.491,85
6*	2.317,83	2.990,05	3.289,06
5*	2.317,83	2.805,71	3.086,28

Retail (op basis van 38-urige werkweek)

TW-grade	Maandsalaris excl. 8% VT		
	70%	100%	110%
12	3.464,41	4.949,16	5.444,08
11	3.163,66	4.519,51	4.971,46
10	2.565,72	3.665,32	4.031,85
9	2.280,01	3.257,16	3.582,88
8*	2.201,94	3.004,74	3.305,21
7*	2.201,94	2.740,29	3.014,32
6*	2.201,94	2.499,12	2.749,03

*Wettelijk minimumloon:	1-1-2024	2.317,83 (40 uur)	2.201,94 (38 uur)
-------------------------	----------	-------------------	-------------------

*Het maandsalaris van de werknemer is niet lager dan het wettelijk minimumloon en het maandsalaris in de tabel wordt bij elke wijziging daarvan aangepast.

VodafoneZiggo salaristabellen per 1 oktober 2024 (inclusief 2% collectieve verhoging)

Alle bedragen in onderstaande tabellen zijn in euro's

Office & Technology

TW-grade	Maandsalaris excl. 8% VT		
	70%	100%	110%
12	4.604,07	6.577,24	7.234,96
11	3.980,84	5.686,92	6.255,61
10	3.398,26	4.854,66	5.340,13
9	2.981,62	4.259,45	4.685,40
8	2.748,71	3.926,73	4.319,40
7	2.512,20	3.588,85	3.947,74
6*	2.389,44	3.296,88	3.626,57
5*	2.389,44	3.064,74	3.371,21
4*	2.389,44	2.848,95	3.133,85

Sales

TW-grade	Maandsalaris excl. 8% VT		
	70%	100%	110%
12	4.177,09	5.967,27	6.564,00
11	3.765,34	5.379,05	5.916,96
10	3.104,70	4.435,28	4.878,81
9	2.757,80	3.939,72	4.333,69
8	2.501,21	3.573,16	3.930,48
7*	2.389,44	3.215,26	3.536,79
6*	2.389,44	2.857,35	3.143,09
5*	2.389,44	2.656,17	2.921,79

Customer Services

TW-grade	Maandsalaris excl. 8% VT		
	70%	100%	110%
11	3.857,88	5.511,26	6.062,39
10	3.199,88	4.571,26	5.028,39
9	2.747,20	3.924,57	4.317,03
8	2.431,93	3.474,19	3.821,61
7*	2.389,44	3.237,90	3.561,69
6*	2.389,44	3.049,85	3.354,84
5*	2.389,44	2.861,82	3.148,00

Retail (op basis van 38-urige werkweek)

TW-grade	Maandsalaris excl. 8% VT		
	70%	100%	110%
12	3.533,70	5.048,14	5.552,95
11	3.226,93	4.609,90	5.070,89
10	2.617,04	3.738,63	4.112,49
9	2.325,61	3.322,30	3.654,53
8*	2.269,97	3.064,83	3.371,31
7*	2.269,97	2.795,10	3.074,61
6*	2.269,97	2.549,10	2.804,01

*Wettelijk minimumloon:	1-7-2024	2.389,44 (40 uur)	2.269,97 (38 uur)
-------------------------	----------	-------------------	-------------------

*Het maandsalaris van de werknemer is niet lager dan het wettelijk minimumloon en het maandsalaris in de tabel wordt bij elke wijziging daarvan aangepast.



**1**
Mijn arbeids
overeenkomst

**2**
Mijn werktijden

**3**
Mijn inkomen

**4**
Mijn verlof

**5**
Mijn
gezondheid

**6**
Mijn
ontwikkeling

**7**
Mijn
pensioen

**8**
Overige
bepalingen

VodafoneZiggo salaristabellen per 1 januari 2025 (Minimumsalaris 80%)
Alle bedragen in onderstaande tabellen zijn in euro's

Office & Technology

TW-grade	Maandsalaris excl. 8% VT		
	80%	100%	110%
12	5.261,79	6.577,24	7.234,96
11	4.549,54	5.686,92	6.255,61
10	3.883,73	4.854,66	5.340,13
9	3.407,56	4.259,45	4.685,40
8	3.141,38	3.926,73	4.319,40
7	2.871,08	3.588,85	3.947,74
6	2.637,50	3.296,88	3.626,57
5	2.451,79	3.064,74	3.371,21
4*	2.389,44	2.848,95	3.133,85

Sales

TW-grade	Maandsalaris excl. 8% VT		
	80%	100%	110%
12	4.773,82	5.967,27	6.564,00
11	4.303,24	5.379,05	5.916,96
10	3.548,22	4.435,28	4.878,81
9	3.151,78	3.939,72	4.333,69
8	2.858,53	3.573,16	3.930,48
7	2.572,21	3.215,26	3.536,79
6*	2.389,44	2.857,35	3.143,09
5*	2.389,44	2.656,17	2.921,79

Customer Services

TW-grade	Maandsalaris excl. 8% VT		
	80%	100%	110%
11	4.409,01	5.511,26	6.062,39
10	3,657,01	4.571,26	5.028,39
9	3.139,66	3.924,57	4.317,03
8	2.779,35	3.474,19	3.821,61
7	2.590,32	3.237,90	3.561,69
6	2.439,88	3.049,85	3.354,84
5*	2.389,44	2.861,82	3.148,00

Retail (op basis van 38-urige werkweek)

TW-grade	Maandsalaris excl. 8% VT		
	80%	100%	110%
12	4.038,51	5.048,14	5.552,95
11	3.687,92	4.609,90	5.070,89
10	2.990,90	3.738,63	4.112,49
9	2.657,84	3.322,30	3.654,53
8	2.451,86	3.064,83	3.371,31
7*	2.269,97	2.795,10	3.074,61
6*	2.269,97	2.549,10	2.804,01

*Wettelijk minimumloon:	1-1-2025	nog niet bekend
--------------------------------	----------	-----------------

*Het maandsalaris van de werknemer is niet lager dan het wettelijk minimumloon en het maandsalaris in de tabel wordt bij elke wijziging daarvan aangepast.

VodafoneZiggo salaristabellen per 1 april 2025 (inclusief 2,5% collectieve verhoging)
Alle bedragen in onderstaande tabellen zijn in euro's

Office & Technology

TW-grade	Maandsalaris excl. 8% VT		
	80%	100%	110%
12	5.393,34	6.741,67	7.415,84
11	4.663,27	5.829,09	6.412,00
10	3.980,82	4.976,03	5.473,63
9	3.492,75	4.365,94	4.802,53
8	3.219,92	4.024,90	4.427,39
7	2.942,86	3.678,57	4.046,43
6	2.703,44	3.379,30	3.717,23
5	2.513,09	3.141,36	3.455,50
4*	2.389,44	2.920,17	3.212,19

Sales

TW-grade	Maandsalaris excl. 8% VT		
	80%	100%	110%
12	4.893,16	6.116,45	6.728,10
11	4.410,82	5.513,53	6.064,88
10	3.636,93	4.546,16	5.000,78
9	3.230,57	4.038,21	4.442,03
8	2.929,99	3.662,49	4.028,74
7	2.636,51	3.295,64	3.625,20
6*	2.389,44	2.928,78	3.221,66
5*	2.389,44	2.722,57	2.994,83



	1	Mijn arbeids overeenkomst
	2	Mijn werktijden
	3	Mijn inkomen
	4	Mijn verlof
	5	Mijn gezondheid
	6	Mijn ontwikkeling
	7	Mijn pensioen
	8	Overige bepalingen

Customer Services

TW-grade	Maandsalaris excl. 8% VT		
	80%	100%	110%
11	4.519,23	5.649,04	6.213,94
10	3.748,43	4.685,54	5.154,09
9	3.218,14	4.022,68	4.424,95
8	2.848,83	3.561,04	3.917,14
7	2.655,08	3.318,85	3.650,74
6	2.500,88	3.126,10	3.438,71
5*	2.389,44	2.933,37	3.226,71

Retail (op basis van 38-urige werkweek)

TW-grade	Maandsalaris excl. 8% VT		
	80%	100%	110%
12	4.139,47	5.174,34	5.691,77
11	3.780,12	4.725,15	5.197,67
10	3.065,68	3.832,10	4.215,31
9	2.724,29	3.405,36	3.745,90
8	2.513,16	3.141,45	3.455,60
7	2.291,98	2.864,98	3.151,48
6*	2.269,97	2.612,83	2.874,11

*Wettelijk minimumloon:	1-1-2025	nog niet bekend
-------------------------	----------	-----------------

*Het maandsalaris van de werknemer is niet lager dan het wettelijk minimumloon en het maandsalaris in de tabel wordt bij elke wijziging daarvan aangepast.

Relatieve Salaris Positie (RSP)

De RSP wordt berekend door jouw actuele salaris te delen door het normsalaris (100%) in de TW-grade die op je positie van toepassing is. Heb je een persoonlijke salarisgarantie, dan wordt de RSP berekend op basis van het normbedrag (100%) van die garantie.

Persoonlijke salarisgarantie

Het is mogelijk dat jij een persoonlijke salarisgarantie hebt gekregen. In dat geval geldt voor jou niet het normsalaris van de TW-grade die op je positie van toepassing is, maar een persoonlijk (hoger) normsalaris (100%) en een persoonlijk uitloopsalaris (110%).

De persoonlijke garantiebedragen worden verhoogd met toekomstige cao-verhogingen, zodat die garantie z'n waarde behoudt. Deze garantie blijft van toepassing tot je in een TW-grade bent gekomen die een hoger perspectief biedt dan jouw persoonlijk uitloopsalaris.

	1	Mijn arbeids overeenkomst
	2	Mijn werktijden
	3	Mijn inkomen
	4	Mijn verlof
	5	Mijn gezondheid
	6	Mijn ontwikkeling
	7	Mijn pensioen
	8	Overige bepalingen

12. CAO-VERHOGING

Tijdens de looptijd van deze cao krijg je drie keer een collectieve salarisverhoging.

Salarisverhoging

Met ingang van 1 april 2024 wordt jouw salaris verhoogd met 4% Deze collectieve verhoging bedraagt minimaal € 150,- bruto per maand (op basis van een fulltime dienstverband).

Met ingang van 1 oktober 2024 wordt jouw salaris verhoogd met 2%.

Met ingang van 1 april 2025 wordt jouw salaris verhoogd met 2,5%.

De salaristabellen in de cao worden als volgt aangepast:

- Alle bedragen worden eerst per 1 april 2024 verhoogd met 4%.
- Alle bedragen worden vervolgens per 1 oktober 2024 verhoogd met 2%.
- Alle bedragen worden tenslotte per 1 april 2025 verhoogd met 2,5%.

Deze verhogingen worden ook toegepast op een eventuele persoonlijke salarisgarantie (normsalaris en uitloopsalaris) die je hebt gekregen.

Toeslagen en vergoedingen

Een aantal toeslagen en vergoedingen worden tijdens de looptijd van deze cao verhoogd:

- per 1 april 2024 met 4%,
- per 1 oktober 2024 met 2%,
- per 1 april 2025 met 2,5%.

De toeslagen en vergoedingen die voor deze verhoging in aanmerking komen zijn:

- de consignatievergoeding
- de vervangingstoeslag

	1
Mijn arbeids overeenkomst	
	2
Mijn werktijden	
	3
Mijn inkomen	
	4
Mijn verlof	
	5
Mijn gezondheid	
	6
Mijn ontwikkeling	
	7
Mijn pensioen	
	8
Overige bepalingen	

13. INDIVIDUELE SALARISVERHOGING

Individuele salarisverhoging 1 januari 2024

Jouw individuele salarisverhoging per 1 januari 2024 was afhankelijk van je Relatieve Salaris Positie (RSP) op 31 december van het voorgaande jaar. De individuele salarisverhoging bestond uit een nominaal bedrag, dat gebaseerd is op een percentage van het normsalaris (100%) in de TW-schaal die op jouw positie van toepassing is.

1. Bij een RSP lager dan 100% is het percentage van je individuele salarisverhoging 2% van het normsalaris 2%.
2. Bij een RSP van 100% of meer is het percentage van je individuele salarisverhoging 0,5% van het normsalaris.

Je komt alleen in aanmerking voor een individuele salarisverhoging wanneer je salaris lager is dan het uitloopsalaris (RSP 110%). Het salaris na de individuele salarisverhoging kan nooit meer zijn dan het uitloopsalaris (RSP 110%).

Individuele salarisverhoging 1 januari 2025 en later

De individuele salarisverhoging per 1 januari 2025 en later is afhankelijk van jouw prestaties en ontwikkeling in combinatie met je Relatieve Salaris Positie (RSP) op 31 december van het voorgaande jaar. De individuele salarisverhoging bestaat uit een nominaal bedrag, dat gebaseerd is op een percentage van het normsalaris (100%) in de TW-grade die op jouw positie van toepassing is.

Het percentage van jouw individuele salarisverhoging wordt door jouw leidinggevende vastgesteld. Daarvoor wordt aan de leidinggevende jaarlijks een budget beschikbaar gesteld, waarvan de hoogte wordt berekend op basis van de nominale verhogingen volgens de regeling uit 2024. Het budget blijft daarmee op hetzelfde niveau, de verdeling ervan is anders.

Je komt alleen in aanmerking voor een individuele salarisverhoging wanneer je salaris lager is dan het uitloopsalaris (RSP 110%). Het salaris na de individuele salarisverhoging kan nooit meer zijn dan het uitloopsalaris (RSP 110%).

Als je in het laatste kwartaal van het lopende kalenderjaar (dus per 1 oktober of later) in dienst komt, dan kom je per 1 januari van het volgende kalenderjaar niet in aanmerking voor een individuele salarisverhoging.

Discretionaire verhoging

Buiten de individuele salarisverhogingen per 1 januari is er de mogelijkheid om discretionair op individuele basis een tussentijdse salarisverhoging toe te kennen tot maximaal 110% van de TW-grade die behoort bij jouw positie.

Let op:

ben je werkzaam voor Vodafone Group, dan is voor jou een regeling van Vodafone van toepassing. Die komt in de plaats van de individuele salarisverhoging volgens deze cao.

	1
Mijn arbeids overeenkomst	
	2
Mijn werktijden	
	3
Mijn inkomen	
	4
Mijn verlof	
	5
Mijn gezondheid	
	6
Mijn ontwikkeling	
	7
Mijn pensioen	
	8
Overige bepalingen	

14. SALARISGROEI BIJ PROMOTIE EN HORIZONTALE OVERSTAP

Je salaris kan ook groeien door een promotie of horizontale overstap. Van een promotie is sprake als je na een interne sollicitatie wordt benoemd in een andere positie met een hogere TW-grade. Horizontale overstap betekent dat je na een interne sollicitatie wordt benoemd in een andere positie met dezelfde TW-grade.

14.1 Salarisgroei bij promotie

Bij een promotie wordt je huidige salaris direct verhoogd met 6% van het normsalaris van de nieuwe TW-grade. Je hebt ook recht op een promotieverhoging als je binnen dezelfde positie na sollicitatie op een medior of senior niveau met een hogere TW-grade wordt benoemd.

Het nieuwe salaris bedraagt minimaal 70% (per 1 januari 2025: 80%) en maximaal 110% van het nieuwe normsalaris. Dit betekent dat het nieuwe salaris, na de promotieverhoging, wordt opgehoogd naar het minimumsalaris of wordt gemaximeerd op het uitloopsalaris. Heb je een persoonlijke salarisgarantie met een hoger normsalaris dan de nieuwe TW-grade, dan wordt het salaris verhoogd tot maximaal het persoonlijke uitloopsalaris.

14.2 Salarisgroei bij horizontale overstap

Als je na een interne sollicitatie een horizontale overstap naar een andere positie met dezelfde TW-grade maakt, dan kom je in aanmerking voor een salarisverhoging van 2% van het normsalaris van de TW-grade bij de nieuwe positie.

Het nieuwe salaris bedraagt maximaal 110% van het normsalaris. Dit betekent dat het nieuwe salaris na de verhoging wordt gemaximeerd op het (persoonlijke) uitloopsalaris.

Bonus

Als bij de nieuwe positie een hoger on-target bonuspercentage hoort, dan wordt dit vanaf de datum van benoeming toegepast. Dit geldt ook als je een persoonlijk garantiesalaris hebt. Bij een lager on-target bonuspercentage wordt dit vanaf het nieuwe kalenderjaar toegepast. Vanaf de benoemingsdatum gelden de bonusdoelstellingen die behoren bij de nieuwe positie.



15. PLAATSING IN EEN LAGER GEWAARDEERDE POSITIE

Je kunt om verschillende redenen in een positie in een lagere TW-grade worden geplaatst. Als je wordt geplaatst in een lagere TW-grade als gevolg van een reorganisatie, dan is de regeling uit het Sociaal Plan van toepassing. Bij een vrijwillige sollicitatie op een positie met een lagere TW-grade volgen wij onderstaande regeling.

Beschrijving

Als je in dienst bent en na sollicitatie op eigen initiatief wordt benoemd in een positie met een lagere TW-grade, dan word je ingedeeld in de TW-grade die bij jouw nieuwe positie hoort. Jouw huidige salaris wordt direct verlaagd met 6% van het normsalaris behorend bij de lagere TW-grade.

Als je nieuwe positie twee of meer TW-grades verschilt met jouw oude positie en je salaris bedraagt na verlaging meer dan 110% van het nieuwe normsalaris, dan wordt jouw salaris in twee stappen van ieder zes maanden verlaagd tot die 110%:

1. zes maanden na de ingangsdatum van jouw nieuwe positie wordt het nieuwe salaris verlaagd met 50% van het verschil tussen jouw salaris en het uitloopsalaris van de nieuwe schaal;
2. twaalf maanden na de ingangsdatum van jouw nieuwe positie wordt jouw nieuwe salaris verlaagd naar het uitloopsalaris van de nieuwe schaal.

Bonus

Als bij de nieuwe positie een hoger on-target bonuspercentage hoort, dan wordt dit vanaf de datum van benoeming toegepast. Bij een lager on-target bonuspercentage wordt dit vanaf het nieuwe kalenderjaar toegepast. Vanaf de benoemingsdatum gelden de bonusdoelstellingen die behoren bij de nieuwe positie.

Pensioen

Als je 58 jaar of ouder bent en na sollicitatie op eigen initiatief in een lagere TW-grade komt, bij een gelijkblijvend aantal uren per week, dan zal VodafoneZiggo op jouw verzoek de pensioenopbouw voortzetten op basis van het pensioengevend inkomen van je oude positie.

	1
Mijn arbeids overeenkomst	
	2
Mijn werktijden	
	3
Mijn inkomen	
	4
Mijn verlof	
	5
Mijn gezondheid	
	6
Mijn ontwikkeling	
	7
Mijn pensioen	
	8
Overige bepalingen	

16. VERVANGINGSTOESLAG

Als je leidinggevende je vraagt om een collega in een hoger gewaardeerde positie (maximaal twee TW-grades hoger) tijdelijk te vervangen, dan ontvang je een vervangingstoeslag. Deze toeslag is van toepassing onder de volgende voorwaarden:

- Je vervangt de collega volledig, waarbij je alle verantwoordelijkheden van die positie op je neemt;
- De vervanging is tijdelijk en duurt minimaal één maand en maximaal twaalf maanden;
- De vervanging gebeurt op verzoek van de direct leidinggevende van de persoon die je vervangt, en;
- De vervangingstoeslag wordt vooraf aangevraagd en goedgekeurd.

De vervangingstoeslag bedraagt 6% van het normsalaris van de eerstvolgende hogere TW-grade en wordt elke maand als een brutobedrag uitbetaald op basis van je contracturen. Deze toeslag is niet pensioengevend en wordt niet meegerekend bij de berekening van het Benefit Budget of de bonusuitkering.

Je behoudt het on-target bonuspercentage dat hoort bij jouw eigen positie.

Zodra de vervanging eindigt, stopt ook het recht op de vervangingstoeslag.

- **1**
Mijn arbeids
overeenkomst
- **2**
Mijn werktijden
- **3**
Mijn inkomen
- **4**
Mijn verlof
- **5**
Mijn
gezondheid
- **6**
Mijn
ontwikkeling
- **7**
Mijn
pensioen
- **8**
Overige
bepalingen

17. BONUS

VodafoneZiggo wil je belonen voor je directe bijdrage aan de resultaten van het bedrijf en je aanmoedigen om je persoonlijke betrokkenheid te vergroten. Daarom heb je naast je vaste brutosalaris recht op een bonus. De hoogte van deze beloning hangt af van de behaalde resultaten op bedrijfsniveau, teamniveau en/of persoonlijk niveau.

Om de bonus vast te stellen, is een aantal onderwerpen belangrijk. Deze onderwerpen staan in onderstaande tabel, waarbij wordt aangegeven waar ze verder worden beschreven.

Onderwerp	Beschreven in:
Hoogte van de bonus on-target	cao
Berekening van de bonus	cao
Soort doelstellingen bonus per cluster	bedrijfsregelingen
Boven- en ondergrens bonus	bedrijfsregelingen
Bijzondere situaties	bedrijfsregelingen

Grondslag

De bonus wordt berekend over het totaalbedrag van de door jou ontvangen bruto maandsalarissen over de bonusperiode, verhoogd met 8% vakantietoeslag.

Hoogte van de bonus

Het bonuspercentage is vastgelegd per cluster en TW-grade volgens onderstaande tabel.

TW-grade	Office/ Technology	Sales	Customer Services	Retail
4	8%			
5	8%	15%	6%	
6	8%	15%	6%	10%
7	8%	15%	6%	10%
8	8%	15%	6%	12%
9	8%	20%	8%	15%
10	8%	20%	8%	15%
11	10%	20%	8%	15%
12	10%	25%		15%

Het bonuspercentage, berekend over de grondslag, wordt uitgekeerd bij het behalen van de gestelde doelen.

Bonus op basis van bedrijfsdoelstellingen

Elk jaar, vóór 1 april, brengt VodafoneZiggo de Ondernemingsraad en jou op de hoogte van de behaalde resultaten op de bedrijfsdoelstellingen van het voorgaande jaar en de doelstelling(en) voor het lopende kalenderjaar. Deze bedrijfsdoelstellingen kunnen financiële doelstellingen omvatten, maar ook doelstellingen met betrekking tot bijvoorbeeld productie, logistiek, verkoop, personeel, onderzoek en ontwikkeling.

Hoogte van de uitkering gebaseerd op bedrijfsdoelstellingen

De uitkering van de bonus gebaseerd op bedrijfsdoelstellingen wordt berekend aan de hand van de grondslag in het betreffende jaar, het bonuspercentage zoals vastgelegd in de tabel hierboven en de bedrijfsprestatie zoals vastgesteld door VodafoneZiggo. Met de bedrijfsprestatie wordt aangegeven in welke mate VodafoneZiggo de bedrijfsdoelstellingen voor dat jaar behaald heeft.

Grondslag

X

Percentage
bonus

X

Bedrijfsprestatie

1	Mijn arbeids overeenkomst
2	Mijn werktijden
3	Mijn inkomen
4	Mijn verlof
5	Mijn gezondheid
6	Mijn ontwikkeling
7	Mijn pensioen
8	Overige bepalingen

Je hebt recht op de vastgestelde uitkering van de bonus gebaseerd op bedrijfsdoelstellingen wanneer je op 31 december van het betreffende jaar in dienst was bij VodafoneZiggo. Daarnaast kom je alleen in aanmerking voor een uitkering als je op of vóór 1 december van het betreffende jaar in dienst bent getreden.

Verdere details over de uitvoering van de bonus vind je in de bedrijfsregelingen.

Hoogte van de uitkering gebaseerd op individuele en/of teamdoelstellingen

De uitkering van de bonus gebaseerd op doelstellingen op individueel en/of teamniveau vindt plaats per maand, kwartaal of halfjaar. De uitkering wordt berekend aan de hand van grondslag over de betreffende periode, het bonuspercentage zoals vastgelegd in de tabel hierboven en de realisatie van de team- en/of persoonlijke doelstellingen zoals vastgesteld door het management.

De berekening van de bonusuitkering is als volgt:

Grondslag

X

Percentage bonus

X

Prestaties op individueel en/of teamniveau

Verdere details over de uitvoering van de bonus vind je in de bedrijfsregelingen.

Pensioenopbouw

De bonus wordt niet meegenomen voor de bepaling van het pensioengevend salaris.

Overgangsregeling Ziggo werknemers

Ben je een voormalig Ziggo werknemer die op 1 januari 2022 nog een Ziggo schaal had? Dan gelden de on-target percentages volgens de bonusgroep waar jij onderdeel van uitmaakt, zie onderstaande tabel.

Bonusgroep	Omschrijving	Bonus on-target
Werknemer	Alle werknemers behalve de werknemers die onder de bonusgroepen Management, Sales werknemer en Sales Manager vallen.	5,09%
Management	Leidinggevende posities die hiërarchisch en operationeel eindverantwoordelijk zijn en een meetbare invloed hebben op bedrijf kritische KPI's.	9,26%
Sales werknemer	Werknemers die een directe bijdrage leveren aan salesactiviteiten en voor wie sales en het behoud van klanten een meetbare doelstelling vormt	11,11%
Sales Manager	Werknemers die primair verantwoordelijk zijn voor salesactiviteiten en voor wie het genereren van sales en het behoud van omzet de belangrijkste doelstellingen vormen	18,52%

De onderliggende doelstellingen en het moment van uitbetaling worden vastgesteld op basis van het cluster (Office&Technology, Customer Service, Sales of Retail) waar jij onderdeel van uitmaakt.

In geval van een promotie naar een positie in een hogere TW-grade, een horizontale overstap of de overstap naar een positie in een lagere TW-grade geldt dat jij vanaf de ingangsdatum van je benoeming recht hebt op het bonuspercentage on-target dat volgens deze paragraaf van de cao bij die TW-grade hoort. Deze overgangsregeling komt op dat moment te vervallen.

De bonus wordt berekend aan de hand van de grondslag in de betreffende bonusperiode, het bonuspercentage en de realisatie zoals vastgesteld door VodafoneZiggo.

De hoogte van de bonus is inclusief de Resultaatafhankelijke Uitkering (RAU). De bonus on-target is het bonuspercentage, gerekend over de grondslag, dat wordt uitgekeerd bij het behalen van de gestelde doelen.

Neem je deel aan de ABP of PNO Mediapensioenregeling? Dan telt de bonus mee in de pensioenopbouw voor 3,0% van het salaris, wanneer de resultaten exact overeenkomen met de gestelde bedrijfsdoelstellingen. Het werkelijke bonuspercentage dat meegenomen wordt in de pensioenopbouw kan hoger of lager zijn, afhankelijk van de mate waarin de bedrijfsdoelstellingen gerealiseerd zijn.

Verdere details over de uitvoering van de bonus vind je in de bedrijfsregeling.

Let op:

ben je werkzaam voor Vodafone Group, dan is voor jou een regeling van Vodafone van toepassing. Die komt in de plaats van de bonus volgens deze cao.



18. BENEFIT BUDGET

Je krijgt naast je salaris elke maand een extra bedrag, dat noemen we het Benefit Budget.

Hoogte

Het Benefit Budget is een brutobedrag ter hoogte van 14,95% van jouw salaris. Dit percentage is opgebouwd uit:

- 8% vakantietoeslag
- 2,9% bovenwettelijk verlof (7 dagen per jaar)
- 4,05% voor duurzame inzetbaarheid, jubileumuitkering en bijzonder verlof.

Het Benefit Budget groeit automatisch mee met jouw salaris.

Gebruik

Met het Benefit Budget mag je zelf kiezen hoe je je arbeidsvoorwaarden wilt invullen.

Het Benefit Budget biedt jou:

- meer *keuzevrijheid*: je krijgt een maandelijks bedrag waarvan je zelf de bestemming bepaalt
- meer *keuzemomenten*: je kunt maandelijks aanpassingen doen in jouw eigen arbeidsvoorwaardenpakket
- meer *keuzemogelijkheden*: je hebt een ruime keuze aan producten die in een aantal gevallen fiscaal voordeel opleveren

Je kunt het besteden aan verschillende dingen die jij belangrijk vindt. Je kunt er bijvoorbeeld verlofuren mee kopen in de Benefit Shop, je kunt er fiscaal voordeel mee behalen of je kunt ervoor kiezen om een deel of het volledige Benefit Budget elke maand uitbetaald te krijgen.

Als je dat wilt, kun je ook besluiten om je Benefit Budget te reserveren. Dit kan handig zijn als je later een grotere uitgave wilt doen. Als je ervoor kiest om je Benefit Budget te reserveren, bepaal je zelf wanneer je het wilt laten uitbetalen of gebruiken. Er is één uitzondering: in december wordt het resterende bedrag van dat jaar automatisch aan jou uitbetaald.

Als je ervoor kiest om je Benefit Budget niet te besteden aan een van de beschikbare producten, wordt het bedrag elke maand bruto aan jou uitbetaald.

De regels en mogelijkheden voor het Benefit Budget zijn verder uitgewerkt in de bedrijfsregeling en het reglement van de Benefit Shop.

Pensioenopbouw en sociale zekerheid

Het Benefit Budget maakt geen onderdeel uit van het pensioengevend inkomen. Alleen over de 8% vakantietoeslag bouw je pensioen op. Bouw je pensioen op bij ABP of PNO Media, dan geldt bovendien dat ook de "bijdrage premievrijval pensioen" (0,75% onderdeel van het Benefit Budget) pensioengevend is.

Laat je het Benefit Budget direct of op een later moment uitbetalen, dan betaal je over de bruto waarde ervan loonheffing en premies. En het uitbetaalde Benefit Budget telt dan mee als inkomen waarop een eventuele sociale verzekeringsuitkering (zoals WW en WIA) gebaseerd wordt.



4 Mijn verlof

	1
Mijn arbeids overeenkomst	
	2
Mijn werktijden	
	3
Mijn inkomen	
	4
Mijn verlof	
	5
Mijn gezondheid	
	6
Mijn ontwikkeling	
	7
Mijn pensioen	
	8
Overige bepalingen	

19. FEESTDAGEN

Op erkende feestdagen, zoals vermeld in deze cao, wordt er bij VodafoneZiggo alleen gewerkt als dit noodzakelijk is voor het bedrijfsbelang. Op Hemelvaartsdag en Tweede Pinksterdag kunnen werknemers op vrijwillige basis werken, in ruil voor een verlofdag op een ander moment (zie paragraaf 19.2).

Op een feestdag heb je verlof met behoud van salaris.

Werknemers met een vast werkrooster worden betaald voor de uren die ze normaal op de feestdagen zouden werken. Werknemers met een wisselend rooster ontvangen een extra vergoeding naast hun salaris als compensatie voor de feestdagen. Dit wordt hierna toegelicht onder het kopje ‘feestdagenregeling’.

19.1 feestdagenregeling

Beschrijving

Als je een wisselend rooster hebt, wordt per feestdag het aantal betaalde feest-verlofuren vastgesteld. Daarvoor wordt gekeken hoeveel uren je in de 13 weken voorafgaand aan de feestdag gemiddeld gewerkt hebt op de betreffende dag (maandag t/m zondag). Dit gemiddelde aantal uren (naar boven afgerond op hele uren) wordt als betaald feestdagenverlof toegekend. Je werkt vervolgens het gebruikelijke aantal uren in de week waarin de feestdag valt en ontvangt een feestdagenvergoeding, of je neemt op een ander moment (zie paragraaf 19.2) verlof op.

Bij de vaststelling van het gemiddeld aantal gewerkte uren tellen verlofuren en ziekte-uren volledig mee als gewerkte uren.

Uitbetaling

De feestdagenvergoeding wordt gelijk met het salaris van de eerstvolgende maand uitbetaald tegen 108% van het dan geldende uurloon. Op die manier kun je desgewenst kostenneutraal verlofuren kopen.

19.2 feestdagen ruilen

Beschrijving

VodafoneZiggo wil graag ruimte bieden om op andere feestdagen vrij te zijn dan de erkende feestdagen.

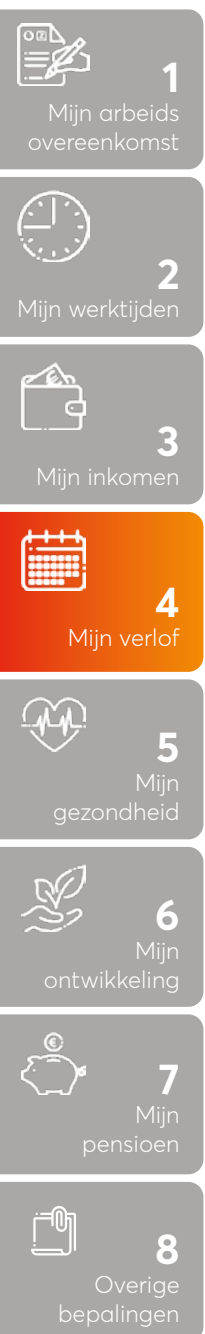
Op Hemelvaartsdag en Tweede Pinksterdag kun je zelf kiezen of je vrij neemt of werkt. Als je besluit om te werken, mag je deze dagen op een ander moment binnen hetzelfde jaar ruilen voor een feestdag of vrije dag. Dit gebeurt zonder extra kosten, via tijd-voor-tijd ruil. Overleg wel altijd eerst met je manager.

Werk je volgens een wisselend rooster en kies je ervoor om op deze feestdagen te werken, dan ontvang je geen extra toeslag voor onregelmatige werktijden, zoals beschreven in paragraaf 6 van de cao.

Feestdagen volgens deze cao

Nieuwjaarsdag, 1e en 2e Paasdag,
Hemelvaartsdag, 1e en 2e Pinksterdag, 1e en 2e
Kerstdag, Koningsdag, 5 mei in de lustrumjaren en
de dagen waarop op aanwijzing van de overheid
extra vrijaf met behoud van salaris wordt verleend.

Lustrumjaren eindigen op 0 of 5.



20. WETTELIJK EN BOVENWETTELIJK VERLOF

Je hebt recht op wettelijke verlofuren zoals geregeld in het Burgerlijk Wetboek. Daarnaast heb je een Benefit Budget waarmee je bovenwettelijke verlofuren kopen. Die gekochte verlofuren kun je direct opnemen of sparen voor later door ze toe te voegen aan het Verlof Budget.

20.1 Wettelijke verlofuren

Bij een contract van 40 uur per week krijg je 160 verlofuren per jaar. Als je een contract voor minder uren hebt, krijg je minder verlofuren, afhankelijk van je arbeidsduur.

Als je in de loop van een jaar in dienst komt of uit dienst gaat, worden je verlofuren voor dat jaar berekend op basis van de tijd die je bij VodafoneZiggo hebt gewerkt.

Verlof opnemen doe je altijd in overleg met je leidinggevende en door dit in te dienen in het verlofsysteem van VodafoneZiggo.

Toepassing

Je hebt het recht om minstens één keer per jaar drie weken achter elkaar verlof op te nemen. Jouw leidinggevende zal jouw wensen qua planning in overweging nemen, maar kan je verzoek afwijzen als het belang van het bedrijf in gevaar komt door jouw afwezigheid.

Ziekte en vakantie

Ook als je ziek bent, blijf je verlofuren opbouwen. Als je ziek bent, bespreek je met je leidinggevende en de bedrijfsarts of en hoe je verlof kunt opnemen. Tijdens je verlof hoeft je niet aan jouw re-integratieverplichtingen te voldoen.

Ziek tijdens vastgesteld verlof

Als je tijdens jouw verlof ziek wordt, dan geef je dit op de gebruikelijke manier door aan je leidinggevende. Over de periode dat je ziek bent, kun je de verlofuren die je al hebt geregistreerd, terugboeken. Voorwaarde is wel dat je de gedragsregels bij ziekte opvolgt. Deze gedragsregels zijn opgenomen in ons Verzuimreglement, dat te vinden is op MijnHR.

Vervaltermijn

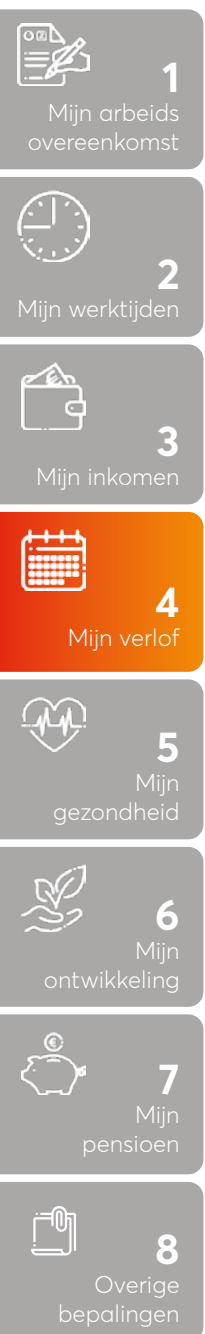
Er geldt een termijn waarbinnen je je wettelijke verlofuren moet opnemen. Volgens de wet moet je deze uren opnemen binnen zes maanden na het kalenderjaar waarin je ze hebt opgebouwd (dus vóór 1 juli van het volgende jaar). Als je dit niet doet, vervallen de uren, ook als je ziek bent.

Alleen wanneer je redelijkerwijs op geen enkele manier in staat bent geweest om tijdig verlof op te nemen, vervallen ze niet. Dit stem je tijdig af met je leidinggevende.

Verrekening of terugbetaling

Als je VodafoneZiggo verlaat in de loop van het jaar, worden je wettelijke verlofuren opnieuw berekend op basis van de periode die je in dienst was. Als je nog verlofuren over hebt, worden deze aan je uitbetaald op basis van je uurloon op de datum van uitdiensttreding, plus 8% vakantietoeslag, tenzij anders is afgesproken.

Als je meer verlofuren hebt opgenomen dan waar je recht op had, worden deze bij je in rekening gebracht tegen je uurloon op de datum van uitdiensttreding plus 8% vakantietoeslag. VodafoneZiggo heeft het recht om een eventueel verschuldigd bedrag te verrekenen met je laatste salarisbetaling of andere openstaande bedragen die je nog tegoed hebt.



20.2 Bovenwettelijke verlofuren

Je hebt de mogelijkheid om (bovenwettelijke) verlofuren te kopen.

Je kunt jaarlijks maximaal 480 extra verlofuren kopen met je Benefit Budget, als je fulltime werkt. Voor werknemers in het cluster Retail is dit maximaal 456 uur.

Een verlofuur kost je uurloon plus 8% vakantietoeslag.

Je neemt de gekochte verlofuren uiterlijk in het jaar na aankoop op, behalve als je ze wilt sparen voor later: dan laat je ze uiterlijk in het jaar na aankoop toevoegen aan je Verlof Budget. Niet-opgenomen of gespaarde uren worden weer aan jou uitbetaald tegen je uurloon op het moment van uitbetaling plus 8% vakantietoeslag.

Verdere uitwerking vind je in de bedrijfsregelingen.

20.3 Verlof Budget

Soms wil je vrij nemen voor bijvoorbeeld een sabbatical, ouderschapsverlof langer dan 9 weken of langdurend zorgverlof. Deze verlofsoorten zijn onbetaald. Door verlofuren te sparen in je Verlof Budget, kun je ervoor zorgen dat je tijdens deze verlofperiode geheel of gedeeltelijk doorbetaald wordt. Ook kun je het Verlof Budget gebruiken om vlak voor je (vervroegde) pensioen geheel of gedeeltelijk je werkuren te verminderen.

Je mag maximaal 4.000 verlofuren (100 weken) in je Verlof Budget hebben als je fulltime werkt. Voor werknemers in het cluster Retail is dit maximum 3.800 verlofuren. Als je parttime werkt, wordt het maximumaantal uren berekend naar evenredigheid.

Het Verlof Budget vul je zelf met:

- verlofuren die je hebt gekocht;
- overwerkvergoeding in tijd.

De uren die je toevoegt aan je Verlof Budget worden apart bijgehouden in de administratie.

Wanneer je het verlof gebruikt, wordt over de opgenomen uren het dan voor jou geldende salaris en het Benefit Budget doorbetaald. Ook vaste toeslagen en vergoedingen worden doorbetaald.

Als je uit dienst gaat, wordt het niet opgenomen Verlof Budget uitbetaald tegen het dan voor jou geldende uurloon vermeerderd met 8% vakantietoeslag.

20.4 Verlofbonus

Werknemers van 60 jaar of ouder die zelf al minstens 480 verlofuren (60 verlofdagen bij een fulltime dienstverband) hebben gespaard in hun Verlof Budget, komen in aanmerking voor de verlofbonus.

De verlofbonus wordt *eenmalig* toegekend en bestaat uit 184 verlofuren (wat neerkomt op 23 verlofdagen bij een fulltime dienstverband). Hiermee kun je bijvoorbeeld een jaar voor je AOW-leeftijd wekelijks een halve dag minder werken. Als je je eigen gespaarde verlof combineert, kun je dit uitbreiden naar bijvoorbeeld een hele dag per week.

Was je op 1 januari 2022 60 jaar of ouder, dan ontvang je de verlofbonus zodra je 240 verlofuren (30 verlofdagen bij een fulltime dienstverband) hebt gespaard.

Werknemers die deelnemen aan de Ziggo PRES-regeling (onderdeel van de bedrijfsregelingen, voor een besloten groep) ontvangen de verlofbonus niet. Zij worden via die regeling al gefaciliteerd om voorafgaand aan hun pensioen minder te werken.

De verlofbonus wordt niet toegekend als je na het bereiken van de AOW-leeftijd opnieuw in dienst bent getreden bij VodafoneZiggo.

	1	Mijn arbeids overeenkomst
	2	Mijn werktijden
	3	Mijn inkomen
	4	Mijn verlof
	5	Mijn gezondheid
	6	Mijn ontwikkeling
	7	Mijn pensioen
	8	Overige bepalingen

21. VERLOF BIJ GEZINSUITBREIDING

Verlof in het kader van gezinsuitbreiding is geregeld in de [Wet arbeid en zorg](#). De hoofdlijnen zijn hier kort samengevat. De tekst van de wet gaat altijd vóór deze samenvatting.

21.1 Zwangerschaps- en bevallingsverlof

Je mag [zwangerschaps- en bevallingsverlof](#) opnemen in de periode rond jouw bevalling. Je kunt op zijn vroegst zes weken en uiterlijk vier weken voor de uitgerekende datum van de bevalling met zwangerschapsverlof gaan. Dit mag je zelf kiezen. Het zwangerschapsverlof eindigt op de dag van de bevalling.

Het bevallingsverlof gaat in op de eerste dag na de bevalling. Het bevallingsverlof duurt in elk geval tien weken. Als je bent bevallen, moet je jouw leidinggevende daarvan zo snel mogelijk op de hoogte stellen.

Op [MijnHR](#) vind je meer informatie over:

- de duur van het verlof;
- het aanvragen van het verlof;
- regels bij ziekte.

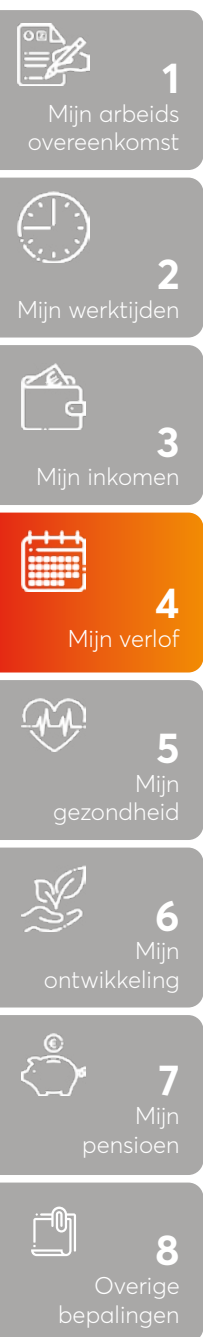
Inkomen

Tijdens het verlof betaalt VodafoneZiggo het voor jou geldende salaris door.

21.2 Partnerverlof bij bevalling en (aanvullend) geboorteverlof

Bij en na de bevalling van jouw partner mag je verlof opnemen. In onderstaande tabel zie je welk verlof dit is.

Duur van het verlof	Opmerking / voorwaarden
Eén dag bevallingsverlof	Op grond van de Wet arbeid en zorg. Dit verlof wordt gegeven om bij de bevalling te zijn, dus op de dag van de bevalling zelf. Als de bevalling plaatsvindt op een vrije dag, dan heb je geen recht op dit verlof.
Vijf dagen geboorteverlof	Op grond van de Wet arbeid en zorg heb je recht op vijf dagen betaald geboorteverlof (op fulltime basis). Als jouw partner thuis bevallen is, dan moet je het geboorteverlof binnen vier weken na de geboorte opnemen. Bij een bevalling in het ziekenhuis, neem je het verlof op binnen vier weken nadat de baby is thuisgekomen. Je kunt het verlof ook binnen deze vier weken gespreid opnemen. Je laat VodafoneZiggo tijdig weten of en wanneer je dit geboorteverlof wilt opnemen.
Twee extra dagen geboorteverlof	Op grond van deze cao heb je aanvullend op het geboorteverlof recht op twee extra dagen betaald geboorteverlof. Deze twee dagen neem je binnen twee maanden na de bevalling op.
Vijf weken aanvullend geboorteverlof	Op grond van de Wet arbeid en zorg kunnen partners maximaal 5 weken (op fulltimebasis) aanvullend geboorteverlof opnemen. Tijdens het verlof krijg je geen salaris, maar een uitkering van het UWV van 70% van je salaris (tot maximaal 70% van het wettelijk vastgestelde maximum dagloon). VodafoneZiggo vult je wettelijke geboorteverlof uitkering aan tot 100% van je salaris. Je kan het aanvullend geboorteverlof opnemen binnen 6 maanden na de geboorte van het kind. Je neemt eerst de vijf dagen geboorteverlof op voordat je aanvullend geboorteverlof gaat opnemen.



21.3 Adoptieverlof en pleegzorgverlof

Als je een kind adopteert of een pleegkind opneemt in je gezin, mag je onbetaald verlof opnemen.

Je hebt recht op zes weken adoptie- of pleegzorgverlof. Je kunt het verlof opnemen vanaf vier weken voordat het kind in jouw gezin komt. Het verlof duurt uiterlijk tot 22 weken na de komst van jouw kind.

Binnen deze periode van in totaal 26 weken kun je het verlof opnemen. Als pleegouder mag je dit verlof opnemen als het pleegkind op jouw woonadres staat ingeschreven.

Op [MijnHR](#) vind je meer informatie over:

- duur van het verlof;
- het aanvragen van het verlof;
- regels bij ziekte.

VodafoneZiggo kan een verzoek van jou om de opname van het verlof te spreiden alleen weigeren als er sprake is van een zwaarwegend bedrijfsbelang.

Inkomen

Over de periode van verlof wordt geen salaris uitbetaald. Wel heb je mogelijk recht op een uitkering van het UWV. Voor de hoogte en duur van de adoptie en pleegzorguitkering verwijzen we je naar de [website van het UWV](#).

De gevolgen van onbetaald verlof voor jouw arbeidsvoorwaarden zijn beschreven in paragraaf 27.

21.4 Ouderschapsverlof

Het ouderschapsverlof geldt voor kinderen tot de leeftijd van 8 jaar. Je kunt verlof opnemen voor je eigen kind of een adoptiekind. Als je twee of meer eigen of adoptiekinderen hebt, dan mag je meerdere keren verlof op nemen. Je mag het verlof dan ook aansluitend opnemen. Als je gaat trouwen of samenwonen met iemand die eigen kinderen of adoptiekinderen heeft, dan kun je ouderschapsverlof opnemen voor één van deze kinderen.

Op [MijnHR](#) vind je meer informatie over:

- duur van het verlof;
- het aanvragen van het verlof;
- regels bij ziekte.

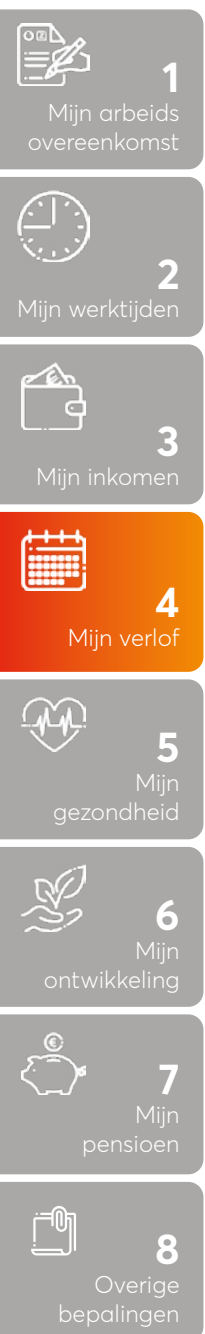
In overleg met VodafoneZiggo stel je vast hoe je het ouderschapsverlof opneemt. VodafoneZiggo kan tot uiterlijk vier weken voordat jouw verlof ingaat, na overleg met jou, jouw verzoek tot invulling van het ouderschapsverlof wijzigen op grond van een zwaarwegend bedrijfsbelang.

Inkomen

Neem je het ouderschapsverlof op in het eerste levensjaar van je kind, dan heb je recht op 9 weken betaald ouderschapsverlof voor de volledige wekelijkse arbeidsduur. Je krijgt dan een uitkering van 70% van het dagloon (tot maximaal 70% van het wettelijk vastgestelde maximum dagloon). En VodafoneZiggo vult deze ouderschapsverlofuitkering aan tot 100% van het salaris, tot het maximum dagloon. Ook het Benefit Budget en de grondslag van de bonus worden op basis hiervan vastgesteld.

De resterende periode van ouderschapsverlof is onbetaald. Je kunt deze aanvullende periode van ouderschapsverlof (deels) financieren met aangekochte verlofuren of uit het Verlof Budget (zie paragraaf 20.3).

De gevolgen van onbetaald verlof zijn beschreven in paragraaf 27.



22. ZORGVERLOF

Kortdurend- en langdurend zorgverlof is geregeld in de [Wet arbeid en zorg](#). De hoofdlijnen zijn hier kort samengevat. De tekst van de wet gaat altijd vóór deze samenvatting.

Je hebt recht op kortdurend zorgverlof als jouw partner, een kind, een bloedverwant in de eerste of tweede graad, iemand die deel uitmaakt van jouw huishouding of iemand waarmee je een sociale relatie hebt, ziek is en verzorging door jou redelijkerwijs noodzakelijk is. Als je aan de criteria voldoet, kun je aansluitend langdurend zorgverlof opnemen.

VodafoneZiggo kan jouw verzoek tot het opnemen van kortdurend of langdurend zorgverlof alleen weigeren als er sprake is van een zwaarwegend bedrijfsbelang.

22.1 Kortdurend zorgverlof

Als je gebruik wilt maken van kortdurend zorgverlof, kan jouw leidinggevende jou vragen de noodzaak tot verzorging aannemelijk te maken.

Op [MijnHR](#) vind je meer informatie over:

- duur van het verlof;
- het aanvragen van het verlof;
- regels bij ziekte.

Duur

Per twaalf maanden mag je maximaal twee keer jouw gemiddelde arbeidsduur per week opnemen als kortdurend zorgverlof. Deze periode van twaalf maanden gaat in op de eerste dag waarop het verlof wordt genoten.

Inkomen

Je krijgt 70% van jouw salaris en 70% van het Benefit Budget vergoed. Als jouw salaris per dag meer bedraagt dan het maximum dagloon, dan krijg je 70% van het maximum dagloon. In dat geval wordt ook het Benefit Budget berekend over het maximum dagloon. Je krijgt nooit minder dan het voor jou geldende wettelijk minimumuurloon en vakantietoeslag.

22.2 Langdurend zorgverlof

Als je iemand wilt verzorgen die levensbedreigend ziek is, heb je recht op langdurend zorgverlof. Je kunt ook langdurend zorgverlof aanvragen als iemand uit jouw omgeving langere tijd ziek of hulpbehoevend is. Voorwaarde is dat de verzorging noodzakelijk is.

Duur

Je kunt per gebeurtenis aanspraak maken op langdurend zorgverlof. Het verlof bedraagt in elke periode van twaalf achtereenvolgende maanden ten hoogste zesmaal jouw gemiddelde arbeidsduur per week. De invulling hiervan bespreek je met jouw leidinggevende.

Als de situatie rond de verzorging wijzigt, kun je in overleg met jouw leidinggevende het verlof aanpassen, onderbreken of beëindigen.

Op [MijnHR](#) vind je meer informatie over:

- duur van het verlof;
- het aanvragen van het verlof;
- regels bij ziekte.

Inkomen

Over de periode van langdurend zorgverlof wordt geen salaris uitbetaald. De gevolgen van onbetaald verlof zijn beschreven in paragraaf 27.

	1	Mijn arbeids overeenkomst
	2	Mijn werktijden
	3	Mijn inkomen
	4	Mijn verlof
	5	Mijn gezondheid
	6	Mijn ontwikkeling
	7	Mijn pensioen
	8	Overige bepalingen

23. CALAMITEITENVERLOF

Calamiteitenverlof is geregeld in de [Wet arbeid en zorg](#). De hoofdlijnen zijn hier kort samengevat. De tekst van de wet gaat altijd vóór deze samenvatting.

In bepaalde situaties kun je calamiteitenverlof krijgen. Het gaat hierbij om situaties waarbij je onmiddellijk vrij moet nemen vanwege onvoorziene of persoonlijke omstandigheden. Je hebt recht op verlof voor de tijd die je nodig hebt tot maximaal één dag.

- Op [MijnHR](#) vind je meer informatie over:
- voorbeelden van calamiteitenverlof;
 - het aanvragen van het verlof.

Inkomen
Gedurende het calamiteitenverlof wordt het salaris doorbetaald.

24. BUITENGEWOON VERLOF

In geval van overlijden van een naaste heb je in onderstaande situaties recht op buitengewoon verlof. Je krijgt buitengewoon verlof volgens onderstaande tabel.

Situatie	Duur van het verlof
Bij overlijden van: • Partner • Kind	De dag van het overlijden tot en met de dag na de begrafenis of crematie met een minimum van vier dagen.
Bij overlijden van een dierbaar persoon, zoals bijvoorbeeld: • Ouder, schoonouder of pleegouder; • Grootouder, of die van je partner; • Schoonzoon, schoondochter; • Broer, zus, zwager of schoonzus; • Kleinkind; • Vriend/vriendin; • Collega.	Vier dagen inclusief de dag van de begrafenis of crematie, of, als je de begrafenis of crematie moet regelen, van de dag van het overlijden tot en met de dag na de begrafenis of crematie.

Op [MijnHR](#) vind je meer informatie over het aanvragen van buitengewoon verlof.

Inkomen
Gedurende het buitengewoon verlof wordt het salaris doorbetaald.

25. BIJZONDER VERLOF

In bijzondere omstandigheden waarbij andere verlofvormen geen oplossing bieden, kun je bij jouw leidinggevende bijzonder verlof aanvragen. De leidinggevende zal een individuele afweging maken. Hierbij wordt ook gekeken in hoeverre een combinatie van andere verlofvormen en een saldo van verlofuren een oplossing kunnen bieden. Gemaakte afspraken worden vastgelegd.

Inkomen
Het bijzonder verlof kan zowel betaald als onbetaald zijn. Dit is ter beoordeling van de leidinggevende. De gevolgen van onbetaald verlof zijn beschreven in paragraaf 27.

	1
Mijn arbeids overeenkomst	
	2
Mijn werktijden	
	3
Mijn inkomen	
	4
Mijn verlof	
	5
Mijn gezondheid	
	6
Mijn ontwikkeling	
	7
Mijn pensioen	
	8
Overige bepalingen	

26. SABBATICAL VERLOF

Een keer per vijf jaar heb je de mogelijkheid om, in overleg met je leidinggevende, sabbatical verlof op te nemen. VodafoneZiggo kan je verzoek om sabbatical verlof alleen afwijzen als er een zwaarwegend bedrijfsbelang in het geding is. In dat geval zal je leidinggevende met jou bespreken welke mogelijke alternatieve oplossingen er binnen een redelijke termijn beschikbaar zijn.

Op [MijnHR](#) vind je meer informatie over:

- duur van de sabbatical;
- het aanvragen van de sabbatical;
- hoe je kunt sparen voor de sabbatical;
- regels bij ziekte.

Inkomen

Over de periode van sabbatical verlof heb je geen recht op salaris. Als je uren van het Verlof Budget gebruikt voor sabbatical verlof, dan heb je over die uren wel gewoon recht op salaris. De gevolgen van onbetaald verlof zijn beschreven in paragraaf 27.

	1	Mijn arbeids overeenkomst
	2	Mijn werktijden
	3	Mijn inkomen
	4	Mijn verlof
	5	Mijn gezondheid
	6	Mijn ontwikkeling
	7	Mijn pensioen
	8	Overige bepalingen

27. GEVOLGEN ONBETAALD VERLOF

In verschillende situaties kan sprake zijn van onbetaald verlof, te weten:

- Adoptie- en pleegzorgverlof;
- Ouderschapsverlof (uitgezonderd de periode van betaald ouderschapsverlof, zie paragraaf 21.4);
- Langdurend zorgverlof;
- Bijzonder verlof;
- Sabbatical verlof.

In de tabel hieronder kun je lezen wat de arbeidsvoorwaardelijke gevolgen zijn van onbetaald verlof.

Onderwerp	Gevolg
Salaris	Je krijgt geen salaris over de uren van jouw onbetaald verlof.
Benefit Budget	Je krijgt geen Benefit Budget over de uren van jouw onbetaald verlof.
Pensioen	Werkgeversbijdrage is ofwel voor eigen rekening, ofwel wordt stopgezet. Dit is afhankelijk van jouw pensioenregeling.
Bonus	De grondslag voor het berekenen van jouw bonus wordt lager.
Toeslagen (o.a. vervangingstoeslag, volcontinutoeslag)	Je krijgt geen toeslagen over de uren van jouw onbetaald verlof.
Connected Working vergoeding	Je krijgt geen vergoeding over de uren van jouw onbetaald verlof.
Leaseauto	Zie bedrijfsregelingen.
Telefoon	Zie bedrijfsregelingen.
Mobiliteitsvergoeding	Zie bedrijfsregelingen.

Buiten bovenstaande gevolgen kan onbetaald verlof van invloed zijn op eventuele socialezekerheidsuitkeringen en toeslagen. Het advies is om je hier goed over te laten informeren.

Als je gebruik wilt maken van de bovengenoemde verlofsoorten, kun je er ook voor kiezen om verlofuren te kopen en hiervoor in te zetten (zie paragraaf 20.2 en 20.3). In dit geval zijn de arbeidsvoorwaardelijke gevolgen zoals hierboven genoemd niet van toepassing.



5

Mijn gezondheid

	1	Mijn arbeids overeenkomst
	2	Mijn werktijden
	3	Mijn inkomen
	4	Mijn verlof
	5	Mijn gezondheid
	6	Mijn ontwikkeling
	7	Mijn pensioen
	8	Overige bepalingen

28. ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Als je niet kunt werken omdat je (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt bent, wordt het salaris gedurende de eerste 104 weken (gedeeltelijk) doorbetaald. Dit geldt ook voor enkele toeslagen en vergoedingen. Het totaal van salaris en de toeslagen en vergoedingen die worden doorbetaald noemen we de grondslag.

Grondslag

Het bruto maandsalaris, plus (voor zover van toepassing):

- het Benefit Budget (inclusief 8% vakantietoeslag);
- de vergoeding in geld voor consignatiedienst (paragraaf 9), gemiddeld per maand over de voorafgaande periode van twaalf maanden;
- de vergoeding in geld voor volcontinudienst (paragraaf 8);
- de onregelmatigheidstoeslag (paragraaf 6), gemiddeld per maand over de voorafgaande periode van twaalf maanden.

In de eerste 26 weken van arbeidsongeschiktheid ontvang je 100% van de grondslag, in de periodes daarna neemt dit percentage af:

Weken	Percentage van de grondslag
27 tot en met 52	90%
53 tot en met 78	80%
79 tot en met 104	75%

Als je gedeeltelijk werkt, worden de uren die je werkt volledig uitbetaald, zelfs na de eerste 26 weken. Dit geldt ook voor de uren die je werkt als onderdeel van re-integratie of op arbeidstherapeutische basis.

In het pensioenreglement staat beschreven wat er gebeurt met je pensioenopbouw tijdens je (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid.

Einde loondoorbetaling

Na 104 weken (twee jaar) arbeidsongeschiktheid eindigt je recht op loondoorbetaling, zelfs als je arbeidsovereenkomst op dat moment nog niet officieel is beëindigd.

De loondoorbetaling eindigt tijdens de periode van 104 weken als in deze periode:

- je arbeidsovereenkomst eindigt;
- je de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt
- je overlijdt.

Aanvraag WIA-uitkering

Als je na 88 weken nog steeds arbeidsongeschikt bent, moet je een aanvraag indienen voor een WIA-uitkering (arbeidsongeschiktheidsuitkering). Het UWV beoordeelt deze aanvraag. Zij bepalen of je in aanmerking komt voor een WGA-uitkering (als je 35-100% arbeidsongeschikt bent met kans op herstel) of IVA-uitkering (als je 80-100% arbeidsongeschikt bent). Het UWV voert deze regelingen uit. We informeren je op tijd over wat je moet doen en wat er verder gaat gebeuren.

Begeleiding tijdens jouw arbeidsongeschiktheid

Als je (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt bent, werken we samen met jou aan een re-integratietraject, waarbij de bedrijfsarts ons ondersteunt. Met re-integratie bedoelen we dat we jou helpen weer terug aan het werk te gaan in je eigen positie. of, als dat niet lukt, in een positie die past bij jouw medische beperkingen. Hierbij heb je ook een eigen verantwoordelijkheid.

Als terugkeer in je eigen positie niet mogelijk is, kijken we of er ander werk is dat passend voor je is, zowel binnen als buiten ons bedrijf. Daarbij houden we rekening met je werkervaring, je opleiding, je werkpatroon (bijvoorbeeld geen overgang van dag-naar nachtdienst), je eventuele medische beperkingen, reisafstand naar het werk, salarisniveau, enzovoort. Je bent verplicht om passend werk te accepteren.

	1
Mijn arbeids overeenkomst	
	2
Mijn werktijden	
	3
Mijn inkomen	
	4
Mijn verlof	
	5
Mijn gezondheid	
	6
Mijn ontwikkeling	
	7
Mijn pensioen	
	8
Overige bepalingen	

Second opinion/deskundigenoordeel

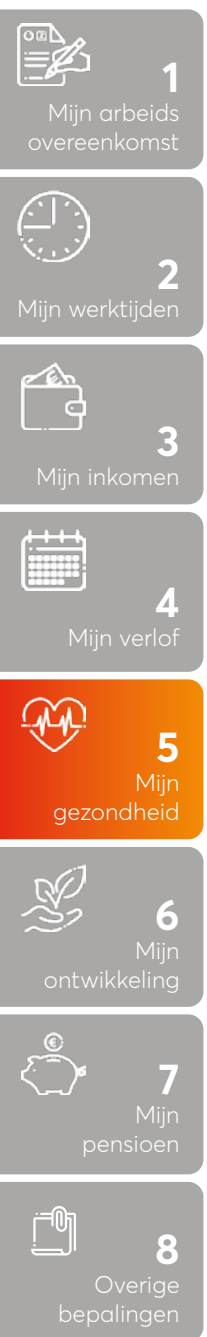
Als je arbeidsongeschikt bent, geeft de bedrijfsarts jou en je leidinggevende advies of je je werk (gedeeltelijk) weer kunt doen en waar jullie daarbij rekening moeten houden. Als je het niet eens bent met het advies van de bedrijfsarts, kun je een second opinion aanvragen bij een andere bedrijfsarts. Hier zijn geen kosten voor jou aan verbonden.

Als wij het niet met elkaar eens zijn over:

- jouw arbeidsongeschiktheid,
- of een bepaalde taak passend is voor jou,
- of VodafoneZiggo en/of jij zich voldoende inspannen voor jouw re-integratie,

dan kun jij óf VodafoneZiggo een deskundigenoordeel aanvragen bij het UWV. De kosten hiervan betaalt VodafoneZiggo.

De verdere regels en procedures die gelden bij (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid kun je vinden in ons Verzuimreglement op intranet.



29. LANGDURIGE ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Minder dan 35% arbeidsongeschikt

Als je na 104 weken arbeidsongeschiktheid niet volledig hersteld bent, maar minder dan 35% arbeidsongeschikt bent, blijf je in dienst als VodafoneZiggo jou een nieuwe of aangepaste positie kan aanbieden. Als dat niet het geval is, zal VodafoneZiggo toestemming vragen je arbeidsovereenkomst te beëindigen. In beide gevallen kun je recht hebben op een aanvulling.

In dienst blijven

Als je in dienst blijft en een nieuwe of aangepaste positie krijgt, wordt je salaris aangepast. Als het salaris voor de nieuwe of aangepaste positie lager is dan wat je eerst verdiende, heb je recht op een aanvulling. Deze aanvulling bedraagt 70% van het verschil tussen de grondslag voor loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid op basis van je laatste salaris en het aangepaste salaris.

Ga je in deze nieuwe situatie minder uren werken, en krijg je daarvoor een ww-uitkering, dan wordt deze uitkering in mindering gebracht op de genoemde aanvulling. VodafoneZiggo kan jou van tijd tot tijd vragen bewijsstukken te overleggen met betrekking tot de hoogte van de door jou ontvangen ww-uitkering.

Beëindiging van de arbeidsovereenkomst

Als het niet mogelijk is om jouw werk en werkplek aan te passen zodat je jouw positie goed kunt blijven uitvoeren, en er ook geen mogelijkheden zijn om jou op korte termijn bij VodafoneZiggo te herplaatsen volgt VodafoneZiggo onderstaande ontslagprocedure bij langdurige arbeidsongeschiktheid.

Als de arbeidsovereenkomst beëindigd wordt, dan heb je in de volgende situaties recht op een aanvulling:

- Als je in een andere passende positie bij een nieuwe werkgever wordt geplaatst en daar minder verdient dan in je oorspronkelijke positie, ontvang je een aanvulling tot 90% van de grondslag voor loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid.
- Als je volledig of gedeeltelijk werkloos wordt, krijg je een aanvulling tot 70% van de grondslag voor loondoorbetaling bij ziekte.

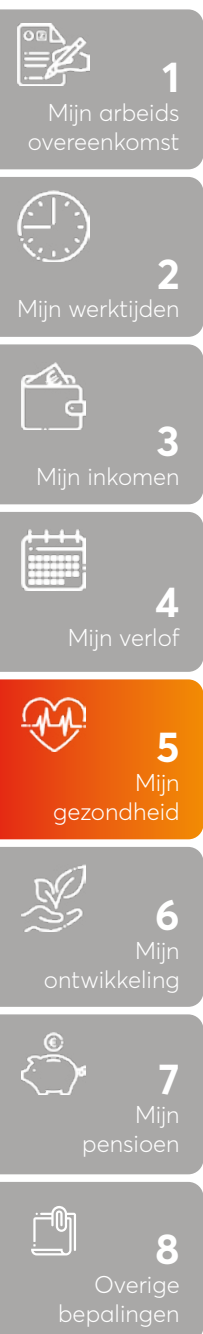
Deze aanvullingen duren net zo lang als de periode waarover je normaal gesproken een ww-uitkering zou ontvangen (maximaal 24 maanden).

35-100% arbeidsongeschikt

Als je 104 weken arbeidsongeschikt bent geweest en niet in staat bent om je eigen positie of een andere passende positie binnen VodafoneZiggo uit te oefenen, kan VodafoneZiggo besluiten jouw arbeidsovereenkomst te beëindigen.

Dit gebeurt pas nadat je 78 weken onafgebroken arbeidsongeschikt bent geweest. Periodes die elkaar binnen vier weken opvolgen, worden bij elkaar opgeteld.

VodafoneZiggo informeert jou schriftelijk wanneer de procedure voor ontslag wegens arbeidsongeschiktheid gestart wordt. En volgt vervolgens de stappen voorgeschreven in de wet- en regelgeving.



30. ARBEIDSONGESCHIKTHEID DOOR EEN BEDRIJFSONGEVAL

Een bedrijfsongeval is een ongeluk op het werk of tijdens werktijd dat onmiddellijk leidt tot gezondheidsschade.

Loondoorbetaling

Als je arbeidsongeschikt bent geworden door een bedrijfsongeval, dan heb je gedurende 104 weken recht op doorbetaling van 100% van de grondslag voor loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid.

Aanvullingen bij langdurige arbeidsongeschiktheid > 35%

Als je door een bedrijfsongeval *volledig en duurzaam (blijvend)* arbeidsongeschikt bent geworden, eindigt jouw dienstverband na 104 weken en kun je een IVA-uitkering (volledige arbeidsongeschiktheidsuitkering) aanvragen. Daarnaast krijg je een aanvulling op jouw uitkering tot 90% van de grondslag voor loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid.

Als je *gedeeltelijk* arbeidsongeschikt bent geworden door een bedrijfsongeval (meer dan 35%), kun je na 104 weken aanspraak maken op een WGA-uitkering (gedeeltelijke arbeidsongeschiktheidsuitkering). Daarnaast ontvang je een aanvulling op je inkomen, afhankelijk van je resterende verdien capaciteit. Er zijn drie situaties:

1. Als je recht hebt op een arbeidsongeschiktheidsuitkering, ontvang je de eerste periode een loongerelateerde uitkering (maximaal 24 maanden). In die periode wordt je inkomen (uitkering en salaris) aangevuld tot 90% van de grondslag voor loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid. Dit is onder voorwaarde dat je je resterende verdien capaciteit volledig benut. Als je dit slechts gedeeltelijk doet, ontvang je een aanvulling tot 80%.
2. Na de loongerelateerde uitkering kun je recht hebben op een loonaanvullingsuitkering (uiterlijk tot de AOW-gerechtigde leeftijd). In dat geval wordt jouw inkomen (uitkering en salaris) aangevuld tot 90% van de grondslag voor loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid, op voorwaarde dat je je resterende verdien capaciteit volledig benut.
3. Na de loongerelateerde uitkering kun je in aanmerking komen voor een vervolgutkering. In dat geval ontvang je gedurende maximaal tien jaar een aanvulling tot 75% van de grondslag voor loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid.

Minder dan 35% arbeidsongeschikt

1. Als je na een bedrijfsongeval 104 weken arbeidsongeschikt bent en vervolgens minder dan 35% arbeidsongeschikt beoordeeld wordt door het UWV en jij een aangepaste of nieuwe positie krijgt binnen VodafoneZiggo, dan krijg je een aanvulling op jouw nieuwe salaris (dat hoort bij de nieuwe/aangepaste positie) tot 90% van de grondslag op basis van jouw laatstverdiende salaris.
2. Deze aanvulling op jouw salaris stopt op het moment dat jouw arbeidsovereenkomst wordt beëindigd (zie ook paragraaf 29).
3. Een eventuele ww-uitkering die je kunt krijgen bij een eventueel urenverlies wordt echter in mindering gebracht op deze aanvulling als genoemd onder punt 2.

Bedrijfsongeval en voorzieningen

Als je door een bedrijfsongeval kosten van een geneeskundige behandeling of verzorging moet maken die voor jouw rekening komen, dan zal VodafoneZiggo deze vergoeden als naar zijn oordeel deze kosten noodzakelijk zijn.



31. VERZEKERING BIJ ARBEIDSONGESCHIKTHEID

VodafoneZiggo heeft voor jou collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekeringen afgesloten waardoor jouw inkomen bij een WGA-uitkering wordt aangevuld. De premie voor deze verzekeringen wordt door jouw werkgever betaald.

Beschrijving WGA-hiaatverzekering

Als je na 104 weken gedeeltelijk arbeidsongeschikt bent dan kun je aanspraak maken op een WGA-uitkering. WGA staat voor Werkhervatting Gedeeltelijke Arbeidsgeschiktheid. Als de loongerelateerde WGA-uitkering afgelopen is en je hebt nog geen ander (passend) werk, dan kan jouw inkomen drastisch dalen. Tegen dit risico heeft jouw werkgever een collectieve WGA-hiaatverzekering afgesloten. Vanuit deze verzekering wordt een aanvulling op jouw WGA-uitkering verstrekt, waardoor jouw inkomen wordt aangevuld tot minimaal 70% van het pensioengevend inkomen en maximaal tot het maximum premieloon. Verdiende je meer dan het maximum premieloon? Dan kun je naast de WGA-hiaatverzekering ook in aanmerking komen voor een uitkering op grond van de WIA excedentverzekering.

Beschrijving WIA-excedentverzekering

De WIA-excedentverzekering voorziet in een uitkering bij arbeidsongeschiktheid, als je een WIA-uitkering ontvangt en voor 35% of meer arbeidsongeschikt bent. De WIA staat voor wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen. Op grond van deze wet kun je in aanmerking komen voor een WGA-uitkering (bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid van minimaal 35%) of een IVA-uitkering (bij volledige en duurzame arbeidsongeschiktheid). Deze uitkeringen worden berekend over je inkomen tot het maximum premieloon. Verdiende je meer dan het maximum premieloon? Dan zorgt de WIA excedentverzekering voor een uitkering over het deel van het pensioengevend inkomen dat boven het wettelijke maximum premieloon uitkomt. De WIA excedentverzekering duurt tot maximaal de AOW-leeftijd.

Bij volledige arbeidsongeschiktheid bedraagt de uitkering van het arbeidsongeschiktheidspensioen 70% van dat deel van je pensioengevend inkomen dat boven het maximum premieloon ligt. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid is dit percentage lager.

Op het VodafoneZiggo intranet vind je meer informatie over de voorwaarden van deze aanvullende verzekeringen. De polisvoorwaarden van de verzekering zijn bepalend.

Arbeidsongeschiktheidspensioen ABP en PNO Media

Voor de werknemers die pensioen opbouwen bij ABP of PNO Media gelden specifieke afspraken over het arbeidsongeschiktheidspensioen. Op de website van het ABP (www.ABP.nl) of PNO Media (www.PNOMedia.nl) vind je hier uitgebreide informatie over.

	1
Mijn arbeids overeenkomst	
	2
Mijn werktijden	
	3
Mijn inkomen	
	4
Mijn verlof	
	5
Mijn gezondheid	
	6
Mijn ontwikkeling	
	7
Mijn pensioen	
	8
Overige bepalingen	

32. OVERLIJDENSUITKERING

Wanneer je tijdens het dienstverband komt te overlijden hebben jouw nabestaanden recht op een extra uitkering, in aanvulling op de wettelijke overlijdensuitkering.

Deze extra uitkering bedraagt een brutobedrag van drie maandsalarissen.

Bij overlijden wordt de bonus vastgesteld op 100% targetrealisatie over de periode tot overlijden en uitgekeerd in de maand na overlijden. Al betaalde bonus over het kalenderjaar wordt hierop in mindering gebracht.

Een eventuele overlijdensuitkering op grond van sociale verzekeringen wordt niet in mindering gebracht op de extra uitkering.



6

Mijn ontwikkeling



33. ONTWIKKELING EN EMPLOYABILITY

Om jouw kennis en vaardigheden, slagvaardigheid en wendbaarheid te bevorderen, vindt VodafoneZiggo het belangrijk om in jouw opleiding en employability te investeren.

Je bent zelf in de eerste plaats verantwoordelijk voor de ontwikkeling, die jij nodig hebt om duurzaam inzetbaar te blijven op de arbeidsmarkt. VodafoneZiggo ondersteunt dit met:

- **Progress for You:** een platform met een uitgebreide selectie aan opleidingen, die online of klassikaal kunnen worden gevolgd. Opleidingen en trainingen in het kader van employability maken onderdeel uit van het aanbod.
- **GROW:** in de jaarlijkse GROW-cyclus wordt door jou en de leidinggevende aandacht besteed aan jouw ontwikkeling, huidige en toekomstige inzetbaarheid. Wensen en mogelijkheden worden daarbij op elkaar afgestemd. Afspraken over ontwikkeling en opleiding worden vastgelegd.
- **Employability-scan:** je hebt het recht om eenmaal per twee jaar een employability-scan aan te vragen. Bij een employability-scan wordt met jou gekeken naar de actuele en gewenste toekomstige loopbaansituatie, zowel intern als extern. Afhankelijk van de uitkomst worden verdere ontwikkelingsafspraken tussen jou en je leidinggevende gemaakt.
- **Ervaringscertificaat:** eenmaal per vijf jaar kun je jouw competenties en vaardigheden laten toetsen door een erkend EVC-bedrijf.
- **Vacatures:** als er binnen het bedrijf vacatures zijn, dan stelt VodafoneZiggo deze eerst twee weken open voor werknemers die al in dienst zijn. In bijzondere gevallen kan een vacature tegelijkertijd intern en extern opengesteld worden.

Meer informatie over ontwikkeling en employability lees je in de bedrijfsregelingen.

VodafoneZiggo geeft de vakbond jaarlijks inzicht in de investeringen die door het bedrijf gedaan zijn naar aard, omvang en aantal werknemers met betrekking tot employability (minimaal 1% totale fiscale loonsom cao). Het opleidingsbeleid en het budget voor opleidingen gericht op positie en op doorgroeimogelijkheden stemt VodafoneZiggo af met de ondernemingsraad.

Stageplaatsen

VodafoneZiggo vindt het belangrijk om stageplaatsen aan te bieden voor zowel nieuwe toetreders op de arbeidsmarkt als voor eigen werknemers. VodafoneZiggo zal daarom stageplaatsen ter beschikking stellen met bijbehorende begeleiding. VodafoneZiggo houdt jaarlijks minimaal 1% van het aantal formatieplaatsen aan voor het aantal stageplaatsen. De stagiaire ontvangt een vergoeding van minimaal € 300,- per maand, of naar rato als de stagiaire minder dan 32 uur werkt.

O&O Fonds

Zoals hierboven is aangegeven is Progress for You ontwikkeld om de werknemers van VodafoneZiggo te scholen en te ontwikkelen. Oorspronkelijk droeg VodafoneZiggo met dat doel bij aan een Opleidings- en Ontwikkelingsfonds. Omdat het Progress for You platform in gebruik is genomen, is het niet langer nodig het O&O fonds in stand te houden. Dit betekent dat de financiering van het O&O fonds door werkgever gestopt is. Het bedrag dat in het fonds overblijft kan nog worden gebruikt voor nader te bepalen activiteiten, totdat er geen geld meer zit in het O&O fonds.



7

Mijn pensioen

	1	Mijn arbeids overeenkomst
	2	Mijn werktijden
	3	Mijn inkomen
	4	Mijn verlof
	5	Mijn gezondheid
	6	Mijn ontwikkeling
	7	Mijn pensioen
	8	Overige bepalingen

34. PENSIOEN

Tijdens het dienstverband bouw je pensioen op. Er zijn verschillende pensioenregelingen:

VodafoneZiggo of Vodafone werknemer

Voor werknemers van VodafoneZiggo of Vodafone is de pensioenregeling ondergebracht bij Aegon Cappital BV. Op de website van Aegon Cappital (www.aegoncappital.nl) vind je meer informatie.

Ziggo BV of Ziggo Services Employment BV werknemer

Voor werknemers van Ziggo geldt de pensioenregeling zoals die sinds hun indiensttreding van toepassing is:

- Voor de werknemers van Ziggo geldt de pensioenregeling van de Stichting Pensioenfonds ABP. Op de website van het ABP (www.abp.nl) vind je meer informatie.
- Voor werknemers van Ziggo, afkomstig van voormalig Casema, geldt de PNO Media pensioenregeling 1. Op de website van PNO Media (www.pnomedia.nl) vind je meer informatie.

Als werknemer kun je vrijwillig en op eigen kosten extra premie inleggen in jouw pensioenregeling via de Benefit Shop. De ruimte hiervoor is gebaseerd op de geldende wettelijke fiscale maxima en wordt vastgesteld door de pensioenuitvoerder.

Als je jonger bent dan 18 jaar, dan meldt VodafoneZiggo je aan voor het partner- en wezenpensioen en het ANW-hiaatpensioen, maar wordt nog geen pensioenpremie ingelegd voor de opbouw van ouderdoms- en nabestaandenpensioen.

Algemene informatie over de pensioenregeling bij Aegon Cappital

Je pensioenregeling bij VodafoneZiggo is een beschikbare premieregeling. Dit is een regeling waarbij tot aan de pensioenleeftijd een kapitaal wordt opgebouwd. Met dit kapitaal kun je op jouw pensioendatum een pensioenuitkering aankopen. De hoogte van het pensioen is afhankelijk van het rendement, de marktrente en de levensverwachting op het moment van pensionering. Jouw pensioenregeling voorziet naast ouderdomspensioen ook in partner- en wezenpensioen. In geval van (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid wordt de premiebetaling (gedeeltelijk) op kosten van Aegon Cappital voortgezet.

Maandelijks stort VodafoneZiggo premie in jouw pensioenregeling. Aan deze premie dragen zowel VodafoneZiggo als jij zelf bij. De hoogte van deze premie is gebaseerd op een door de fiscus gepubliceerde staffel. Het premiepercentage hangt samen met jouw leeftijd en wordt berekend over de pensioengrondslag.

Premiestaffel

De hoogte van de premie voor de pensioenopbouw wordt bepaald op basis van de onderstaande premiestaffel.

Leeftijd	Bijdrage werkgever	Bijdrage werknemer (verplicht)	Totale inleg
18-19 jaar	4,39%	3,50%	7,89%
20-24 jaar	5,30%	3,50%	8,80%
25-29 jaar	6,67%	3,50%	10,17%
30-34 jaar	8,39%	3,50%	11,89%
35-39 jaar	10,21%	3,50%	13,71%
40-44 jaar	12,50%	3,50%	16,00%
45-49 jaar	15,13%	3,50%	18,63%
50-54 jaar	18,21%	3,50%	21,71%
55-59 jaar	21,99%	3,50%	25,49%
60-64 jaar	26,79%	3,50%	30,29%
Vanaf 65 jaar	31,47%	3,50%	34,97%

Naast VodafoneZiggo 's bijdragen ben je dus zelf een bijdrage verschuldigd van 3,5% van de voor jou vastgestelde (parttime) pensioengrondslag. De eigen bijdrage wordt ingehouden op jouw brutoloon: je betaalt hier dus geen loonheffing over.

	1	Mijn arbeids overeenkomst
	2	Mijn werktijden
	3	Mijn inkomen
	4	Mijn verlof
	5	Mijn gezondheid
	6	Mijn ontwikkeling
	7	Mijn pensioen
	8	Overige bepalingen

Alternatieve premiestaffel

Was je op 30 september 2019 in dienst, dan heb je de keuze gehad voor onderstaande alternatieve premiestaffel. Het belangrijkste verschil is dat er geen verplichte eigen bijdrage geldt voor jou als werknemer.

De werkgeverbijdrage in de alternatieve premiestaffel is iets lager of gelijk aan de standaard premiestaffel.

Leeftijd	Bijdrage werkgever	Bijdrage werknemer	Totale
18-19 jaar	4,60%	0%	4,60%
20-24 jaar	5,30%	0%	5,30%
25-29 jaar	6,40%	0%	6,40%
30-34 jaar	7,80%	0%	7,80%
35-39 jaar	9,50%	0%	9,50%
40-44 jaar	11,60%	0%	11,60%
45-49 jaar	14,20%	0%	14,20%
50-54 jaar	17,40%	0%	17,40%
55-59 jaar	21,50%	0%	21,50%
60-64 jaar	26,80%	0%	26,80%
Vanaf 65 jaar	31,50%	0%	31,50%

Pensioengrondslag

De pensioengrondslag is gelijk aan het pensioengevend inkomen verminderd met de franchise en wordt maandelijks vastgesteld.

Pensioengevend inkomen

Het pensioengevend inkomen bestaat uit:

- het salaris inclusief 8% vakantietoeslag, en;
- indien van toepassing, de volcontinutoeslag.

Het pensioengevend inkomen is gebonden aan een maximum. Dit is het hoogste bedrag waarover je belastingvrij pensioen kunt opbouwen. Als dit bedrag verandert, wordt het maximumbedrag in je pensioenregeling ook aangepast. Als je parttime werkt, wordt dit maximumbedrag evenredig verminderd.

Franchise

De franchise is het deel van je inkomen waarover geen pensioenpremie wordt berekend en geen pensioen wordt opgebouwd. Dit komt omdat je vanaf je AOW-leeftijd een uitkering ontvangt van de overheid. Het minimumbedrag van de franchise staat in de pensioenregeling en wordt aangepast als het wettelijk minimum verandert. Als je parttime werkt, wordt dit bedrag evenredig verminderd.

Pensioenpremie bij ziekte en arbeidsongeschiktheid

Als je arbeidsongeschikt wordt dan wordt je pensioenopbouw gedurende de eerste twee jaren van arbeidsongeschiktheid voortgezet alsof je niet ziek bent.

Als je na twee jaar (104 weken) gedeeltelijk arbeidsongeschikt bent, kom je mogelijk in aanmerking voor een WIA-uitkering. Voor die situatie heeft VodafoneZiggo een tweetal arbeidsongeschiktheidsverzekeringen. Meer daarover lees je in paragraaf 31.

Als je arbeidsongeschikt bent en je hebt recht op een WIA-uitkering, dan neemt de pensioenuitvoerder de premie-inleg geheel of gedeeltelijk voor zijn rekening. Jij wordt voor dat deel vrijgesteld van premiebetaling. Het deel van de premie waarvoor die premievrijstelling wordt verleend, hangt af van de mate van arbeidsongeschiktheid. De premievrijstelling bij arbeidsongeschiktheid loopt door zolang je een WIA-uitkering ontvangt tot de AOW-leeftijd.

Partner- en wezenpensioen

De pensioenregeling voorziet naast het ouderdomspensioen ook in een partner- en wezenpensioen op basis van risicoverzekeringen die op kosten van VodafoneZiggo zijn afgesloten voor jou. Dit betreft een verzekering in geval van overlijden vóór jouw pensioendatum.

Mocht je tijdens je dienstverband komen te overlijden en je hebt een partner en/of kinderen, dan ontvangen zij een uitkering. Jouw partner krijgt deze uitkering tot het moment dat hij/zij overlijdt. Jouw kinderen krijgen, onder voorwaarden, de uitkering tot hun 18e (of 27e als zij studeren of invalide zijn).

De hoogte van het partner- en wezenpensioen is afhankelijk van het totaal aantal bereikbare dienstjaren, het opbouwpercentage en de pensioengrondslag. De exacte formule is opgenomen in het pensioenreglement.



Het ANW-hiaatpensioen is een verzekering die tijdelijk uitkeert aan je partner als je overlijdt tijdens jouw dienstverband. Het ANW-hiaatpensioen is daarmee een extra partnerpensioen en wordt uitgekeerd tot:

- de AOW-leeftijd van je partner, echter uiterlijk tot 68-jarige leeftijd, óf;
- de overlijdensdatum van je partner als die eerder dan zijn/haar AOW-leeftijd overlijdt.

Pensioenpremie bij verlof

Als je betaald verlof opneemt, blijven jij en VodafoneZiggo pensioenpremie inleggen. Ook de risico's van overlijden en arbeidsongeschiktheid blijven gedekt in de regeling.

Als je onbetaald verlof opneemt, zijn de gevolgen voor pensioen beschreven in paragraaf 27.

Einde dienstverband

Als je vóór jouw pensioendatum bij VodafoneZiggo uit dienst gaat, dan behoud je het opgebouwde pensioenkapitaal. Alleen worden er vanaf jouw uitdienstdatum geen nieuwe stortingen meer gedaan.

Belangrijk is dat je weet dat de risicoverzekeringen zoals beschreven in deze paragraaf voor je zijn afgesloten zolang je bij VodafoneZiggo in dienst bent. Dit betekent dat als je uit dienst gaat, jouw verzekeringsdekkingen voor nabestaandenpensioen en vrijstelling van premiebetaling bij arbeidsongeschiktheid vervallen. Je kunt wel een deel van je pensioenkapitaal gebruiken om de verzekering voor partnerpensioen in geval van overlijden vóór je pensioengerechtigde leeftijd voort te zetten.

Pensioendatum

Op het moment dat je de pensioendatum bereikt, kun je van jouw pensioenkapitaal ouderdomspensioen en een partnerpensioen aankopen.

Je kunt zelf de keuze maken om maximaal vijf jaar voor jouw AOW-gerechtigde leeftijd met pensioen te gaan of je pensioendatum uit te stellen tot vijf jaar na de eerste van de maand waarin je de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt. Overigens, het dienstverband eindigt van rechtswege op jouw AOW-gerechtigde leeftijd.

Als je kiest voor een deeltijdpensioen voor je AOW-gerechtigde leeftijd, eindigt het dienstverband voor het gedeelte waarvoor het deeltijdpensioen ingaat.

Pensioenreglementen

De exacte voorwaarden van de pensioenregelingen en/of verzekeringen zijn opgenomen in de betreffende pensioenreglementen. Deze tekst gaat altijd voor de samenvatting in deze paragraaf.



8

Overige bepalingen

	1
Mijn arbeids overeenkomst	
	2
Mijn werktijden	
	3
Mijn inkomen	
	4
Mijn verlof	
	5
Mijn gezondheid	
	6
Mijn ontwikkeling	
	7
Mijn pensioen	
	8
Overige bepalingen	

35. REORGANISATIES

Om de personele gevolgen van een reorganisatie op te vangen hebben VodafoneZiggo en De Unie het Sociaal Plan VodafoneZiggo 2024-2026 afgesloten. Dit Sociaal Plan is van toepassing op alle reorganisaties die tijdens de looptijd binnen VodafoneZiggo worden uitgevoerd.

Het uitgangspunt van VodafoneZiggo en De Unie is om boventalligheid en werkloosheid als gevolg van reorganisaties zoveel mogelijk te voorkomen. Daarom ligt de focus van het Sociaal Plan op begeleiding van werk naar werk, binnen of buiten VodafoneZiggo.

Het Sociaal Plan is als collectieve arbeidsovereenkomst in de zin van de Wet op de cao aangemeld bij het Ministerie van sociale zaken en werkgelegenheid.

Overige bepalingen



36. REGELINGEN BIJ WERKLOOSHEID

In het Sociaal Plan VodafoneZiggo 2024-2026 is met vakbond De Unie overeengekomen dat de regelingen zoals beschreven in deze paragraaf van de cao niet van toepassing zijn wanneer jouw dienstverband onder de voorwaarden uit het Sociaal Plan wordt beëindigd.

36.1 Reparatie 3e ww jaar

Wanneer je dienstverband eindigt en je vervolgens aansluitend in aanmerking komt voor een ww-uitkering, wordt de periode waarin je die uitkering ontvangt, verlengd.

In 2016 is de Werkloosheidswet ("ww") gewijzigd. De maximale duur van de ww-uitkering is toen verkort van 38 naar 24 maanden. Het UWV berekent de duur van jouw ww-uitkering volgens de huidige wet. Aansluitend krijg je een uitkering van VodafoneZiggo. Die uitkering krijg je totdat je het aantal maanden hebt bereikt waar je volgens de oude wet recht op zou hebben gehad.

Als het UWV je ww-uitkering helemaal of gedeeltelijk weigert omdat je niet hebt voldaan aan je verplichtingen om werkloosheid te voorkomen of te beëindigen, vervalt de verlenging ook helemaal of gedeeltelijk.

VodafoneZiggo betaalt de kosten van deze verlenging zolang deze cao geldt.

36.2 Aanvulling op ww bij reorganisatie

Wanneer jouw arbeidsovereenkomst wordt beëindigd omdat jouw positie vervalt uitsluitend als gevolg van een reorganisatie, fusie, of vermindering van werkzaamheden en jij niet kunt worden herplaatst in een andere passende positie, kan het zijn dat je in aanmerking komt voor een Werkloosheidsuitkering (ww). In dat geval heb je recht op een aanvulling op je ww-uitkering van VodafoneZiggo.

Na de beëindiging van jouw dienstverband kun je bij het UWV een ww-uitkering aanvragen. Het UWV informeert je of je recht hebt op een ww-uitkering en over de hoogte en de duur daarvan. Na afloop van de voor jou geldende duur van de wettelijke ww-uitkering kun je recht hebben op een verlengde ww-uitkering, op basis van de in deze paragraaf bedoelde reparatie.

Zowel tijdens de wettelijke ww-uitkering als tijdens de verlengde ww-uitkering kun je recht hebben op een aanvulling op de hoogte van de uitkering.

Je bent zelf verantwoordelijk voor het (tijdig) aanvragen van je ww-uitkering en voor het blijvend voldoen aan het voor het behoud van deze uitkering geldende voorwaarden. Als het UWV jouw wettelijke ww-uitkering op enig moment geheel of gedeeltelijk weigert, heeft dat gevolgen voor jouw recht op de aanvulling. Dit recht wordt dan evenredig aangepast. VodafoneZiggo kan jou van tijd tot tijd vragen bewijsstukken te overleggen met betrekking tot de hoogte van de door jou ontvangen wettelijke ww-uitkering.

Wanneer de ww-uitkering door het UWV geheel of gedeeltelijk wordt geweigerd omdat je de verplichtingen om werkloosheid te voorkomen of te beëindigen niet nakomt, wordt de aanvulling eveneens geheel of gedeeltelijk gestopt.

A) Aanvulling op de ww-uitkering

Als je een (verlengde) ww-uitkering ontvangt, heb je recht op een aanvulling op de hoogte van de uitkering. VodafoneZiggo informeert je tijdig over de aanvraagprocedure.

Afkoop van het recht op aanvulling

Je kunt met VodafoneZiggo afspreken dat het recht op de aanvulling wordt afgekocht. In dat geval ontvang je een bedrag ineens. Daarbij spreek je samen af dat je verder geen enkel recht meer hebt op deze regeling. In een sociaal plan kunnen ook afspraken worden gemaakt over de deze afkoop.

Duur van de aanvulling op de ww-uitkering

Voor de duur van de (verlengde) ww-uitkering heb je recht op een aanvulling op de hoogte van de uitkering. De aanvullingsperiode gaat in op de eerste dag waarop je recht hebt op een ww-uitkering van het UWV. De aanvullingsperiode eindigt op de oorspronkelijke einddatum van de (verlengde) ww-uitkering, ook bij een tijdelijke onderbreking.

Hoogte van de aanvulling op de ww-uitkering

Tijdens de eerste helft van de (verlengde) ww-uitkeringsduur wordt de (verlengde) ww-uitkering aangevuld tot 90% van de grondslag op basis van jouw laatstverdiende salaris. De tweede helft van die (verlengde) uitkeringsduur wordt de ww-uitkering aangevuld tot 80%.



B) Aanvulling op Ziektewetuitkering

Wanneer je tijdens de periode waarin je een (wettelijke) ww-uitkering ontvangt arbeidsongeschikt wordt, krijg je van het UWV een Ziektewetuitkering, mits je aan de voorwaarden voldoet. Ook deze uitkering wordt op basis van deze cao door VodafoneZiggo tijdelijk aangevuld.

Hoogte van de aanvulling op de Ziektewetuitkering

Ben je arbeidsongeschikt op het moment dat jouw dienstverband eindigt, of word je binnen vier weken na de einddatum van het dienstverband arbeidsongeschikt en heb je recht op een Ziektewetuitkering, dan wordt die Ziektewetuitkering maximaal 26 weken lang aangevuld tot 100% en aansluitend maximaal 26 weken aangevuld tot 90%. Voor het berekenen van de aanvulling kijken we naar de berekeningsgrondslag, vastgesteld door het UWV.

Als je arbeidsongeschikt wordt door jouw zwangerschap, is de aanvulling 100% over de periode tot jouw zwangerschaps- en bevallingsuitkering begint.

VodafoneZiggo kan jou van tijd tot tijd vragen om bewijsstukken te laten zien over jouw inkomsten. Deze aanvulling eindigt in ieder geval op het moment dat ook een aanvulling op de ww-uitkering geëindigd zou zijn.

C) Aanvulling op salaris nieuw dienstverband

Wanneer je tijdens de periode waarover je een (verlengde) ww-uitkering ontvangt een nieuw dienstverband aangaat, kan het voorkomen dat jouw nieuwe salaris lager is dan je laatstverdiende salaris. VodafoneZiggo zal in dat geval jouw nieuwe salaris tijdelijk aanvullen.

Hoogte van de aanvulling op nieuw salaris

Jouw nieuwe salaris wordt aangevuld met het bedrag gelijk aan het verschil tussen jouw nieuwe salaris en jouw laatstverdiende salaris bij VodafoneZiggo. De uitbetaling vindt plaats zodra je alle benodigde documenten (arbeidsovereenkomst, loonstrook, ww-documenten) hebt ingeleverd.

Ga je minder uren werken dan je deed bij VodafoneZiggo toen je werkloos werd, dan wordt de aanvulling verstrekt over het aantal uren dat je werkt.

Je moet de aanvulling binnen vier weken na jouw eerste werkdag aanvragen. De aanvulling eindigt op het moment dat ook de aanvulling op de (verlengde) ww-uitkering geëindigd zou zijn.

Verhuizen voor een nieuw dienstverband

Soms is het noodzakelijk dat je voor een nieuw dienstverband gaat verhuizen. Doet die situatie zich voor tijdens de periode waarover je een aanvulling ontvangt, dan heb je onder voorwaarden recht op een verhuisvergoeding.

De voorwaarden om voor een verhuisvergoeding in aanmerking te komen zijn:

- je hebt op de datum van indiensttreding bij je nieuwe werkgever nog minimaal drie maanden recht op de aanvulling als bedoeld in deze paragraaf;
- het nieuwe dienstverband is aangegaan voor minimaal zes maanden;
- jouw arbeidsduur in jouw nieuwe positie bedraagt ten minste 50% van het aantal uren waarop de aanvulling gebaseerd is;
- de verhuizing is noodzakelijk om bij de nieuwe werkgever in dienst te kunnen treden, en;
- de verhuizing vindt plaats niet eerder dan drie maanden vóór de aanvang en uiterlijk binnen twaalf maanden na de aanvang van jouw nieuwe dienstverband.

De noodzaak van de verhuizing is voldoende aangetoond wanneer jouw nieuwe werkgever die verhuizing aantoonbaar verplicht stelt en de afstand van jouw woonadres naar de nieuwe standplaats verkort wordt van meer dan 25 kilometer naar 10 kilometer of minder.

De verhuisvergoeding bedraagt € 2.500, - (onbelast). Wanneer je van je nieuwe werkgever ook een vergoeding ontvangt wordt het bedrag daarmee verminderd. Je kunt de verhuisvergoeding schriftelijk aanvragen bij VodafoneZiggo, tot twee maanden ná de verhuisdatum.

D) Aanvulling ww-uitkering wanneer je opnieuw werkloos wordt

Wanneer je een nieuw dienstverband bent aangegaan tijdens de periode waarover je op grond van deze paragraaf recht had op aanvulling op de ww-uitkering, kan het voorkomen dat je opnieuw werkloos wordt. Wanneer in dat geval jouw oude ww-uitkering herleeft, dan herleeft ook jouw recht op de aanvulling onder de voorwaarden uit deze paragraaf. Ook als je arbeidsongeschikt bent op de dag dat je nieuwe dienstverband eindigt, heb je opnieuw recht op de aanvulling.

Hoogte van de aanvulling opnieuw werkloos

De hoogte van de aanvulling wordt vastgesteld op basis van het percentage (90% of 80%) waarop je op dat moment recht zou hebben wanneer je werkloos was gebleven.

Overige bepalingen

	1
Mijn arbeids overeenkomst	
	2
Mijn werktijden	
	3
Mijn inkomen	
	4
Mijn verlof	
	5
Mijn gezondheid	
	6
Mijn ontwikkeling	
	7
Mijn pensioen	
	8
Overige bepalingen	

37. GEDRAGSREGELS

We werken graag op een eerlijke en integere manier, volgens de hoogste ethische en juridische normen. Met respect voor elkaar en degenen met wie we zakendoen. VodafoneZiggo heeft hiervoor de gedragscode opgesteld. Deze gedragscode kun je vinden op intranet.

Het niet naleven van deze gedragscode en/of de geldende wet- en regelgeving kan ernstige gevolgen voor ons bedrijf en de betrokken personen hebben. Als je de gedragscode niet naleeft, kan VodafoneZiggo disciplinaire maatregelen nemen. Bij ernstige zaken kan dit tot beëindiging van het dienstverband leiden. Wanneer het om strafbare feiten gaat, schakelt VodafoneZiggo de autoriteiten in. Dit kan leiden tot strafrechtelijke vervolging.

Hieronder wordt in hoofdlijnen aangegeven welke disciplinaire maatregelen VodafoneZiggo kan treffen bij een overtreding van de gedragscode.

Disciplinaire maatregelen

Het doel van het opleggen van een disciplinaire maatregel is niet alleen om ongewenst gedrag te bestraffen, maar ook om werknemers bewust te maken van het belang van naleving van de gedragscode. Daarnaast wil VodafoneZiggo integer gedrag stimuleren en een positieve werkomgeving bevorderen.

Afhankelijk van de aard en ernst van de schending, oplopend van licht tot zeer ernstig, kunnen onder andere de volgende disciplinaire maatregelen worden opgelegd:

1. een officiële waarschuwing;
2. een financiële boete van maximaal het salaris over een week;
3. inhouding van (een gedeelte van) de bonus;
4. overplaatsing;
5. schorsing of op non-actiefstelling voor een bepaalde tijd, al dan niet met een (gedeeltelijke) inhouding van het salaris;
6. beëindiging van het dienstverband, waaronder het geven van ontslag op staande voet.

Vanzelfsprekend geldt dat (een) disciplinaire maatregel(en) kan worden gevolgd door ontslag wanneer jij het ongewenste of onacceptabele gedrag voortzet of herhaalt en aan jou vooraf te kennen is gegeven dat het gevolg hiervan ontslag zal zijn.

Verweer en verantwoording

Voordat VodafoneZiggo een disciplinaire maatregel oplegt, word je in de gelegenheid gesteld jouw kant van het verhaal te vertellen aan een door VodafoneZiggo aangewezen vertegenwoordiger (hoor en wederhoor). Je mag je laten bijstaan door een raadsman. Mogelijk wordt van het gesprek een geluidsopname gemaakt.

VodafoneZiggo maakt zo snel mogelijk een schriftelijk verslag van de mondelinge verantwoording. Je ontvangt een afschrift van het verslag. Dit verslag moet jij na lezing ondertekenen.

Kennisgeving

Je wordt zo snel mogelijk op de hoogte gebracht van een disciplinaire maatregel die wordt opgelegd. De oplegging van de maatregel wordt schriftelijk aan jou bevestigd. Hierbij worden de redenen aangegeven. Ook laten we je weten op welke manier en binnen welke termijn je bezwaar kunt maken tegen de maatregel bij de Bezwarencommissie.

Overige bepalingen



38. BEZWAAR EN BEROEP

Als je van mening bent dat een besluit of een handeling van VodafoneZiggo in strijd is met jouw rechten op basis van deze cao, kan je bezwaar maken bij de Bezwarencommissie.

De Bezwarencommissie gaat vertrouwelijk om met ingediende bezwaren. Bij de behandeling van bezwaren, en de in dat kader verstrekte (persoons)gegevens, leeft de Bezwarencommissie het bepaalde in de Algemene Verordening Persoonsgegevens (AVG) na.

De Bezwarencommissie beoordeelt een ingediend bezwaar zorgvuldig en objectief aan de hand van de cao, de geldende voorschriften en de specifieke omstandigheden. Als zich een situatie voordoet die in de cao niet is benoemd, dan beoordeelt de Bezwarencommissie deze situatie in lijn met de geest en strekking van de cao.

Besluitvorming

De Bezwarencommissie stuurt een schriftelijk advies naar de CEO, de Executive Director Human Resources en jou. In deze brief motiveert de Bezwarencommissie op welke gronden zij tot het advies is gekomen.

Op basis van dit advies neemt de CEO, na overleg met de Executive Director Human Resources, een gemotiveerd besluit op het bezwaar. Met het besluit van de CEO is de interne bezwarenprocedure afgerond. Een kopie van het besluit wordt aan jou en de Bezwarencommissie verstrekt. Wanneer de directie besluit om het advies niet te volgen, krijgt de Bezwarencommissie een mondelinge uitleg.

Er is een bezwarenprocedure afgesproken waarvan de actuele versie beschikbaar is op intranet. Hierin vind je ook de termijnen die gehanteerd worden.

Samenstelling

VodafoneZiggo heeft één Bezwarencommissie die bezwaren over alle arbeidsvoorwaarden (cao, Sociaal Plan, bedrijfsregelingen) behandelt. De Bezwarencommissie bestaat uit een onafhankelijke voorzitter, een lid namens VodafoneZiggo en een lid namens de medezeggenschap (vakbond en ondernemingsraad samen).

Cao-geschillencommissie

Heeft jouw bezwaar betrekking gehad op een onderwerp uit deze cao en is dit bezwaar afgewezen, dan kun je het geschil in een beroepschrift gemotiveerd voorleggen aan de cao-geschillencommissie. De termijn die hiervoor staat is één maand nadat je het besluit op het bezwaarschrift hebt ontvangen.

De cao-geschillencommissie stelt jou en VodafoneZiggo binnen een redelijke termijn in de gelegenheid het geschil mondeling toe te lichten. Het secretariaat van de geschillencommissie informeert jou en VodafoneZiggo binnen twee weken na ontvangst van het beroepschrift over de termijn waarbinnen het beroepschrift behandeld wordt.

De cao-geschillencommissie stelt jou en VodafoneZiggo binnen zes weken na de hoorzitting op de hoogte van haar advies. Zowel VodafoneZiggo als jij hebben het recht om over het advies en het daaruit voortvloeiende besluit een uitspraak van de rechter te vragen.

De cao-geschillencommissie is samengesteld uit een onafhankelijke voorzitter, een lid namens VodafoneZiggo en een lid namens de vakbond. De onafhankelijke voorzitter wordt gekozen door de vakbond en VodafoneZiggo. De werkgeversvereniging stelt aan de commissie een secretaris ter beschikking. De cao-geschillencommissie stelt haar eigen reglement op.

Bezwaar en beroep

Deze bezwaar- en beroepsprocedure is van toepassing op die situaties waarin je van mening bent dat je door een besluit van of handeling door (of namens) VodafoneZiggo individueel benadeeld bent in de rechten die je hebt op grond van deze cao, het Sociaal Plan of de bedrijfsregelingen.

De bezwaar en beroepsprocedure is niet van toepassing voor bezwaren die betrekking hebben op:

- collectieve wijzigingen van de cao;
- ongewenst gedrag (zoals seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten en werkdruk in de arbeidssituatie die stress kan veroorzaken). Meer informatie hierover kun je terugvinden in de VodafoneZiggo gedragscode;
- een besluit van VodafoneZiggo tot ontslag, al dan niet op staande voet;
- een beslissing die door het UWV of een andere instantie is genomen in het kader van de bovenwettelijke werkloosheidsuitkering op grond van deze cao;
- een geschil dat al eerder is ingediend of aan de rechter is voorgelegd.

Geen opschortende werking

Tenzij VodafoneZiggo anders beslist, heeft het indienen van een bezwaar- of beroepschrift geen opschortende werking voor het besluit waartegen bezwaar of beroep is gemaakt.

	1
Mijn arbeids overeenkomst	
	2
Mijn werktijden	
	3
Mijn inkomen	
	4
Mijn verlof	
	5
Mijn gezondheid	
	6
Mijn ontwikkeling	
	7
Mijn pensioen	
	8
Overige bepalingen	

39. AFSPRAKEN MET VAKBONDEN

Bijdrage aan vakbonden

VodafoneZiggo verstrekt een jaarlijkse bijdrage in de kosten van het scholings- en vormingswerk van de vakbonden die deze cao ondertekend hebben. De bijdrage bedraagt € 46.000,- per vakbond per jaar (prijspeil 2024). VodafoneZiggo's bijdrage wordt jaarlijks geïndexeerd op basis van de Consumenten Prijsindex.

Verlof voor vakbondsactiviteiten

De werknemer krijgt buitengewoon verlof met behoud van salaris, tenzij het bedrijfsbelang zich daartegen verzet, om op schriftelijk verzoek van de vakbond:

- als bestuurslid of als afgevaardigde maximaal 26 dagen per kalenderjaar deel te nemen aan cursussen en bijeenkomsten van de in de statuten van de bedoelde organisaties voorziene organen;
- maximaal 5 dagen per kalenderjaar deel te nemen aan door deze organisatie te geven vormings- en scholingsbijeenkomsten, een en ander voor zover het bepaalde in bovenstaand punt of de Wet op de ondernemingsraden hierin niet voorziet.

Vakbondsfaciliteiten

VodafoneZiggo en vakbonden maken afspraken over een nadere invulling van faciliteiten voor vakbondsleden.

Wijziging en vernieuwing van de cao

Bijzondere omstandigheden van sociale of economische aard kunnen voor een of meer cao-partijen aanleiding zijn om wijziging of vernieuwing van de cao bespreekbaar te maken. In die situatie zullen de cao-partijen hierover binnen één maand na de signalering onderhandelingen openen.

Duurzame inzetbaarheid

VodafoneZiggo en De Unie hebben uitgebreid gesproken over het onderwerp Duurzame Inzetbaarheid. VodafoneZiggo heeft een sterke voorkeur voor individueel maatwerk boven generieke maatregelen en biedt op dat terrein meerdere instrumenten aan. Samen met je leidinggevende kun je de mogelijke interventies en acties bespreken die jouw duurzame inzetbaarheid bevorderen en/of vergroten. Afsproken is dat VodafoneZiggo hier in de komende periode nog uitgebreid over zal (blijven) communiceren. Meer informatie is beschikbaar op intranet.

Tekstuele aanpassingen

In deze nieuwe cao zijn de wijzigingen verwerkt die volgen uit het onderhandelingsresultaat van 8 februari 2024. Daarnaast is de tekst van de vorige cao (VodafoneZiggo cao 2022-2023) op een aantal plekken herschreven en is de indeling van de paragrafen gewijzigd. Het doel daarvan is om de toegankelijkheid en leesbaarheid te vergroten.

De inhoud van de afspraken is niet gewijzigd, tenzij dit specifiek in het onderhandelingsresultaat is overeengekomen. Mocht er een afwijking worden geconstateerd ten opzichte van de oude cao, dan zullen partijen op basis van de tekst van de oude cao een aanpassing vaststellen.

	1	Mijn arbeids overeenkomst
	2	Mijn werktijden
	3	Mijn inkomen
	4	Mijn verlof
	5	Mijn gezondheid
	6	Mijn ontwikkeling
	7	Mijn pensioen
	8	Overige bepalingen

Voor de werknemers van Ziggo op wie tot 1 juli 2018 de cao Kabel en Telecom 2018 van toepassing was, geldt ter verduidelijking nog het volgende.

Benefit Budget
Paragraaf 18 van deze cao gaat over het Benefit Budget.

In de cao Kabel en Telecom 2018 was de samenstelling van het Benefit Budget als volgt beschreven:

Het Benefit Budget is een brutobedrag dat maandelijks voor jou beschikbaar is. Het bestaat uit een vast percentage van jouw bruto maandsalaris en is opgebouwd uit:

Vakantietoeslag	8%
Bijdrage premievrijval pensioen	0,75%
Duurzaam inzetbaarheidsbijdrage *	2,7%
Waarde van 56 bovenwettelijke vakantie-uren	2,9%
Jubileumregeling	0,4%
Buitengewoon verlof	0,2%

Toelichting bij *:
) de duurzaam inzetbaarheidsbijdrage (voorheen levensloopbijdrage) is berekend over het salaris en de vakantietoeslag, en bestaat uit drie delen:

- 0,8% op basis van het ABP-Hoofdlijnenakkoord 2005
- 1% op basis van het VPL-akkoord (WENb raam-cao 2005)
- 0,7% op basis van de Sector-cao K&T 2006

Adressen

De Unie

De Unie
Multatulilaan 12, 4103 NM Culemborg
Telefoon: 0345 851 963

Website: www.unie.nl

VodafoneZiggo

VodafoneZiggo
Postbus 43048, 3540 AA Utrecht
Website: www.vodafoneziggo.com

WENB

Werkgeversvereniging WENB
secretariaat cao-geschillencommissie
Postbus 9009, 6800 DL Arnhem
Telefoon: 026-3569569
Website: www.wenb.nl