

Akkoord onderhandelingen – cao Zorg van de Zaak Bedrijfszorg B.V. – 2026

Inleiding

Op 11 december jl. zijn de onderhandelingen tussen de werknemersorganisaties en de werkgever over een nieuwe cao afgerond. Op 22 januari 2026 is de meerderheid van de achterbannen van de werknemersorganisaties akkoord gegaan met een nieuwe cao voor 2026.

1. Looptijd

De looptijd van de cao is van 1 januari 2026 tot en met 31 december 2026.

De looptijd wordt in de cao-tekst aangepast.

2. Indexering salarissen

Op 1 januari 2026 vindt er een indexering van de salarissen plaats van 3%. Aan de cao-tekst zal ook worden toegevoegd dat bij een collectieve salarisverhoging per 1 januari de volgende volgorde van de verhoging van het salaris in acht zal worden genomen: eerst de collectieve salarisverhoging, vervolgens de individuele salarisverhoging (van 1,5 of 4 %, tot het maximum in de salarisschaal is bereikt) en tot slot de (eventuele) individuele extra salarisverhoging.

In bijlage 1 van de cao wordt de verhoging na akkoord verwerkt in de salarisschalen.

3. Toevoeging aan regeling bijzonder gebeurtenissen

Er zal aan de medewerker die 25 of 40 jaar in dienst is naast een budget voor viering van het arbeidsjubileum ook een extra betaalde vrije dag worden toegekend.

De extra vrije dag zal aan de regeling bijzondere gebeurtenissen en de cao-tekst worden toegevoegd.

4. Thuiswerkvergoeding

In 2026 wordt de netto vergoeding voor thuiswerken opgehoogd naar het geldende fiscaal maximum. De vergoeding wordt waarschijnlijk € 2,45 per dag, maar dat moet nog officieel worden bekrachtigd.

Dit wordt aan de cao-tekst toegevoegd onder hoofdstuk "Vergoedingen".

5. Reiskosten

De bestaande tijdelijke regeling voor de reiskosten zal in 2026 worden voortgezet. Zowel voor de woonwerk als de zakelijke kilometers zal een vergoeding worden gegeven van € 0,28 bruto per kilometer, uitgesplitst in € 0,23 netto (fiscaal maximum) en € 0,05 bruto. Over dit laatste bruto deel wordt belasting ingehouden.

6. Reservistenregeling (verlof voor maatschappelijke inzet)

Deze regeling is bedoeld om medewerkers de mogelijkheid te bieden zich in te zetten voor maatschappelijke taken van groot belang, zoals noodhulp, reservistendienst en crisisbeheersing. Dergelijke activiteiten dragen bij aan de veiligheid en het welzijn van de samenleving. Dit vinden wij belangrijk.

Omdat deze inzet vaak onvoorspelbaar en afhankelijk van externe omstandigheden is, is maatwerk noodzakelijk. Werkgever en medewerker maken daarom in goed overleg afspraken die zowel recht doen aan de maatschappelijke bijdrage van de medewerker als aan de continuïteit van de bedrijfsvoering.

De regeling biedt flexibiliteit en sluit aan bij bestaande wettelijke en overheidsregelingen, zonder dat vooraf verplichtingen voor de werkgever ontstaan.

De regeling is hieronder verder uitgewerkt:

Doel en reikwijdte

Medewerkers kunnen verlof aanvragen voor activiteiten ten behoeve van de maatschappij, zoals:

- deelname aan militaire reservistendienst (zoals training, opleiding of oefening);
- inzet bij humanitaire hulpverlening (noodhulp bij rampen of crises);
- deelname aan civiele missies (bijv. internationale wederopbouw of rechtsstaatondersteuning);
- bijdragen aan nationale veiligheid of crisisbeheersing (bijv. rampenbestrijding, evacuaties).

Maatwerkafspraken

Het toekennen van verlof is maatwerk. Werkgever en medewerker bepalen in onderling overleg de duur en voorwaarden van het verlof, met oog voor de continuïteit van de bedrijfsvoering. Afspraken worden schriftelijk vastgelegd. Als er verlof is toegekend dan kan dit alleen wegens zwaarwegende organisatorische en economische omstandigheden worden ingetrokken.

Geen voorafgaande verplichting

De werkgever is niet verplicht om verlof te verlenen. Het betreft afspraken op basis van wederzijds goedvinden.

Overheidsregelingen

Verlof voor maatschappelijke inzet wordt verleend volgens de van overheidswege geldende regelingen voor reservisten of hulpverleners. Afhankelijk van aard en duur van de inzet kunnen aanvullende afspraken worden gemaakt over werktijden, (door)betaling, compensatie of faciliteiten.

Informatieplicht werknemer

De medewerker informeert de werkgever tijdig over een oproep of geplande inzet, zodat passende afspraken gemaakt kunnen worden.

Relatie tot vakantieverlof

Dit verlof staat los van regulier vakantieverlof en wordt niet afgeboekt van de vakantie rechten, tenzij werkgever en medewerker uitdrukkelijk anders overeenkomen.

Deze tekst zal worden opgenomen in de cao.

7. Doorwerken na AOW-gerechtigde leeftijd

In artikel 2.6, 5e bullet, is bepaald dat de arbeidsovereenkomst van rechtswege eindigt vanwege het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, tenzij nadrukkelijk anders wordt overeengekomen. Omdat steeds meer medewerkers (deels) willen blijven doorwerken en dit door krapte op de arbeidsmarkt in de toekomst ook steeds vaker nodig zal zijn, hebben cao-partijen afspraken gemaakt om het doorwerken na de AOW-leeftijd goed en eenduidig te regelen. Met medewerkers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt, kan de arbeidsovereenkomst – met wederzijds goedvinden – opnieuw worden aangegaan. Arbeidsduur, werktijden en overige afspraken worden in overleg vastgesteld met inachtneming van de dan geldende bedrijfsbelangen.

De nieuwe afspraken over doorwerken na de AOW-gerechtigde leeftijd gelden voor medewerkers die vanaf 1 januari 2026 hun AOW-leeftijd bereiken en in dienst blijven of komen. De afspraken worden vastgelegd in een nieuwe arbeidsovereenkomst, waarop de arbeidsvoorwaarden uit deze cao van toepassing blijven, met uitzondering van de volgende wettelijke afwijkingen die gelden bij doorwerken na de AOW-datum:

- Loondoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid: maximaal 6 weken;
- Opzegverbod bij arbeidsongeschiktheid: maximaal 6 weken;
- Opzegtermijn voor beide partijen: 1 maand;
- Geen recht op beëindigingsvergoeding of enige andere vergoeding bij beëindiging;

- Er kunnen maximaal 6 arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd worden gesloten, met een gezamenlijke duur van ten hoogste 4 jaar en uiterlijk tot 5 jaar na de AOW-datum. Deze maxima mogen niet worden overschreden.

Als er arbeidsplaatsen komen te vervallen wegens reorganisatie, zal in beginsel eerst afscheid worden genomen van medewerkers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt.

Deze tekst zal worden opgenomen in de cao.

8. Werkgeversbijdrage

Werkgever zal aan de vakbonden De Unie en de LAD elk een vergoeding verstrekken als bijdrage in de gemaakte kosten voor de totstandkoming van deze cao. Het bedrag wordt geïndexeerd gelijk aan de in de cao overeengekomen loonindexatie.

De werknemersvereniging ontvangt van werkgever een bijdrage in de kosten aan de hand van een ingediende begroting voor 2026.

9. Stagevergoeding co-assistenten

Alle co-assistenten blijven in lijn met andere wo-stages een redelijke stagevergoeding en reiskostenvergoeding ontvangen, te weten € 500 per maand op fulltime basis en een vergoeding voor reiskosten van maximaal € 0,23 netto per km.

10. Werkafspraken

Partijen zullen de gemaakte afspraken (tijdens de recente onderhandelingen) in 2026 verder bespreken en onderzoeken, het gaat over de volgende onderwerpen:

1. Vanaf 1 januari 2026 verandert de pensioenregeling (PfwW) voor het arbeidsongeschiktheidspensioen (AP) boven het maximum SV-loon. De huidige premie van 0,5% vervalt en wordt opgesplitst in:
 - a. WGA-hiaatpensioenpremie: toegevoegd aan de reguliere pensioenpremie (25,9% = per 1 januari 2026).
 - b. WIA-excedentpensioenpremie: alleen voor salaris boven het maximum SV-loon (3,4% van dat deel = per 1 januari 2026).

Werkgever heeft besloten om in de extra kosten voor de betreffende medewerkers een bijdrage te leveren per januari 2026. De genoemde 3,4% zal als volgt worden verdeeld: 41,5% voor de medewerker en 58,5% voor de werkgever.

2. Er is behoefte om in 2026 in gesprek te gaan over het maken van afspraken over duurzame inzetbaarheid voor de medewerkers, in de vorm van levensfasegericht beleid. Cao-partijen gaan onderzoeken welke mogelijkheden er zijn voor het creëren van nieuwe (verlof)regelingen of het ombouwen van bestaande (verlof)regelingen, zoals ombouwen huidige regeling ATV, verlofspaarregeling en individueel verlofkeuzebudget (IVB).

11. (Verplichte) wijzigingen in cao-tekst

- Sinds 2022 is er een strengere wetgeving van kracht over het verbieden van nevenwerkzaamheden. De werkgever mag nevenwerkzaamheden alleen nog verbieden als daar een objectieve reden voor is. De cao-bepaling (bijlage 1 – algemene bepalingen – verplichtingen medewerkers jegens werkgever – lid 9) over nevenwerkzaamheden wordt aangepast aan deze strengere wetgeving.
- Artikel 7.3 (compensatie onvrijwillige wijziging werklocatie) wordt omgezet van een tijdelijke reiskostenvergoeding naar een definitieve vergoeding.
- In bijlage 1 (Algemene bepalingen) wordt gesproken over het professioneel statuut van de OVAL. Het statuut is van toepassing op werkgever. Dit zal worden gewijzigd in PROFESSIONEEL STATUUT VAN DE BEDRIJFSARTS van de NVAB.
- De benaming van de cao zal worden gewijzigd van “cao Zorg van de Zaak” naar “cao Zorg van de Zaak Bedrijfszorg B.V.”. Dit om verwarring te voorkomen met Zorg van de Zaak Arbo. Ook zal de

werkingsfeer worden aangepast, omdat er bedrijven of Bv's worden genoemd die niet meer bestaan. Dit zijn de volgende: Maetis Arbo Plus BV, Maetis NV, Omwender BV.

- De missie op pagina 3 zal worden herschreven naar Zorg van de Zaak Bedrijfszorg B.V.
- Aan artikel 4.1, salarisverhogingen bij promotie, zal de volgende tekst worden toegevoegd: *met oude schaal wordt bedoeld de schaal waar de medewerker in de maand voor promotie in zit.*
- Hoofdstuk 6 zal worden herschreven naar o.a. wijzigingen binnen Zorg van de Zaak Bedrijfszorg B.V.
- Daar waar wettelijke regelingen zijn veranderd of gewijzigd, zal de tekst in de cao daarop worden aangepast.

Deze tekst zal worden opgenomen in de cao.

Bijlage:

De salaristabellen uit bijlage 2 "Salarisschaal Maandinkomen" van de geldende cao worden vervangen voor de volgende salaristabel geldend vanaf 1 januari 2026 o.b.v. de afgesproken collectieve (cao)verhoging.

Schaal	Aanloopsalaris	Beginsalaris	Eindsalaris
1	*	*	€ 3.414,24
2	*	*	€ 3.570,93
3	*	€ 2.649,05	€ 3.809,00
4	*	€ 2.844,60	€ 4.089,57
5	€ 2.697,63	€ 3.081,45	€ 4.430,87
6	€ 2.959,98	€ 3.382,66	€ 4.863,27
7	€ 3.324,36	€ 3.799,28	€ 5.462,06
8	€ 3.766,48	€ 4.304,55	€ 6.187,19
9	€ 4.285,12	€ 4.897,27	€ 7.039,83
10	€ 4.939,79	€ 5.645,47	€ 8.115,97
11	€ 5.751,15	€ 6.572,21	€ 9.447,17
12	€ 6.734,96	€ 7.696,94	€ 11.065,03

* Onder 21 jaar is het wettelijk minimumloon van toepassing (per 1 januari 2026: € 2.547,77)