



VodafoneZiggo cao 2026 - 2027

Versie 1.0
8 april 2026

VodafoneZiggo cao / inhoudsopgave

Thema	Paragraaf	Onderwerp	Pagina
Inleiding	1	Voorwoord	6
	2	Uitgangspunten CAO	7
Mijn arbeidsovereenkomst	3	Arbeidsovereenkomst	9
Mijn werktijden	4	Werkplek en mobiliteit	11
	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	24
	13	Individuele salarisverhoging	25
	14	Salarisgroei bij promotie en horizontale overstap	26
	15	Plaatsing in een lager gewaardere positie	27
	16	Vervangingstoeslag	28
	17	Bonus	29
	18	Benefit Budget	31
	Mijn verlof	19	Feestdagen
20		Wettelijk en bovenwettelijk verlof	34
21		Verlof bij gezinsuitbreiding	36
22		Zorgverlof	38
23.		Calamiteitenverlof	39
24		Buitengewoon verlof	39
25		Bijzonder verlof	39
26		Sabbatical verlof	40
27		Gevolgen onbetaald verlof	41
Mijn gezondheid	28	Arbeidsongeschiktheid	43
	29	Langdurige arbeidsongeschiktheid	45
	30	Arbeidsongeschiktheid door een bedrijfsongeval	46
	31	Verzekering bij arbeidsongeschiktheid	47
	32	Overlijdensuitkering	48
	Mijn ontwikkeling	33	Ontwikkeling en employability
Mijn pensioen	34	Pensioen	52
Overige bepalingen	35	Reorganisaties	56
	36	Regelingen bij werkloosheid	57
	37	Gedragsregels	59
	38	Bezwaar en beroep	60
	39	Afspraken met vakbonden	61
		Bijlage	62
		Adressen	63

De ondergetekenden

VodafoneZiggo gevestigd te Utrecht,

en

Vakbond De Unie gevestigd te Culemborg,

en

CNV gevestigd te Utrecht

VERKLAREN

De navolgende VodafoneZiggo Collectieve Arbeidsovereenkomst,
looptijd 1 januari 2026 tot en met 31 december 2027 te zijn aangegaan.

Aldus overeengekomen te Utrecht, d.d.8 april 2026

VodafoneZiggo

De Unie

CNV

.....
K. van Aalten

.....
R. Castelein

.....
J. Schot



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. Maximumdagloon 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	Onder VodafoneZiggo als werkgever worden de volgende vennootschappen verstaan die onderdeel uitmaken van VodafoneZiggo Group Holding B.V.en waar werknemers in dienst zijn: • 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.
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.



Inleiding

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.



Inleiding

2. Uitgangspunten CAO

Cao-partijen en aangesloten bedrijven

Deze cao is afgesloten door de vakbonden De Unie en CNV en de werkgever VodafoneZiggo.

Looptijd en werkingssfeer van deze cao

Deze cao loopt van 1 januari 2026 tot en met 31 december 2027.

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.



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'.



Mijn werktijden

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%

