

2026-2028

Collectieve arbeidsovereenkomst

MEDIQ at the heart of healthcare

Verklaring
De ondergetekenden

Mediq B.V. te De Meern, ten deze mede handelend voor en uit naam van:

- Mediq Nederland B.V.
- Mediq Zorg & Gezondheid B.V.
- Mediq B.V.
- Mediq Pharma Services B.V.
- Medeco B.V.

hierna te noemen: Mediq of werkgever

en

- FNV te Utrecht
- CNV te Utrecht
- AVV te Amsterdam

elk als partij ter andere zijde,

hierna te noemen: werknemersverenigingen.

gezamenlijk te noemen: cao-partijen

verklaren de volgende collectieve arbeidsovereenkomst (cao) te zijn aangegaan voor de periode van 1 januari 2026 tot en met 31 maart 2028 .

Werkingssfeer
De cao Mediq is toepassing op Mediq B.V., Mediq Nederland B.V., Mediq Pharma Services B.V., Medeco B.V. en Mediq Zorg & Gezondheid B.V., Deze cao geldt voor medewerkers met een arbeidsovereenkomst met een van deze genoemde B.V.'s en die vallen onder een van de salarisgroepen 1 tot en met 10, de Participatieschaal of de loonschaal Beroepsbegeleidende Leerweg.

Interpretatie van de cao
Partijen hebben de tekst van deze cao met zorg opgesteld. Indien achteraf blijkt dat de formulering van een bepaling leidt tot onduidelijkheid, verschil van interpretatie of een onbedoelde uitwerking ten opzichte van de cao Mediq 2024-2025, treden partijen hierover in overleg.

INHOUD

Algemene bepalingen **5**

Artikel 1 Definities 5

De arbeidsovereenkomst **7**

Artikel 2 Indiensttreding en ontslag 7
Artikel 3 Dienstrooster en arbeidsduur 9

Functie en beloning **11**

Artikel 4 Functiewaardering 11
Artikel 5 Functie indeling 12
Artikel 6 Salaris en salarisontwikkeling 14
Artikel 7 Vakantietoeslag 16
Artikel 8 Extra uitkering (Vervallen per 1 januari 2027) 17
Artikel 9 Overwerkbepalingen 19
Artikel 10 Standaard reistijden 22
Artikel 11 Toeslag inconveniënte uren/afbouwregeling 23
Artikel 12 Toeslag werkomstandigheden 25

Vrije tijd en verlof **26**

Artikel 13 Vakantie- en snipperdagen 26
Artikel 14 Zon- en feestdagen 29
Artikel 15 Roostervrije dagen 30
Artikel 16 Bijzondere vormen van verlof 31
Artikel 17 Ouder kind-verlof 33

Gezond en veilig werken **34**

Artikel 18 Arbeidsongeschiktheid 34
Artikel 19 Gewetensbezwaren 36
Artikel 20 Inclusieve en veilige werkomgeving 37

Pensioen en voorzieningen **38**

Artikel 21 Pensioenregeling 38
Artikel 22 Uitkering bij overlijden 40

CAO afspraken en samenwerking **41**

Artikel 23 Algemene verplichtingen van de werkgever 41
Artikel 24 Algemene verplichtingen van de werknemersverenigingen 49
Artikel 25 Algemene verplichtingen van de werknemer 50
Artikel 26 Werkgeversbijdrage 53
Artikel 27 Tussentijdse wijziging 54
Artikel 28 Duur der collectieve arbeidsovereenkomst 55

Bijlagen

Bijlage 1 Functiematrixlijst 56

Bijlage 2 Salarisschalen 58
Bijlage 3 Activiteiten werknemersverenigingen 72
Bijlage 4 Algemene aanvullende afspraken 73
Bijlage 5 Dienstroosters 74
Bijlage 6 Subsidies Europees Sociaal Fonds 75
Bijlage 7 Matrix toeslag inconveniënte uren 76
Bijlage 8 Afbouw toeslag inconveniënte uren 77
Bijlage 9 Conversietabel artikel indeling cao 78

Algemene bepalingen

Artikel 1 Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

Contractuele arbeidsduur	De wekelijke arbeidsduur die contractueel is overeengekomen met de werknemer en waarop het maandsalaris gebaseerd is;
Dagdienstvenster	De uren tussen 07.00 en 19.00 uur op een dag.
Dienstrooster	Een arbeidsregeling die aangeeft op welke tijdstippen medewerkers doorgaans hun werkzaamheden starten, afronden en mogelijk onderbreken. Het dienstrooster wordt vastgelegd in het personeelsprofiel van de werknemer in SuccessFactors.
Jaarinkomen	12 maal het maandinkomen.
Maand	Een kalendermaand.
Maandinkomen	Het maandsalaris vermeerderd met de toeslagen voor werken op inconveniënte uren volgens artikel 11 of het persoonlijk maandinkomen volgens artikel 5 lid 4b.iii.
Maandsalaris	Het afgesproken bruto salaris per maand exclusief toeslagen, zoals overeengekomen in de individuele arbeidsovereenkomst.
Ondernemingsraad	Het bevoegde orgaan voor overleg, advies, instemming en medezeggenschap binnen de onderneming volgens de Wet op de Ondernemingsraden.
Partner	De echtgenoot of echtgenote volgens de wet, de partner waarmee de medewerker een geregistreerd partnerschap heeft, of de partner met wie de medewerker aantoonbaar samenwoont op hetzelfde adres volgens een notariële samenlevingsovereenkomst, mits er geen directe familieband (ouder-kind) of familieband tot de tweede graad (bijvoorbeeld grootouder-kleinkind) tussen hen bestaat.
Salarisschaal	De voor de functiegroep van toepassing zijnde salarisschaal.

Standaard arbeidsduur	Het gemiddeld aantal uren per week waarop werknemers de werkzaamheden verrichten. De standaard arbeidsduur bedraagt gemiddeld 40 uur per week.
Toeslag voor werken op inconveniënte uren	toeslag op het maandsalaris voor het verrichten van arbeid inconveniënte uren als bedoeld in artikel 11.
Uurloon	Het maandsalaris, op basis van een standaard arbeidsduur van 40 uur per week, gedeeld door 173,33 (52 weken * 40 uur per week / 12 maanden = 173,33)
Week	een periode van 7 etmalen, waarvan de eerste aanvangt bij het begin van de eerste dienst op maandagochtend;
Werkgever	Alle B.V.'s binnen het Nederlandse deel van de Mediq groep. Deze B.V.'s worden ook wel aangeduid als "Mediq". Wanneer een bepaling alleen geldt voor een specifieke B.V., wordt dit duidelijk vermeld in het desbetreffende cao-artikel.
Werknemer/medewerker	Een persoon, die met de werkgever een arbeidsovereenkomst heeft en die is ingedeeld in één van de salarisgroepen vermeld in deze cao.;
Werknemersvereniging	De vakbonden met wie de collectieve arbeidsovereenkomst is overeengekomen.

De arbeidsovereenkomst

Artikel 2 Indiensttreding en ontslag

Proeftijd

1. Bij het aangaan van elke dienstbetrekking, behalve een in geval van een dienstbetrekking van ten hoogste 6 maanden, geldt wederzijds een proeftijd van twee maanden.

Dienstverband

2. Het dienstverband wordt als regel aangegaan voor onbepaalde tijd, maar kan ook aangegaan worden voor:
   a. bepaalde tijd
   b. het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden
   c. het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard

3. Zoals is vastgelegd in de artikel 7:668a BW zal vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen:
   a. Arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan zes maanden hebben opgevolgd en een periode van 36 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.

   b. Meer dan 3 voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 6 maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd. De werkgever zal eventuele wijzigingen in deze wetgeving door de wetgever volgen en naleven.

4. In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welk dienstverband van toepassing is. Als deze vermelding ontbreekt, wordt de dienstbetrekking geacht voor onbepaalde tijd te zijn aangegaan.

5. De werkgever zal periodiek de ondernemingsraad mededeling doen omtrent de mate waarin de dienstbetrekkingen zijn aangegaan, die niet voor onbepaalde tijd zijn.

Einde dienstverband

6. Behalve bij ontslag op staande voet wegens een dringende reden volgens de artikelen 7:678 en 7:679 BW, of tijdens het beëindigen van de arbeidsovereenkomst in de proeftijd zoals genoemd in lid 1, , in welke gevallen het dienstverband direct kan worden beëindigd, eindigt de arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer van rechtswege in de volgende situaties:

a. voor werknemers met een dienstverband voor onbepaalde tijd:

i. Zonder dat daartoe enige opzegging is vereist, eindigt het dienstverband tussen de werkgever en werknemer van rechtswege op de dag voorafgaand aan de dag waarop de werknemer de AOW gerechtigde leeftijd bereikt.

ii. Door opzegging door de werkgever met in achtneming van de wettelijke opzegtermijn, conform de Rijksoverheid.

iii. Door opzegging door de werknemer met een termijn van een maand. De opzegging moet zo worden gedaan dat het dienstverband eindigt op de laatste dag van een kalendermaand. In overleg kunnen de werkgever en werknemer een andere opzegtermijn afspreken. In dat geval is de opzegtermijn voor de werkgever twee keer zo lang als voor de werknemer.

b. voor werknemer met een dienstverband voor een bepaalde tijd:
op de laatste dag van het tijdvak, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst.
De werkgever informeert de werknemer schriftelijk uiterlijk een maand voordat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege eindigt over het al dan niet voortzetten van de arbeidsovereenkomst en bij voortzetting, over de voorwaarden waaronder hij de arbeidsovereenkomst wil voortzetten. Bij overschrijding van de genoemde termijn kan de medewerker aanspraak maken op de wettelijke sanctie zoals omschreven in artikel 7:668, lid 3 BW.

c. voor werknemers in dienst voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden:
bij het beëindigen van de werkzaamheden waarvoor de werknemer is aangenomen, tenzij het bepaalde in lid 3 van dit artikel van toepassing is.

d. voor werknemers in dienst voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard:
door aanzegging door de werkgever of de werknemer met een termijn van één dag tegen elke dag per maand, met dien verstande dat deze termijn na twee maanden dienstverband één week tegen elke dag der maand bedraagt, tenzij het bepaalde in lid 3 van dit artikel van toepassing is.

7. Het bepaalde in artikel 7:670 lid 3 BW (opzeggingsverbod wegens vervulling militaire verbintenissen) is niet van toepassing voor werknemers, als bedoeld in lid 2.

Artikel 3 Dienstrooster en arbeidsduur

1. a. De werknemer werkt in een dienstrooster gebaseerd op een standaard arbeidsduur van 40 uur per week.

   b. Voor werknemers die vóór 1 januari 2014 in dienst zijn getreden en op basis van de individuele arbeidsovereenkomst een standaard arbeidsduur van 38 uur of 39 uur per week hebben, geldt dat Artikel 15 (roostervrije dagen) alleen van toepassing is in de situatie dat:
   i. Het vaste rooster van de werknemer de overeengekomen standaard arbeidsduur overschrijdt **of;**
   ii. De contractuele arbeidsduur van de werknemer de standaard arbeidsduur overschrijdt.

2. a. In dagdienst wordt normaal gesproken gewerkt op de eerste 5 dagen van de week in het dagdienstvenster tussen 07.00 en 19.00 uur.

   b. Overige dienstroosters zijn mogelijk waarin, met inachtneming van de Arbeidstijdenwet, diensten in een opeenvolgend, structureel wijzigend ritme op verschillende tijdstippen aanvangen en eindigen. Indien in een rooster vier of meer opeenvolgende diensten voorkomen, zal het wisselend ritme een wekelijks wisselend karakter hebben.

3. Iedere werknemer ontvangt van de werkgever mededeling van het dienstrooster. Overplaatsing naar een ander soort dienstrooster dient in te gaan aan het begin van de week, volgend op de week waarin de overplaatsing plaatsvindt.

4. Bij algemene dienstroosterwijzigingen, waarbij een aanzienlijk aantal werknemers is betrokken, zal de werkgever overleg plegen met de betrokken werknemers. Dit doet geen afbreuk aan de bevoegdheid van de werknemersverenigingen om hierover met de werkgever te overleggen, evenals de bevoegdheden van de Ondernemingsraad.

5. Indien invoering of wijziging van een dienstrooster verband houdt met arbeid op zondag, zal de werkgever de werknemersverenigingen daarvan tijdig in kennis stellen.

6. Indien uit lid 4 volgt dat er overleg moet worden gepleegd met betrokken werknemers en de Ondernemingsraad gebruikmaakt van haar bevoegdheden, dan zullen wijzigingen in een dienstrooster c.q. nieuwe dienstroosters niet eerder dan 6 weken na instemming van de Ondernemingsraad worden ingevoerd, tenzij betrokkenen het met eerdere invoering eens zijn. De Ondernemingsraad zal, alvorens instemming te verlenen, de betrokken achterban raadplegen.

7. a. Ongeacht het overige dat in dit artikel is bepaald, kan de werknemer kiezen voor een lagere contractuele arbeidsduur dan de standaard arbeidsduur van 40 uur per week. Er is in deze situatie sprake van een parttime dienstverband. Het salaris en de overige arbeidsvoorwaarden worden naar rato aan de contractuele arbeidsduur toegepast.

   b. Het verzoek van de werknemer kan alleen om bedrijfsorganisatorische redenen worden afgewezen. Een eventuele afwijzing moet schriftelijk door de werkgever gemotiveerd worden Indien de werkgever het om bedrijfseconomische of bedrijfsorganisatorische redenen voor groepen of afdelingen nodig acht om van de standaard arbeidsduur af te spreken, die afwijkt van de 40 uur, is het bepaalde in lid 4 van dit artikel van toepassing.

Functie en beloning

Artikel 4 Functiewaardering

De functies worden gewaardeerd volgens de ORBA-methode van functiewaardering. De bepalingen die hiervoor gelden, zijn opgenomen in een door cao-partijen vastgesteld reglement ‘functieclassificatie’ dat aan de cao is gehecht en daarvan onverbrekelijk deel uitmaakt. Bij actualisering van het referentieraster dan wel modernisering van het functiehuis worden werknemersverenigingen en werknemers tijdig betrokken zodat zij invloed op het proces kunnen uitoefenen zoals is uitgewerkt in het reglement.

Artikel 5 Functie indeling

1. a. De functies die onder de werkingssfeer van de cao vallen, zijn ingedeeld in tien functiegroepen. De indeling is verkrijgbaar in Bijlage 1. Gedurende de looptijd kunnen er aanpassingen in de indeling zijn. De meest recente indeling is op te vragen bij afdeling HR.

   b. Bij elke functiegroep hoort een salarisschaal zoals opgenomen in Bijlage 2 van de cao. De schalen hebben betrekking op een standaard arbeidsduur van 40 uur per week. Voor werknemers met een contractuele arbeidsduur van minder dan 40 uur per week (parttime dienstverband), wordt het salaris naar rato van het aantal contracturen berekend.

   c. Iedere werknemer ontvangt schriftelijk informatie van het functieprofiel, de daarbij behorende functiegroep, salarisschaal en op welke manier het maandinkomen is bepaald.

2. Als een medewerker bij indiensttreding een hogere leeftijd heeft dan de vakvolwassen leeftijd van 18 jaar en elders de nodige ervaring voor de functie heeft opgedaan, zal hij in overeenstemming hiermee worden ingedeeld in de hiervoor relevante positie.

Plaatsing in een hoger of lager ingedeelde functie

3. Indien de functie van een werknemer bij functie (her)waardering in een hogere functiegroep wordt ingedeeld, zonder dat de werknemer een duidelijk andere functie is gaan bekleden, wordt het nieuwe salaris vastgesteld en toegekend op de volgende manier:
   a. Het nieuwe maandsalaris wordt bepaald op basis van de promotieregels conform artikel 6 lid 3.

   b. Het nieuwe maandsalaris wordt toegekend vanaf het moment waarop de geherwaardeerde functie door de functiehouder werd uitgeoefend, doch met een terugwerkende kracht periode van maximaal 1 jaar.

4. In de volgende situaties kan de werknemer in een lagere functiegroep worden geplaatst met de volgende impact voor de salarisschaal en/of het salaris:
   a. *Door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek:*
   Werknemers, die om bij de lid 4 punt a genoemde redenen in een lagere functiegroep wordt geplaatst, wordt ingedeeld in de overeenkomende lagere salarisschaal. Deze indeling vindt plaats met ingang van de maand volgend op de maand van de plaatsing in de lagere functie.
   b. *Als gevolg van bedrijfsomstandigheden, functie(her)waardering of op medische indicatie:*
      i. Ingeval van wijziging van de functie-inhoud als gevolg van bedrijfsomstandigheden zal de werkgever nagaan of een wijziging of aanvulling van de taakinhoud wenselijk en mogelijk is om het functioneren

van de betrokken werknemer op peil te houden. Als dit niet mogelijk is, zal de werkgever zijn redenen hiervoor schriftelijk aan de werknemer toelichten.

ii. De werknemer, die als gevolg van bedrijfsomstandigheden of naar oordeel van de bedrijfsarts op medische indictie in een lager ingedeelde functie worden geplaatst, wordt ingedeeld in de overeenkomende lagere salarisschaal . Deze indeling vindt plaats met ingang van de maand volgend op de maand van de plaatsing in de lagere functie.

iii. Bij indeling in een lagere salarisschaal als gevolg van functie (her)waardering of andere bedrijfsomstandigheden, krijgt de werknemer een persoonlijk maandsalaris dat gelijk is aan zijn oorspronkelijke maandsalaris. Als het oorspronkelijke maandsalaris hoger is dan het maximum van de nieuwe salarisschaal, worden algemene salarisverhogingen alleen toegepast op het maximum van de nieuwe salarisschaal. Het verschil tussen het maximum van de nieuwe salarisschaal en het persoonlijke maandinkomen, wordt uitgedrukt in een persoonlijke schaaltoeslag. Deze persoonlijke schaaltoeslag wordt geleidelijk afgebouwd op basis van de, voor de werknemer vast te stellen, theoretische WW-periode. Voor de werknemer die op 1 mei 1996 al een persoonlijke toeslag als bedoeld in dit sub lid ontving, wordt deze toeslag jaarlijks met maximaal 1% van het aanvangssalaris van de nieuwe schaal verlaagd, maar uiterlijk totdat de werknemer de leeftijd van 50 heeft bereikt.

5. In afwijking op het bepaalde in dit artikel kan de werkgever voor werknemers, die door gebreken de oorspronkelijke functie niet meer kunnen vervullen, evenals mindervaliden in hun functie, het maandsalaris naar redelijkheid vaststellen. In de vaststelling van dit maandsalaris wordt rekening gehouden met eventuele uitkeringen volgens de socialeverzekeringswetgeving.

6. Als een werknemer beroep heeft aangetekend volgens de beroepsprocedure inzake functiewaardering en als zijn beroep gegrond verklaard is, ontvangt de werknemer het salaris dat voor zijn functie van toepassing is met ingang van de maand volgend op die waarin hij zijn beroep kenbaar gemaakt heeft. De beroepsprocedure is geregeld in het reglement functieclassificatie.

Artikel 6 Salaris en salarisontwikkeling

Jaarlijkse salarisverhoging

1. a. Totdat het maximum van de voor de medewerker geldende salarisschaal is bereikt wordt jaarlijks per 1 januari één periodiek toegekend overeenkomstig het periodiekenloongebouw zoals opgenomen in Bijlage 2.

   b. In afwijking op Artikel 6 lid 1a kan Mediq besluiten geen periodiek toe te kennen als er sprake is van één of meer van de volgende situaties:

   i. De medewerker is na 30 juni van het voorafgaande kalenderjaar in dienst getreden.
   ii. Er sprake is van onvoldoende functioneren, waarbij de medewerker in het voorafgaande kalenderjaar schriftelijk in een formeel verbetertraject is geplaatst.
   iii. Als de medewerker gedurende het voorafgaande kalenderjaar ten minste 25% van de contractuele arbeidsduur afwezig is geweest anders dan de wettelijke WAZO verlofregeling, dan wel wanneer het aantal ziekmeldingen in het kalenderjaar meer dan 8 bedroeg. In deze gevallen beslist de werkgever pas nadat hij advies heeft ingewonnen van de Arbodienst.

   c. Mediq kan aan een medewerker die in het voorafgaande kalenderjaar een uitzonderlijke prestatie heeft geleverd een extra periodiek toekennen bovenop de periodiek als bedoeld in Artikel 6 lid 1a. Een dergelijke uitzondering is ter beoordeling en validatie door de directie.

   d. Aan de Ondernemingsraad wordt jaarlijks uiterlijk vóór 1 april een geanonimiseerd overzicht verstrekt van de mate waarin geen salarisverhoging is toegekend op grond van Artikel 6 lid 1b.

Tijdelijke waarneming

2. De werknemer die tijdelijk een functie waarneemt die hoger ingedeeld is dan de eigen functie, blijft ingedeeld in de functiegroep en de salarisschaal die met de eigen functie overeenkomt. De vergoeding die de werknemer ontvangt bij tijdelijke waarneming is afhankelijk van de mate van de waarneming. Indien de werknemer in aanmerking komt voor deze vergoeding, ontvangt de medewerker een waarnemingstoeslag ter hoogte van maximaal 3% van het voor de medewerker van toepassing zijnde bruto maandsalaris.

Promotie

3. a. Van een promotie is sprake wanneer een medewerker een functie gaat bekleden die is ingedeeld in een hoger functieniveau. Bij Mediq worden promoties en de bijbehorende salarisaanpassingen gebaseerd op objectieve en transparante criteria.

b. Bij een promotie wordt een salarisverhoging toegekend binnen de bandbreedte van onderstaande promotietabel. De definitieve salarisverhoging wordt gebaseerd op de verantwoordelijkheden, benodigde vaardigheden, de ervaring voor de nieuwe functie, en de interne salarisniveaus van vergelijkbare functies binnen de functiegroep van de nieuwe functie.

Promotietabel	
Aantal salarisschalen omhoog	**Range Promotieverhoging**
1	5% - 10%
2	10% - 15%

c. Als de toepassing van lid b leidt tot een salaris dat lager is dan het minimum van de nieuwe salarisschaal, wordt het salaris vastgesteld op het minimum van die salarisschaal. Het nieuwe salaris na salarisverhoging kan niet hoger zijn dan het maximumsalaris van de nieuwe salarisschaal.

d. Afwijking van deze regeling is uitsluitend mogelijk met instemming van HR op grond van objectieve en aantoonbare omstandigheden.

e. Met ingang van 1 januari 2027 wordt het salaris na toepassing van de promotieverhoging vastgesteld op de eerstvolgende salaristrede in de nieuwe salarisschaal die gelijk is aan of hoger is dan het berekende salaris.

Stagevergoeding

4. a. Stagiaires die bij Mediq stage lopen ontvangen een stagevergoeding van € 699 bruto per maand op basis van een stage van 40 uur per week. Deze vergoeding geldt ongeacht de duur van de stage of het opleidingsniveau.

   b. Op stagiairs is ook de binnen Mediq geldende reiskostenregeling van toepassing. Deze bepaling geldt met ingang van 1 juli 2026.

Artikel 7 Vakantietoeslag

1. De werknemer heeft jaarlijks recht op een vakantietoeslag die wordt verdiend in de periode van 1 mei tot 30 april.

2. De vakantietoeslag bedraagt 8% van het jaarinkomen per 31 maart. Bij beëindiging van het dienstverband wordt uitgegaan van het laatstgenoten maandinkomen.

3. Voor werknemers van 23 jaar en ouder bedraagt de vakantietoeslag minimaal 8% van 12 maal het maximum van groep 2 op 31 maart van het lopende kalenderjaar.

4. De vakantietoeslag zal als regel vóór 1 mei worden uitbetaald.

5. In de vakantietoeslag zijn begrepen eventuele vakantie-uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten.

6. Ongeacht de feitelijke datum van indiensttreding, wordt voor de berekening van de vakantietoeslag ervan uit gegaan dat een medewerker in dienst is gekomen op de eerste van de maand van indiensttreding.

7. Over de tijd waarin de werknemer zijn werkzaamheden niet heeft verricht – anders dan ten gevolge van arbeidsongeschiktheid – is geen vakantietoeslag verschuldigd.

8. Voor parttime medewerkers tellen de extra uren mee voor de berekening van de vakantietoeslag.

Artikel 8 Extra uitkering (Vervallen per 1 januari 2027)

1. De extra uitkering is een beoordelingsafhankelijke uitkering gecombineerd met de mate waarop de vooraf gestelde persoonlijke doelstellingen zijn behaald. De persoonlijke doelstellingen worden in overeenstemming met de manager vastgesteld en vastgelegd.

2. De extra uitkering wordt uitgedrukt in een percentage van het jaarinkomen aan het einde van het kalenderjaar. Een kalenderjaar loopt van januari tot en met december

3. De percentages behorende bij de beoordelingsscore gecombineerd met de realisatie van de doelstellingen staan in onderstaande extra uitkering tabel.

4. De uitkering vindt plaats in de maand maart volgend op het kalenderjaar waarover de extra uitkering geldt.

5. De werknemer die in de loop van het kalenderjaar in dienst treedt bij de werkgever, ontvangt een evenredig deel van de extra uitkering, mits er persoonlijke doelen worden vastgelegd bij indiensttreding.

6. De werknemer wiens dienstverband in de loop van het kalenderjaar eindigt, ontvangt een evenredig deel van de extra uitkering.

7. Ongeacht de feitelijke datum van indiensttreding, wordt voor de berekening van de extra uitkering ervan uitgegaan dat een werknemer in dienst is gekomen op de eerste van de maand van indiensttreding.

8. Voor parttime werknemers tellen de extra uren mee voor de berekening van de extra uitkering.

9. Wanneer ten gevolge van langdurige ziekte een beoordeling niet mogelijk is, heeft de werknemer nog eenmaal recht op de uitkering. Het percentage van de extra uitkering is in dat geval gelijk aan het percentage van het voorgaande kalenderjaar, met een maximum van 2%.

Doelstellingen voor Extra Uitkering	**Beoordelingsscore**				
	Onvoldoende	**Deels Succesvol**	**Volledig Succesvol**	**Uitmuntend**	**Uitzonderlijke prestatie**
Niet gerealiseerd	0%	1%	2%	3%	5%
Deels gerealiseerd	0%	1,1%	2,2%	3,3%	5,5%
Gerealiseerd	0%	1,25%	2,5%	3,75%	6,25%
Ruimschoots gerealiseerd	0%	1,5%	3%	4,5%	7,5%

Tabel Extra uitkering conform Artikel 8 lid 3.

10. Voor het kalenderjaar 2026 geldt dat medewerkers die op grond van dit artikel recht hebben op een uitbetaling van de Extra Uitkering, een minimale extra uitkering ontvangen van € 1.000 bruto op basis van een fulltime dienstverband. Voor medewerkers die slechts een deel van het kalenderjaar in dienst zijn geweest, wordt dit bedrag naar evenredigheid vastgesteld. De uitbetaling vindt plaats in maart 2027.

11. Artikel 8 vervalt met ingang van 1 januari 2027.

Artikel 9 Overwerkbepalingen

Overwerk

1. Definitie overwerk
   Onder overwerk wordt arbeid verstaan die verricht wordt in uitdrukkelijke opdracht van de werkgever op uren die de contractuele dagelijkse arbeidsduur volgens het dienstrooster te boven gaan. Incidentele overschrijdingen van de werktijd met een kwartier of minder per dag wordt niet als overwerk beschouwd.

2. Verplichting tot overwerk
   Overwerk gebeurt zoveel mogelijk op basis van vrijwilligheid, maar is verplicht als de bedrijfsomstandigheden het noodzakelijk maken.
   Werknemers van 55 jaar en ouder zijn niet verplicht tot overwerk. Werknemers werkzaam in een thuiszorgorganisatie kunnen ook wanneer zij ouder zijn dan 55 jaar, in het kader van een consignatieregeling verplicht worden tot het verrichten van overwerk.

3. Overwerkvergoeding
   De toeslag per overwerkuur bedraagt een percentage van het uurloon zoals hierna is vermeld:

1.	**Uren op maandag tot en met vrijdag**	**50%**
2.	**Uren op zaterdag**	**75%**
3.	**Uren op zondag**	**100%**
4.	**Uren op feestdagen**	
	a. vallend op maandag tot en met vrijdag	**100%**
	b. vallend op zaterdag en zondag	**200%**

4. Uitbetaling overuren
   Overuren worden in beginsel vergoed in vrije tijd in de verhouding 1:1, waarbij de toeslag op overuren wordt uitbetaald. Bepalingen omtrent compensatie overuren in vrije tijd en uitbetaling toeslagpercentages zijn opgenomen in de overwerkregeling. Op verzoek van de werknemer kan volledige uitbetaling plaatsvinden.

5. Verzuimuren
   a. Dagdienst
      Als overwerk begint op uren tussen 22.00 uur ‘s avonds en 04.00 uur ‘s morgens – en hier een normale werkdag aan voorafgegaan is – hoeft men na beëindiging van het overwerk het werk niet eerder te beginnen dan nadat net zoveel uren verzuimd zijn, als het overwerk heeft geduurd. Het maximumaantal van deze verzuimuren is 9.

b. Overige diensten
Overwerk dat aansluit op het dienstrooster en dat meer dan 4 uur bedraagt, geeft voor dat meerdere recht op doorbetaald verzuim, tenzij het begin van de eerstvolgende dienst later dan 12 uur na beëindiging van het overwerk is gelegen.

Extra uren

6. Definitie extra uren voor parttime werknemers
Onder extra uren voor parttime werknemers wordt het verschil in uren tussen de contractuele arbeidsduur en een arbeidsduur tot en met het 8ste of 9de uur per dag verstaan, dan wel het verschil tussen de contractuele arbeidsduur en de standaard arbeidsduur van 40 uur per week.

7. Betaling extra uren parttime werknemers
Voor elk gewerkt extra uur ontvangt de parttime werknemer 100% van het voor hem geldende uurloon. De uren worden in beginsel uitbetaald (dus niet vergoed in vrije tijd). De beloning voor extra uren is onderdeel voor de grondslag voor de berekening van de vakantietoeslag en van de extra uitkering als bedoeld in Artikel 8 (vervallen per 1 januari 2027).

Verschoven uren

8. Definitie verschoven uren
Er is sprake van verschoven uren als een dienst of rooster, waarop de werknemer volgens het standaard rooster zou werken, in opdracht of verzoek van de werkgever wordt verschoven naar enig ander moment. Als deze verschuiving betekent dat de werknemer voor 07.00 uur of na 19.00 uur (buiten het dagdienstvenster) de werkzaamheden verricht, dan geldt er voor de uren die buiten het dagdienstvenster liggen een toeslag ter hoogte van een percentage van het uurloon, te weten:

van maandag tot en met vrijdag	**50%**
Zaterdag	**75%**

Consignatie en extra opkomst

9. Definitie consignatie
a. Onder consignatie wordt verstaan dat de werknemer voor de werkgever thuis bereikbaar is en na oproep direct beschikbaar voor werkzaamheden. Werknemers die in opdracht van de werkgever geconsigneerd zijn, ontvangen een vergoeding. Deze vergoeding bedraagt per dag de volgende percentages van het maandsalaris:

van maandag tot en met vrijdag	**0,5%**
op zaterdag en zondag	**2,0%**
op feestdagen	**2,5%**

b. Werknemers die als storingsmonteurs zijn aangewezen en via een mobiele telefoon oproepbaar zijn en direct beschikbaar voor werkzaamheden, ontvangen een vergoeding die 50% bedraagt van de in lid a. genoemde percentages.

10. Definitie extra opkomst

Van een extra opkomst is sprake als de werknemers tijdens een consignatiedienst en in opdracht van de werkgever een extra reis van huis naar het bedrijf moeten maken. Werknemers ontvangen per extra opkomst een vergoeding.. Deze bedraagt in percentages van het maandsalaris:

van maandag tot en met zaterdag	**1,2%**
op zon- en feestdagen	**2 %**

11. Werkingssfeer overwerkbepalingen

De overwerkbepalingen gelden voor medewerkers ingedeeld in de salarisgroepen 1 tot en met 8. Voor werknemers in de salarisgroepen 9 en 10 zijn de overwerkbepalingen alleen van toepassing als in opdracht van de werkgever op het bedrijf werkzaamheden verricht worden, waarvan de duur controleerbaar is. De OR moet op de hoogte gesteld zijn. Voor genoemde groep werknemer gelden de overwerkbepalingen ook als het gaat om werkzaamheden in de apotheek van een inventariserend en organisatorisch karakter.

Artikel 10 Standaard reistijden

Als en voor zover werknemers hun werkzaamheden bij de uitoefening van hun functie niet verrichten op hun standplaats, geldt een standaard reistijd van een half uur ’s ochtends en een half uur ’s avonds. Deze reistijden worden niet door de werkgever vergoed. Wanneer deze reistijd echter meer bedraagt dan de standaard reistijd van een uur per dag, wordt voor het meerdere een vergoeding betaald op basis van extra uren (=100% van een uurloon). Deze uren worden in principe uitbetaald.

Artikel 11 Toeslag inconveniënte uren/afbouwregeling

Werken op inconveniënte uren

1. Onder inconveniënte uren wordt voor de toepassing van dit artikel verstaan: de uren waarop er in opdracht van de werkgever wordt gewerkt op maandag tot en met vrijdag tussen 19.00 en 07.00 uur.

2. Medewerkers van 50 jaar en ouder kunnen in de volgende gevallen niet verplicht worden om in roostermatige wisselende diensten te werken als:
    a. het verschil tussen de aanvangstijd van de ene dienst met de volgende dienst 8 uur of meer bedraagt; of
    b. de werkuren buiten het dagdienstvenster vallen.

3. Toeslag inconveniënte uren
   De medewerker die op inconveniënte uren werkt heeft recht op een toeslag conform Bijlage 7.

4. Wisseldiensttoeslag
   a. Voor structureel werken in roostermatig wisselende diensten die deels buiten het dagdienstvenster (07.00 tot 19.00 uur) vallen, geldt naast de toeslag in Bijlage 7 een wisseldiensttoeslag. Deze toeslag bedraagt 10% van het maandsalaris als het verschil tussen de begintijden van de diensten acht uur of meer bedraagt. Is dit verschil kleiner, dan wordt de toeslag naar rato vastgesteld. De toeslag is niet van toepassing als dit verschil minder dan twee uur bedraagt of als het wisselende dienstrooster minder dan een maand geldt.

   b. De criteria die gelden om in aanmerking te komen voor de wisseldiensttoeslag zijn:
   - de wisseltoeslag geldt alleen voor werktijden met een roostermatige wisseling van diensten;
   - het wisselen moet structureel zijn, dat wil zeggen het rooster geldt tenminste een maand;
   - de uren van het rooster vallen (deels) buiten het dagdienstvenster 07.00 uur – 19.00 uur.

   c. De toeslagen worden uitgedrukt in vaste toeslagen per maand en maken deel uit van het maandinkomen.

5. Afbouw toeslag inconveniënte uren
   a. Als een werknemer uit een rooster wordt overgeplaatst naar de dagdienst of naar een met een lagere toeslag beloond rooster, wordt de inconveniënte uren toeslag afgebouwd conform de bepalingen in Bijlage 8.

a. Aanvullend op Bijlage 8 gelden de volgende bepalingen.
   - Bij terugplaatsing naar een rooster met een hogere toeslag, wordt het afbouwpercentage voor zover en voor zolang van toepassing gecompenseerd met die hogere toeslag.
   - Als de werknemer daarna weer in een rooster met een lagere toeslag wordt geplaatst, komt de afbouw van de laatstgenoten toeslag in de plaats van de eerder toegekende afbouw, mits het resterende deel van de eerdere afbouw minder is dan de laatst toegekende afbouw.
   - De afbouwregeling geldt alleen als de overplaatsing plaatsvindt op initiatief van de werkgever.

Artikel 12 Toeslag werkomstandigheden

Voor bepaalde functies in de organisatie kunnen bijzonder bezwarende omstandigheden gelden. Eventuele afspraken hierover zijn opgenomen in een aparte regeling.

Vrije tijd en verlof

Artikel 13 Vakantie- en snipperdagen

1. Vakantiejaar
   Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december.

2. Vakantieaanspraken
   a. Wettelijke vakantieaanspraken
   Iedere medewerker heeft per vakantiejaar recht op 20 wettelijke vakantiedagen (160 uur) met behoud van salaris op basis van een fulltime dienstverband.

   b. Bovenwettelijke vakantieaanspraken
   Opbouw bovenwettelijke vakantieaanspraken tot en met 31 december 2026
   De medewerker heeft recht op bovenwettelijke vakantie volgens onderstaande tabel op basis van een fulltime dienstverband:

jonger dan 18 jaar	**6,5 dagen**	**52 uren**
van 18 tot en met 44 jaar	**5,5 dagen**	**44 uren**
van 45 tot en met 49 jaar	**6,5 dagen**	**52 uren**
van 50 tot en met 54 jaar	**7,5 dagen**	**60 uren**
van 55 tot en met 59 jaar	**8,5 dagen**	**68 uren**
van 60 jaar en ouder	**9,5 dagen**	**76 uren**

Opbouw bovenwettelijke vakantieaanspraken vanaf 1 januari 2027
De medewerker heeft recht op 5,5 bovenwettelijke vakantiedagen (44 uur) per kalenderjaar op basis van een fulltime dienstverband. Afhankelijk van de duur van het dienstverband bij Mediq wordt dit aantal verhoogd met loyaliteitsdagen. Loyaliteitsdagen worden aangemerkt als bovenwettelijke vakantiedagen. Het totaal aantal bovenwettelijke vakantiedagen bedraagt:

Aantal jaren dienstverband Mediq	Bovenwettelijke vakantie (inclusief loyaliteitsdagen)
Minder dan 3 jaar	5,5 dagen (44 uur)
3 jaar tot 5 jaar	6 dagen (48 uur)
5 jaar tot 10 jaar	7 dagen (56 uur)
10 jaar of meer	8 dagen (64 uur)

Mediq stelt jaarlijks op 1 januari vast welke dienstverbandcategorie tijdens het betreffende kalenderjaar op de medewerker van toepassing wordt. Als een medewerker in dat kalenderjaar een diensttijdgrens van 3, 5 of 10 jaar bereikt, wordt de daarbij behorende vakantieaanspraak vanaf 1 januari van dat kalenderjaar toegekend. Tijdens het kalenderjaar vindt geen aanvullende opbouw of toekenning plaats.

c. Extra vakantiedag functiegroep 9 en 10
Medewerkers ingedeeld in de functiegroep 9 en 10 hebben per vakantie jaar recht op één extra dag bovenwettelijke vakantie met behoud van salaris ter compensatie voor het geen recht hebben op overwerkvergoedingen.

d. Deeltijd dienstverband
Voor medewerkers met een deeltijd dienstverband worden de vakantieaanspraken naar rato van het dienstverband vastgesteld.

e. Verval en verjaringstermijn
Wettelijke vakantieaanspraken vervallen zes maanden na afloop van het kalenderjaar waarin deze zijn opgebouwd, tenzij de medewerker redelijkerwijs niet in staat is geweest de vakantie op te nemen. In bijzondere situaties kunnen werkgever en medewerker schriftelijk een afwijkende vervaltermijn overeenkomen.
Bovenwettelijke vakantieaanspraken verjaren vijf jaar na afloop van het kalenderjaar waarin deze zijn opgebouwd.

f. Medewerkers die vóór 1 januari 2027 in dienst zijn, behouden per 1 januari 2027 het aantal bovenwettelijke vakantiedagen waar zij op grond van de leeftijdsregeling op 31 december 2026 recht hadden. Deze aanspraak wordt vanaf 1 januari 2027 niet verder verhoogd op basis van leeftijd. Als de aanspraak op grond van de loyaliteitsregeling hoger is, geldt de hoogste aanspraak.

3. Snipperdagen
   a. De werkgever kan van de overblijvende vakantie ten hoogste 2 dagen als vaste snipperdagen aanwijzen, welke aanwijzing als regel bij de aanvang van het kalenderjaar in overleg met de ondernemingsraad geschiedt.

   b. Een werknemer kan op zijn verzoek, vanwege zijn geloofsovertuiging, bij voorrang snipperdagen opnemen ter viering van religieuze feestdagen.

4. Aan- en verkoop vakantierechten
   a. In het kader van een betere afstemming werk/privé kan de werknemer maximaal 5 extra bovenwettelijke vakantiedagen kopen. Dit geldt pro rata op basis van het aantal werkuren van het dienstverband.

   b. De werknemer kan ook maximaal 5 bovenwettelijke vakantiedagen verkopen. Dit geldt pro rata op basis van het aantal werkuren van het dienstverband. Bij de verkoop zullen belasting en sociale premies worden ingehouden en afgedragen.

5. Uitvoeringsbepalingen

De uitvoeringsbepalingen zijn vastgelegd in een met de cao onlosmakelijk verboden reglement.

Artikel 14 Zon- en feestdagen

1. Onder feestdagen worden in deze cao verstaan: nieuwjaarsdag, de beide paasdagen, Hemelvaartsdag, de beide pinksterdagen, de beide kerstdagen, de dag dat de verjaardag van het Staatshoofd wordt gevierd en de lustrumjaren 5 mei.

2. Voor toepassing van de artikelen in de collectieve arbeidsovereenkomst worden zon- en feestdagen geacht te beginnen op de voorafgaande dag om 23.00 uur en te eindigen op dit tijdstip op de dag zelf. Uitzonderingen op deze bepaling zijn 1e kerstdag en nieuwjaarsdag. Deze dagen worden geacht te beginnen op de voorafgaande dag om 19.00 uur en te eindigen op de dag zelf om 23.00 uur.

3. Op zon- en feestdagen wordt als regel niet gewerkt en vrijaf gegeven met behoud van salaris.

4. Werknemers, die volgens dienstrooster op een feestdag arbeid verrichten, ontvangen per gewerkt uur in de maand waarin die feestdag valt een toeslag van 200%.

   Betreft het echter arbeid op maandag tot en met vrijdag dan wordt deze toeslag, in het geval dat het bedrijfsbelang het toelaat dat de werknemers vervangend vrij met behoud van maandinkomen ontvangen, teruggebracht met 100% per uur opgenomen compenserende vrije tijd.

5. Indien op de dag voorafgaande aan 1ste kerstdag en nieuwjaarsdag arbeid wordt verricht na 19.00 uur, gebeurt dit alleen op basis van vrijwilligheid.

Artikel 15 Roostervrije dagen

Artikel 15 is alleen van toepassing voor de werknemer die:

- voor 1 januari 2014 een arbeidsovereenkomst heeft met Mediq **en**;
- een standaard arbeidsduur volgens de individuele arbeidsovereenkomst heeft gebaseerd op 38 uur of 39 uur per week **en**;
- een contractuele arbeidsduur heeft welke hoger is dan de standaard arbeidsduur volgens de individuele arbeidsovereenkomst **of**;
- op basis van het vaste rooster structureel meer uren is ingeroosterd dan de standaard arbeidsduur volgens de individuele arbeidsovereenkomst.

1. Per periode van januari tot januari heeft de werknemer die werkzaam is in een rooster van gemiddeld 40 uren per week, recht op 11½ roostervrije dagen met behoud van het maandinkomen. De werkgever behoudt zich het recht voor om na overleg met de OR één van deze dagen als collectieve roostervrije dag te bestempelen.

2. Het inroosteren van de roostervrije dagen geschiedt in blokken van 4 of 8 uur en/of door middel van 3 roostervrije dagen per drie maanden. In geval van arbeidsduur verkortende c.q. arbeidsduur wijzigende maatregelen en experimenten kan een gedeelte of het geheel van de roostervrije dagen worden omgezet in een andere vorm van arbeidsduurverkorting.

3. De roostervrije dagen vervallen als de werknemer wegens arbeidsongeschiktheid niet in staat is deze dag of dagen te genieten.

4. Een werknemer met een dienstverband van 20 uur of minder per week heeft geen recht op roostervrije dagen; deze worden in het salaris van betrokkene verwerkt.

   Voor de werknemer, die ingevolge Artikel 3 lid 1b van deze cao een arbeidsovereenkomst heeft voor een werkweek met een gemiddeld aantal uren per week tussen 38 en 40, wordt het aantal toe te kennen roostervrije dagen daaraan aangepast.

Artikel 16 Bijzondere vormen van verlof

1. Algemeen:
   a. Daar waar in dit artikel gesproken wordt over echtgenoten wordt daaronder mede verstaan geregistreerde partners en samenwonenden. De werkgever bepaalt naar redelijkheid wat onder samenwonenden wordt verstaan.
   b. Dit artikel heeft geen betrekking op arbeidsongeschiktheid. Bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer is het in Artikel 18 bepaalde van toepassing.

2. Bijzondere vormen van verlof :
   In bepaalde situaties kan de werknemer beroep doen op bijzondere vormen van verlof met behoud van salaris. In aanvulling op wat er wettelijk is geregeld is voor calamiteitenverlof (artikel 4.1 Wet Arbeid en Zorg), geldt bij Mediq het volgende:
   a. Rouwverlof:
      De werknemer kan beroep doen op rouwverlof voor de volgende duur en in de volgende situaties:
      i. 5 dagen vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie van de partner, van een tot het gezin behorend (pleeg)kind of van een inwonende (schoon)ouder.
      ii. 2 dagen vanaf de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie van een (schoon)ouder of van een niet onder lid a genoemd (pleeg)kind.
      iii. 1 dag op de dag van de begrafenis of crematie van een grootouder, grootouder van de partner, kleinkind, broer, zus, schoonzoon, schoondochter, zwager of schoonzuster.
   b. Buitengewoon verlof:
      De werknemer kan beroep doen op buitengewoon verlof in de volgende situaties:
      i. De werkgever kan, naar redelijkheid, tot maximaal 2½ uur verlof verlenen voor noodzakelijke dokters- of specialistenbezoeken die niet buiten werktijd kunnen plaatsvinden. In bijzondere gevallen kan dit verlof worden verlengd. Bij gebleken misbruik vindt geen doorbetaling van het salaris plaats.
      ii. Voor zover de bedrijfsomstandigheden dat toelaten zal de werkgever, op verzoek van de vakbonden aan hun leden, verlof toestaan voor deelneming aan vakbondsactiviteiten, zoals statutaire vergaderingen, districtsvergaderingen en scholings- en vormingsbijeenkomsten. Het verzoek wordt schriftelijk en tijdig bij de werkgever ingediend. De werkgever zal zich daarbij houden aan de afspraken zoals vastgelegd in de overeenkomst tussen de Algemene Werkgeversvereniging AWVN, FNV en CNV.

3. Aanvullende bepalingen:
    a. Wanneer voor verlof zoals bedoeld in Artikel 16 lid 2 geen recht op loondoorbetaling bestaat is het de werknemer toegestaan om voor de duur van het bijzondere verlof vakantierechten op te nemen.
    b. Naast de mogelijkheden van het wettelijk zorgverlof kan de werkgever aan de werknemer buitengewoon verlof met behoud van salaris verlenen.
    c. Van het recht op rouwverlof, bijzonder verlof en wettelijk calamiteitenverlof kan niet ten nadele van de werknemer worden afgeweken.

Artikel 17 Ouder kind-verlof

1. De werknemer(ster) die bij de werkgever in dienst is, heeft recht op het wettelijk verlofvormen conform de WAZO.
2. Een aantal uitvoeringsbepalingen is vastgelegd in een reglement, dat onlosmakelijk met deze cao is verbonden.

Gezond en veilig werken

Artikel 18 Arbeidsongeschiktheid

Ziektewet en arbeidsongeschiktheid
Het is zowel voor de medewerker als voor Mediq belangrijk dat een zieke medewerker zo goed en voorspoedig mogelijk kan terugkeren naar het werk.
De verplichtingen uit de Wet Verbetering Poortwachter gelden gedurende de volledige periode van (gedeeltelijke) loondoorbetaling. Er is een aanvulling afgesproken op het wettelijk minimum bij arbeidsongeschiktheid, op voorwaarde dat werknemers zich houden aan de wettelijke verplichtingen ten aanzien van re-integratie, waaronder de Wet Verbetering Poortwachter.

1. Gedurende de twee eerste ziektejaren vindt de aanvulling op het maandinkomen plaats als volgt:
    - over de eerste 12 maanden tot 100% van het maandinkomen;
    - over de volgende 12 maanden tot 85% van het maandinkomen.

    Indien een medewerker zich voor de derde maal ziekmeldt binnen een periode van 9 weken, zal, in afwijking van het hiervoor bepaalde, de loondoorbetaling gedurende die ziekteperiode slechts 80% zal bedragen. Meldt een medewerk(st)er zich voor de vierde (of opvolgende) keer ziek, dan wordt getoetst of de laatste herstelmelding langer dan drie weken geleden is geweest. Is dat het geval, dan gaat de regeling opnieuw tellen en ontvangt de werknemer een aanvulling van 100% respectievelijk 85%. Is dat niet het geval, dan bedraagt de loonbetaling 80% over die ziekteperiode.

    Mediq heeft een inspanningsverplichting om medewerkers zowel intern als extern te re-integreren in een voor zover noodzakelijk aangepaste functie. Het zal in uitzonderlijke gevallen niet mogelijk blijken een gedeeltelijke arbeidsgeschikte medewerker in- dan wel extern te re-integreren. Partijen spreken af dat in dergelijke situaties in overleg tussen Mediq en betrokkene (zo nodig bijstaan door zijn of haar vakbond) naar een maatwerkoplossing wordt gezocht. Uiteraard heeft de medewerker de verplichting hieraan zijn of haar volledige medewerking te geven. Bij externe re-integratie is eenzelfde aanvulling van toepassing.

2. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde aanvullende uitkeringen te weigeren resp. in te trekken ten aanzien van werknemers die:
    a. geweigerd hebben gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen;
    b. misbruik maken van deze voorziening;
    c. de Controlevoorschriften overtreden;
    d. bij niet of niet voldoende meewerken aan de verplichting als bedoeld onder lid 3.

3. Ingeval de werkgever ter zake van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen één of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, is de werknemer verplicht daaraan zijn medewerking te verlenen.

Re-integratie
Indien in het kader van de re-integratie van de arbeidsongeschikte werknemer een aanbod tot passend werk wordt gedaan, dan zal de werkgever in eerste instantie trachten een aanbod tot intern passend werk te doen, waarbij onder meer rekening wordt gehouden met opleiding, ervaring en vaardigheden van de werknemer. De werkgever is verplicht een aanbod tot passend werk, zowel naar een interne als naar een externe functie, schriftelijk te (laten) doen. Het aanbod vermeldt tevens het wettelijke recht van de werknemer een second opinion aan te vragen bij de UWV. De werknemer dient deze second opinion binnen 10 dagen aan te vragen.

De werknemer kan zich bij een aanbod tot intern of extern passend werk laten bijstaan door een eigen vertrouwenspersoon.

In het geval van externe re-integratie blijft het dienstverband met de werkgever nog gedurende 6 maanden gehandhaafd en vindt de externe tewerkstelling plaats op basis van detachering.

Artikel 19 Gewetensbezwaren

Wanneer de werknemer gewetensbezwaren heeft tegen de uitvoering van zijn werkzaamheden of van een deel daarvan, zal het dienstverband niet op de enkele grond van gewetensbezwaren mogen worden beëindigd. In onderling overleg tussen werkgever en werknemer zal naar een passende oplossing worden gezocht. Slechts in het geval een oplossing niet mogelijk blijkt, zal tot beëindiging van het dienstverband kunnen worden overgegaan.

Artikel 20 Inclusieve en veilige werkomgeving

Mediq streeft naar een veilige, respectvolle en inclusieve werkomgeving waarin medewerkers zichzelf kunnen zijn en elkaar met respect behandelen. Mediq zet zich in voor een werksfeer waarin geen plaats is voor ongewenste omgangsvormen, discriminatie, intimidatie, agressie, geweld, pesten of seksuele intimidatie.

Ter ondersteuning hiervan heeft Mediq een Integriteitsprocedure en Regeling ongewenste omgangsvormen opgesteld in overeenstemming met de Ondernemingsraad waarin is vastgelegd hoe wordt omgegaan met meldingen van ongewenste omgangsvormen en welke ondersteuning beschikbaar is voor medewerkers. Deze regeling maakt integraal onderdeel uit van de binnen Mediq geldende procedures.

Pensioen en voorzieningen

Artikel 21 Pensioenregeling

1. Met de Ondernemingsraad, niet met de vakbonden, is een pensioenregeling overeengekomen. Deze pensioenregeling is met ingang van 1 december 2021 gelijk aan de pensioenregeling die ter uitvoering is ondergebracht bij a.s.r. Hiervoor heeft de werkgever met a.s.r. een uitvoeringsovereenkomst gesloten. Het uitvoeringsreglement maakt deel uit van de uitvoeringsovereenkomst. De pensioenovereenkomst behelst een beschikbare premieregeling.

2. De werkgever gaat met de werknemers pensioenovereenkomsten aan waarvan de inhoud wordt bepaald door het pensioenreglement en het uitvoeringsreglement van a.s.r. zoals die op enig moment luiden. Het pensioenreglement kent de mogelijkheid om eerder uit te treden.

3. De werknemer is voor deelname aan de pensioenregeling een eigen bijdrage verschuldigd. De hoogte van de eigen bijdrage van werknemers wordt voortaan bepaald door het pensioenreglement van het a.s.r. en is afhankelijk van de in dienst datum van medewerkers. Medewerkers met een indiensttredingsdatum van 1 december 2021 of later betalen een eigen bijdragen van 5,00%. De bijdrage voor de werkgever bedraagt 15,00% voor deze medewerkers. Alle medewerkers met een indiensttredingsdatum van op of voor 30 november 2021 betalen een eigen bijdrage van 7,50%. De hoogte van de bijdrage van de werkgever voor deze medewerkers is op basis van de premiestaffel welke is gebaseerd op leeftijd.

Leeftijd	Premiestaffel
18-24	14,00%
25-29	15,73%
30-34	17,63%
35-39	19,77%
40-44	22,19%
45-49	24,94%
50-54	28,06%
55-59	31,75%
60-64	36,44%
65-67	40,00%

Medewerkers vinden informatie over dit pensioenfonds op: www.asr.nl/pensioen

4. De medewerkers die een functie uitoefenen welke valt onder de werkingssfeer van een bedrijfstakpensioenfonds, zullen onder het bijbehorende bedrijfstakpensioenfonds vallen. Deelname in deze gevallen is een wettelijke verplichting, waardoor een aansluiting bij a.s.r. niet mogelijk is.

Artikel 22 Uitkering bij overlijden

Als een werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt, gelijk aan het bedrag van het de werknemer laatstelijk rechtens toekomend salaris over het resterende deel van de kalendermaand van overlijden plus de twee daaropvolgende kalendermaanden. Op dit bedrag brengt de werkgever in mindering wat de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de werknemer toekomt ingevolge de Ziektewet en de IVA.

Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan:

a. de langstlevende der echtgenoten, dan wel de (geregistreerde) partner van wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde;
b. bij ontstentenis van de personen genoemd onder a.: de minderjarige wettige of natuurlijke kinderen;
c. bij ontstentenis van de personen genoemd onder a. en b.: degenen met wie de werknemer in gezinsverband leefde en wiens kosten van bestaan de werknemer grotendeels voorzag.

Onder laatstelijk rechtens toekomend salaris wordt in dit artikel verstaan het laatstelijk genoten salaris vermeerderd met ploegentoeslag, beloningen voor overwerk voor zover deze extra beloningen niet een incidenteel karakter bedragen, vakantietoeslag en vast overeengekomen jaarlijkse uitkeringen. Geen uitkering is verschuldigd, als ten gevolge van het toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering krachtens de WIA.

CAO afspraken en samenwerking

Artikel 23 Algemene verplichtingen van de werkgever

1. De werkgever verplicht zich deze cao naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid te zullen nakomen.

2. De werkgever zal geen actievoeren of steunen, die tot doel heeft wijziging te brengen in de volgens deze cao geregelde arbeidsvoorwaarden op een andere wijze dan neergelegd in Artikel 27.

3. De werkgever neemt/houdt geen werknemer in dienst op voorwaarden die in strijd zijn met het in deze overeenkomst bepaalde. Het is de werkgever toegestaan om op verzoek van de werknemer van het bepaalde in deze cao af te wijken voor zover het een uitruil betreft in het kader van een flexibele arbeidsvoorwaardenregeling (cao à la carte) waarvoor de vakorganisaties hun toestemming voor die uitruilmogelijkheid hebben gegeven.

4. De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan, waarin verwezen wordt naar deze cao. Hij zal aan iedere werknemer zowel bij indiensttreding als bij wijzigingen in de cao, de volledige cao-tekst digitaal beschikbaar stellen.

5. Werkgelegenheid
   a. Werkgever zal tijdens de duur van deze cao niet overgaan tot collectief ontslag van vaste werknemers, die op het moment van afsluiting ervan in dienst zijn, resp. tijdens de duur ervan worden aangenomen, tenzij bijzondere omstandigheden hiertoe noodzaken. In dat laatste geval zal hij hiertoe niet besluiten voordat hij overleg heeft gepleegd met de werknemersverenigingen. In dit overleg zal met name aandacht worden besteed aan eerdergenoemde omstandigheden.

   b. Ingeval overgegaan zal moeten worden tot collectief ontslag van vaste werknemers, zal de werkgever voor de ontslagaanzegging in overleg treden met de werknemersverenigingen over de voor de betrokken werknemers uit die wijziging voortvloeiende gevolgen.

   c. Als zich ontwikkelingen voordoen die zullen leiden tot aanmerkelijke inkrimpingen van het aantal arbeidsplaatsen en mogelijk collectief ontslag, dan zal de werkgever de werknemersverenigingen tijdig uitnodigen tot het overleg als bedoeld onder a. en b.

d. Wanneer de werkgever maatregelen overweegt die tot een belangrijke verandering in de werkgelegenheid kunnen leiden waarover hij advies aan de OR dient te vragen, zal hij de werknemersverenigingen zo tijdig informeren dat zij desgewenst met hem hierover overleg kunnen plegen, zodat hun oordeel nog van invloed kan zijn op het verdere verloop van de geplande maatregelen.

e. Organisatiebureaus
De werkgever zal bij de inschakeling van een extern advies- en organisatiebureau de werknemersverenigingen hierover informeren. Voordat een definitieve opdracht gegeven wordt aan zo'n bureau om een onderzoek in te stellen over de organisatie van de onderneming, zal de werkgever overleg plegen met de ondernemingsraad en de werknemersverenigingen inlichten, als aan het onderzoek voor de betrokken groep werknemers sociale gevolgen verbonden zijn. De procedure over de uitvoering van het onderzoek en de informatie van de betrokken werknemers vormt onderwerp van overleg in de ondernemingsraad.

f. Fusie/reorganisatie/sluiting
- Naast de verplichting die voortvloeit uit het SER-besluit Fusiegedragsregels, dient de werkgever die overweegt:
  - een fusie aan te gaan;
  - een bedrijf of bedrijfsonderdeel te sluiten en/of
  - de personeelsbezetting ingrijpend te reorganiseren;

  bij het nemen van zijn beslissing de sociale gevolgen te betrekken.

- In verband daarmee zal de werkgever, voordat over de voorbereiding of totstandkoming van een fusie, sluiting of reorganisatie een openbare mededeling worden gedaan, de werknemersverenigingen inlichten over de overwogen maatregelen en met hen overleg plegen over de wijze waarop de ondernemingsraad en de werknemers zullen worden voorgelicht.

- Aansluitend hierop zal de werkgever de overwogen maatregelen en de daaruit eventueel voor de werknemers of een aantal werknemers voortvloeiende gevolgen bespreken met de werknemersverenigingen en de ondernemingsraad.

- Indien de hierboven genoemde gevolgen voor de werknemers of een aantal werknemers zijn te verwachten, zal de werkgever in overleg met de werknemersverenigingen vaststellen of er in de onderhavige situatie sprake kan zijn van een met hen overeengekomen standaard sociaal plan dan wel dat de algemene sociale/algemeen economische verhoudingen in Nederland en/of de bedrijfseconomische situatie van het bedrijf van de werkgever een afzonderlijk plan noodzakelijk maken.

- De financiële regelingen, die in dit sociaal plan staan, komen ten laste van de betrokken onderneming voor zover daarin niet wordt voorzien door een wettelijke regeling.

g. Vacatures
Rekening houdend met de taak en de positie van de ondernemingsraad en met de uitgangspunten van een normale bedrijfsvoering zal de werkgever:
- bij het vervullen van vacatures binnen de onderneming, waarin het promotiebeleid niet kan voorzien, de werknemers in alle vestigingen bij voorrang in de gelegenheid stellen hiernaar te solliciteren;
- alle relevante (volledige en deeltijd-) vacatures aan- of afmelden bij het betreffende UWV, met opgave van aard en niveau van de functie, plus de daarvoor vereiste opleiding en ervaring. Dit om de inzichtelijkheid van de arbeidsmarkt te bevorderen;
- als onderdeel van het totale sociale beleid in de onderneming speciale aandacht schenken aan de tewerkstelling van werknemers uit de zogenaamde zwakke groeperingen op de arbeidsmarkt (zoals oudere, jongere en gehandicapte werknemers) en aan hun arbeidsomstandigheden;
- het gebruik maken van door particuliere uitzendbureaus bemiddelde uitzendkrachten tot het uiterste beperken. In situaties waarin dit onvermijdelijk is, zal de OR hierover worden geïnformeerd. De bevoegdheid van de werknemersvereniging om hierover inlichtingen te vragen blijft van kracht.

h. Deeltijdarbeid
Rekening houdend met de uitgangspunten van een normale bedrijfsvoering zal de werkgever het bevorderen dat deeltijdarbeid mogelijk gemaakt wordt in de onderneming. Wanneer een verzoek om in deeltijd te willen werken niet kan worden gehonoreerd, dan krijgt de werknemer hiervan schriftelijk bericht, met vermelding van motivatie.

i. Informatie
De werkgever zal de werknemersverenigingen
ten minste eenmaal per jaar informeren omtrent de algemene gang van zaken in de onderneming. Hierbij zullen met name ontwikkelingen op het gebied van de werkgelegenheid ter sprake komen, waarbij zowel aandacht zal worden gegeven aan het te verwachten aantal arbeidsplaatsen als aan de afwijkingen ten opzichte van eerder uitgesproken verwachtingen.

6. Ingeleende arbeidskrachten

a. De werkgever geeft in zijn onderneming zonder voorgaand overleg met de ondernemingsraad geen werkzaamheden aan ingeleende arbeidskrachten, die de medewerkers in vaste dienst gewoonlijk doen. Pas als de hoeveelheid werk zo groot wordt dat de medewerkers die normaal gesproken niet behoorlijk en doelmatig kunnen uitvoeren, kan de werkgever een beroep doen op ingeleende arbeidskrachten. De werkgever laat evenmin toe, dat deze werkzaamheden door die ingeleende arbeidskrachten gedurende een langere ononderbroken periode dan 6 maanden worden verricht, uitgezonderd voor het verrichten van werkzaamheden van tijdelijke aard. Onder 'ingeleende arbeidskrachten' wordt in dit verband verstaan de natuurlijke persoon die werkzaamheden verricht in de onderneming van de werkgever en met wie hij geen dienstverband is aangegaan. Het betreft hier niet de uitvoering van of in het kader van een door de werkgever met een derde gesloten aannemingsovereenkomst.

b. Wanneer de werkgever gebruik maakt van ingeleende arbeidsplaatsen voor wie op grond van het gestelde in a. voorafgaand overleg met de ondernemingsraad vereist is, zal daarover ook periodiek nadere informatie worden verstrekt aan de ondernemingsraad. Hierbij zal de werkgever de ondernemingsraad inlichten over:
- naam en adres van de uitlener(s);
- aard en geschatte duur van de werkzaamheden;
- het aantal ingeleende arbeidskrachten;
- de arbeidsvoorwaarden van deze ingeleende arbeidskrachten.

c. Ook in gevallen waarin geen overleg met de ondernemingsraad heeft plaatsgevonden, zal de werkgever periodiek mededeling doen aan de ondernemingsraad van de mate waarin van ingeleende arbeidskrachten is gebruik gemaakt, onder wie ook arbeidskrachten van commerciële uitzendbureaus worden verstaan.

d. Werkgever zal, met uitzendbureaus afspreken dat voor inleenkrachten de in Artikel 5 lid 1b en Bijlage 2 genoemde salaristabel wordt toegepast. In afwijking van de vorige volzin geldt voor vakantiekrachten dat zij salaris ontvangen conform de salaristabellen van de ABU-cao.

   De werkgever maakt bij de inzet van medewerkers die aan de onderneming ter beschikking zijn gesteld, alleengebruik van bemiddelende bedrijven die beschikken over een geldend NEN 4400-1 certificaat. De werkgever is verplicht zich er jaarlijks van te verzekeren dat de uitlenende bedrijven waarmee samengewerkt wordt in het bezit zijn van een geldend NEN 4400-1 certificaat.

e. Ten aanzien van de werkgever die een voormalig uitzendkracht in dienst neemt die eerder als uitzendkracht voor de werkgever heeft gewerkt, waarbij sprake is van opvolgend werkgeverschap (in de zin van artikel 7:668a lid 2 BW), geldt het volgende: Een uitzendovereenkomst kan van rechtswege eindigen als gevolg van ziekte indien het beding als bedoeld in artikel 7:691 lid 2 BW in de uitzendovereenkomst is opgenomen en een cao voor Uitzendkrachten van toepassing is. Indien dit het geval is, dan worden de verschillende uitzendovereenkomsten, in afwijking van het bepaalde in 7:668a, lid 2 BW, als één arbeidsovereenkomst voor de gezamenlijk duur van de uitzendovereenkomsten aangemerkt. De werknemer die na als uitzendkracht bij de werkgever gewerkt te hebben direct bij de werkgever in dienst treedt, begint derhalve aan de tweede ketenovereenkomst.

f. Werkgever zal slechts gebruik maken van de hem ter beschikking gestelde arbeidskrachten in de zin van de wet, indien degene die deze arbeidskrachten ter beschikking stelt, in het bezit is van een vergunning als vereist krachtens de wet.

7. Veiligheid, gezondheid en welzijn

a. De werkgever zal alle maatregelen nemen die nodig zijn voor de veiligheid, gezondheid en het welzijn in de onderneming. Op basis van de ter zake geldende wettelijke bepalingen zal de werkgever met de GOR/betrokken OR overleg plegen over het Arbo-jaarplan.

b. Als de werkgever een subsidie wil aanvragen voor arbeidsplaatsenverbetering, dient hij de werknemersverenigingen en de GOR/ betrokken OR daarvan vroegtijdig op de hoogte te stellen. De mogelijke consequenties van de aanvraag dient hij daarin te betrekken.

8. Milieu
   De werkgever zal alle milieu hygiënische aspecten, verbonden aan het productieproces aan de orde stellen in de ondernemingsraad en maatregelen, die hierover genomen dienen te worden, zullen zo mogelijk in overleg met de ondernemingsraad worden uitgevoerd.

9. Prepensioneringsverlof
   Aan de werknemer zal in het jaar voorafgaande aan zijn pensionering gelegenheid worden gegeven deel te nemen aan cursussen en bijeenkomsten ter voorbereiding op de aanstaande pensionering. Het aantal dagen dat hiervoor beschikbaar wordt gesteld is maximaal vijf per werknemer, met behoud van salaris.

10. Faciliteiten van de werknemersverenigingen
    Mediq onderschrijft het belang van vakbondswerk binnen de organisatie en waardeert de inzet van kaderleden en leden. Mediq draagt er zorg voor dat de medewerkers die een functie vervullen in de vakbond niet op grond daarvan in hun positie worden benadeeld, bij voorbeeld ten aanzien van beloning of promotie.
    Om contacten mogelijk te maken tussen de werknemersverenigingen hun leden en tussen deze leden onderling en om de werknemersverenigingen in staat te stellen gekozen leden van de ondernemingsraad in hun werk te ondersteunen, zal de werkgever aan de werknemersverenigingen waar mogelijk de volgende faciliteiten verlenen:

    a. In elke vestiging zijn voor de werknemersverenigingen één of meer publicatieborden beschikbaar. Als een mededeling op de publicatieborden wordt opgehangen, wordt hiervan een afschrift afgegeven aan een daartoe door de werkgever aangewezen functionaris. De werknemersvereniging is verantwoordelijk voor de inhoud van de publicatie hierop zal de werkgever geen enkele vorm van controle uitoefenen.

    b. Voor de communicatie tussen de vakorganisaties en hun kaderleden kan gebruik worden gemaakt van bestaande internet en e-mail faciliteiten van het bedrijf van de werkgever.

    c. Mediq draagt er zorg voor dat kaderleden het formele overleg kunnen bijwonen waarbij is afgesproken dat zij vooraf overleg hebben met de verantwoordelijke manager.

    d. Het staat de vakbonden vrij om lokale vestigingen van Mediq (zoveel als mogelijk onder lunchpauze of buiten werktijd) te bezoeken waarbij is afgesproken dat er vooraf afstemming met de verantwoordelijke manager plaats vindt.

e. Buiten de bedrijfstijd ruimte beschikbaar stellen voor het houden van vergaderingen.

f. Kaderleden die op grond van hun dienstrooster die vergaderingen niet zouden kunnen bijwonen, zo nodig daartoe vrijaf geven.

g. In een dringend geval aan betaalde functionarissen van de werknemersverenigingen de gelegenheid geven tijdens de werktijd contact te hebben met in het bedrijf werkzame kaderleden en hun daartoe ruimte beschikbaar stellen.

h. Aan de gezamenlijke werknemersverenigingen een redelijk aantal werkuren voor vakbondswerk beschikbaar stellen.

i. Als een werknemersvereniging een gezamenlijk, landelijk overlegorgaan heeft ingesteld, waarin leden van de werknemersvereniging zijn vertegenwoordigd die in dienst zijn van de werkgever, zal een dag vrijaf met behoud van salaris worden toegestaan voor de bijeenkomsten van dit orgaan. Dit geldt onder de volgende voorwaarden:

   - de werkzaamheden moeten dit toelaten naar het oordeel van de werkgever;
   - per afzonderlijke vestiging geldt een maximum van zes dagen per jaar.

De werknemersvereniging vraagt het verlof bij de werkgever aan. Als dit overlegorgaan op grond van de Statuten van een werknemersvereniging is ingesteld, is niet deze regeling van toepassing, maar Artikel 16 lid 2b.ii. In voorkomend geval zal tijdig worden overlegd om een goede voortgang der bedrijfswerkzaamheden te waarborgen. Als regel zal eenzelfde werknemer binnen bovenstaand kader nooit meer dan een dag per maand voor de uitoefening van zijn functie uit hoofde van zijn arbeidsovereenkomst kunnen worden vrijgesteld.

Gebruik van bovenvermelde faciliteiten zal steeds geschieden na voorafgaand overleg met de werkgever en onder uitdrukkelijke verantwoordelijkheid van de betrokken werknemersvereniging, die daarvoor passende interne richtlijnen zal geven.

De werkgever zal er nauwgezet op toezien dat de werknemers, die een functie in een werknemersvereniging vervullen, niet op grond daarvan in hun positie worden benadeeld en dat ook inzake ontslag ten aanzien van hen dezelfde maatstaven worden aangelegd als die, welke gelden voor werknemers, die niet met een dergelijke vakbondsfunctie zijn belast.

De krachtens dit artikel verleende faciliteiten met uitzondering van het gestelde onder e. kunnen worden opgeschort bij het ontbreken van normaal georganiseerd overleg, zoals bij werkstakingen die door of vanwege de werknemersvereniging(en) zijn uitgeroepen.

11. Sociaal beleid
    a. De werkgever zal de door hem gehanteerde uitgangspunten, normen en regels voor het sociale beleid schriftelijk formuleren en motiveren.

    b. Deze beleidsformulering zal onder meer plaatsvinden ten aanzien van:
        - werkgelegenheid, het aantal arbeidsplaatsen en de verwachtingen daaromtrent;
        - promotiebeleid en de loopbaanontwikkeling;
        - vacature-, aanstellings- en ontslagbeleid;
        - opleidingsbeleid, beoordelingsbeleid.

    c. De werkgever zal jaarlijks een sociaal jaarverslag opstellen, dat ten minste een maand voor de bespreking in de ondernemingsraad ter beschikking zal worden gesteld.

    d. In het sociaal jaarverslag verstrekt de werkgever de uitgangspunten waaruit blijkt het gevoerde en uit te voeren algemene beleid ten aanzien van aanstelling, beloning, opleiding, promotie, beoordeling en ontslag.

    e. Over de wijze waarop en de mate waarin de feitelijke gegevens worden verstrekt, zal in de ondernemingsraad overleg worden gepleegd.

    f. De werkgever zal dit verslag toezenden aan de werknemersverenigingen en op aanvraag aan ieder personeelslid een verslag ter beschikking stellen.

12. De werkgever is verplicht zich te houden aan de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG). Internationaal is de AVG bekend als de GDPR, de General Data Protection Regulation. De werkgever dient te allen tijde zorgvuldig met persoonsgegevens van klanten, patiënten, toeleveranciers en/of medewerkers om te gaan.

Artikel 24 Algemene verplichtingen van de werknemersverenigingen

1. De werknemersverenigingen verplichten zich deze cao naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid te zullen nakomen.

2. De werknemersverenigingen verbinden zich met alle hun ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst door hun leden te zullen bevorderen. Zij zullen geen actie voeren of bevorderen, die probeert wijziging te brengen in deze overeenkomst, op een andere wijze dan omschreven in artikel 27. Voorts verlenen zij hun medewerking aan de werkgever tot ongestoorde voortzetting van het bedrijf.

3. Delegatie werknemersvereniging
   De werknemersverenigingen verplichten zich, als zij de delegatie voor overleg over arbeidsvoorwaarden mede willen laten bestaan uit werknemersleden van de werknemersverenigingen uit de onderneming, overleg met de werkgever te plegen over de consequenties hiervan.

Artikel 25 Algemene verplichtingen van de werknemer

1. De werknemer zal de belangen van het bedrijf van de werkgever als een goed werknemer behartigen, ook als daarvoor geen uitdrukkelijke opdracht is gegeven.

2. De werknemer zal alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden zo goed mogelijk uitvoeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht nemen, voor zover dit redelijkerwijze van hem kan worden gevraagd.

3. De werknemer zal zich voor wat betreft zijn werk- en rusttijden houden aan het voor hem geldende dienstrooster.

4. De werknemer zal ook buiten de in het dienstrooster aangegeven uren arbeid verrichten, voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften en de bepalingen van deze cao in acht neemt.

5. De werknemer is medeverantwoordelijk voor de orde, veiligheid en de zedelijkheid in het bedrijf van de werkgever en zal de aanwijzingen en voorschriften opvolgen die de werkgever hiervoor geeft of namens hem laat geven.

6. Het is de werknemer verboden regelmatig enigerlei betaalde arbeid voor derden te verrichten of als zelfstandige een nevenbedrijf te voeren, tenzij de werkgever uitdrukkelijk toestemming heeft verleend. De werkgever is bevoegd een werknemer die dit verbod overtreedt, te schorsen. In geval van herhaling zal de werkgever dit beschouwen als een dringende reden als bedoeld in artikel 7;678 BW.

   De werknemer die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van arbeid voor derden, verliest elke aanspraak op de in Artikel 18 geregelde aanvullingen op de wettelijke uitkeringen ingeval van arbeidsongeschiktheid. Verzoeken van parttime werknemers tot ontheffing van het verbod worden door de werkgever in principe toegestaan, tenzij de werkzaamheden waarvoor ontheffing wordt gevraagd niet verenigbaar zijn met de uitoefening van de functie bij de werkgever. Ontheffing van het verbod zal niet worden verleend voor werkzaamheden die vergelijkbaar zijn met die in het bedrijf van de werkgever.

7. Als dit nodig is voor je functie, kan Mediq je vragen om mee te werken aan een medische keuring. Deze keuring gebeurt volgens de regels die daarvoor gelden, waaronder de Wet op de medische keuringen. De keuring wordt uitgevoerd door een arts die Mediq aanwijst.

8. Concurrentiebeding

   Indien met de werknemer een concurrentiebeding wordt overeengekomen, wordt zulks in de individuele arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer schriftelijk vastgelegd. Bij een tijdelijke arbeidsovereenkomst geldt in principe geen concurrentiebeding. Als Mediq in een tijdelijke arbeidsovereenkomst een concurrentiebeding wil opnemen, dan moet Mediq daarbij schriftelijk motiveren om welke zwaarwegende belangen het gaat en waarom die belangen opname van het concurrentiebeding noodzakelijk maken.

   Uitvindingen

   a. Iedere werknemer verplicht zich om alle rechten over te dragen aan de werkgever (of aan een door hem aan te wijzen derde) op en voortvloeiende uit:
      - uitvindingen door hem te doen;
      - verbeteringen in bestaande recepten;
      - verbeteringen in werkwijzen, toestellen en/of inrichtingen door hem aan te brengen.

      Deze rechten beperken zich tot die welke liggen binnen de belangensfeer van werkgever c.q. in belangrijke mate zijn gebaseerd op ervaring of informatie, die de werknemer gedurende de dienstbetrekking in ondernemingsverband heeft opgedaan of heeft kunnen opdoen. De overdracht van de rechten geldt zowel voor Nederland als elders en voor zover die rechten niet al van rechtswege (door de dienstbetrekking) aan de werkgever toekomen.

   b. De werknemer zal van genoemde uitvindingen en verbeteringen zo spoedig mogelijk werkgever mededeling doen. Hij zal de werkgever alle medewerking verlenen die deze in dit verband van een werknemer zal verlangen; ook met het oog op de beschikking over en handhaving van daarop betrekking hebbende rechten.

   c. De werkgever draagt er – waar mogelijk – zorg voor, dat de naam van de werknemer bij de op zijn uitvinding te vragen octrooien vermeld wordt. Voor verzuim op dit punt is de werkgever echter niet aansprakelijk.

   d. De werkgever is niet verplicht op de uitvindingen van een werknemer octrooi aan te vragen.

   e. Alle kosten die uit bovenstaande verplichtingen van de werknemer voortvloeien, komen ten laste van de werkgever; in het bijzonder de kosten die op de aanvraag, verlening, handhaving en overdracht betrekking hebben.

9. Verplichting tot geheimhouding
    a. De werknemer zal de zorgvuldigheid in acht nemen die hem betaamt ten aanzien van de werkgever en zijn belangen; dit zowel tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst als na beëindiging daarvan. Zo is het de werknemer onder meer verboden op enigerlei wijze voor zichzelf of voor derden gebruik te maken van belangrijke bijzonderheden die betrekking hebben op het bedrijf van de werkgever. Het betreft hier o.a. gegevens over:
        - de inrichting van het bedrijf;
        - vindingen, recepten en werkwijze;
        - aantal en aard der machines en apparatuur;
        - grond- en hulpstoffen;
        - de inkoop en de namen van leveranciers;
        - de verkoop en namen van afnemers;
        - de inrichting der boekhouding.

    b. Publicaties door of met medewerking van een werknemer van technische, commerciële of wetenschappelijke aard aangaande enige activiteit van werkgever behoeven vooraf de uitdrukkelijke goedkeuring van de bestuurder.

    c. De bovenstaande verplichtingen vervallen niet door beëindiging van het dienstverband met werkgever.

10. De werknemer zal een individuele arbeidsovereenkomst tekenen, waarin deze cao van toepassing wordt verklaard.

11. De medewerker is verplicht zich te houden aan de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG). Internationaal is de AVG bekend als de GDPR, de General Data Protection Regulation. De medewerker dient te allen tijde zorgvuldig met persoonsgegevens van klanten, patiënten, toeleveranciers en/of medewerkers om te gaan.

12. Het is de werknemer niet toegestaan om op eigen initiatief werkzaamheden uit te voeren buiten Nederland. Enkel wanneer er uitdrukkelijke toestemming door de werkgever en specifiek door Group Total Rewards is gegeven, is het toegestaan om incidenteel buiten Nederland te werken. Deze toestemming is vereist wegens complexe wet -en regelgeving aangaande sociale zekerheid en fiscaliteit.

Artikel 26 Werkgeversbijdrage

Mediq betaalt aan de vakorganisaties die partij zijn bij deze cao een werkgeversbijdrage overeenkomstig de geldende AWVN-regeling.

De hoogte van de bijdrage en het aantal medewerkers waarop deze is gebaseerd worden vastgesteld volgens de afspraken die onderdeel uitmaken van deze AWVN-regeling.

Artikel 27 Tussentijdse wijziging

1. Ingeval van ingrijpende veranderingen in de algemeen-sociale en/of algemeen-economische verhoudingen in Nederland ofwel in de economische positie van Mediq zijn partijen bevoegd ook tijdens de duur van deze cao-wijzigingen in de salarisbepalingen aan de orde te stellen.

2. Ingeval tussen partijen verschil van mening bestaat over de vraag of er inderdaad sprake is van ingrijpende veranderingen in de algemene sociaaleconomische verhoudingen in Nederland, zal over deze vraag binnen twee weken een advies aan de Stichting van de Arbeid worden gevraagd dat partijen zal binden.

3. Indien over de voorgestelde wijzigingen binnen één maand nadat deze aan de orde zijn gesteld, geen overeenstemming wordt bereikt, is de partij welke de wijzigingen heeft voorgesteld, gerechtigd deze cao met een termijn van een maand per aangetekend schrijven aan alle overige partijen op te zeggen.

Artikel 28 Duur der collectieve arbeidsovereenkomst

Deze cao treedt in werking per 1 januari 2026 tot en met 31 maart 2028 en eindigt van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist.

Bijlagen

Bijlage 1 Functiematrixlijst

	Sourcing & Catman	Customer Service	Finance, Digital & IT	General & HR	Sales & Marketing	Supply Chain
10	Business Analyst Zorgpadmanager	Business Change Manager Capaciteitsmanager Projectmanager Customer Care	Financial Controller IT Change and Problem Manager IT Sr. Incident Manager IT Sr. Solution Specialist Senior FP&A Controller Senior RPA Developer Senior UX Designer Sr. e-business specialist Sr. IT Project Controller Sr. Product Owner Teamlead C&R Process Excellence Teamlead Contract	Jr. Business & Process Excellence Manager Projectmanager QA Coördinator Senior Regulatory Affairs Specialist	Accountmanager Institutional Brand Communications Associate Business Data Analist Communicatie Expert CX Process Expert Online Lead Tenderspecialist	
9	Brand Manager MOB Data Analist Productmanager Senior Coordinator Market Intelligence Senior Zorgdeskundige (Zorgexpert)	Kennismanager Kwaliteitsmanager Regiolead Verpleegkundige Zorg Senior Teamleider Customer Care Teamleider Planning & Traffic	AI & Automation Specialist Business Analyst Coordinator IT Services Cyber Security Analyst Data Analyst Data Architect Data Engineer Data Lead e-business specialist FP&A Controller Governance & Quality Manager IT Solution Specialist IT System Engineer Medior UX Designer RPA developer Senior Technisch Contractmanager Tax Specialist	Business Process Expert HR Advisor HR Data Analyst & Application Specialist QA Specialist Regulatory Affairs Specialist	Accountmanager Declarabele Zorg Communicatieadviseur e-business specialist Pricing & Contract Analyst Productspecialist Productspecialist D2P Zorgspecialist	Business Operations Analist Demand Planner Sr. Teamleider Operations Supply Chain Analist
8	Artwork Coordinator Coordinator Market intelligence Jr. Productmanager Product Management Assistant Project Management Assistant for Customer Tenders Specialist Zorgverzekeraars Zorgdeskundige	Specialistisch Verpleegkundige Teamleider Customer Care Teamleider OSA zorgcoaches Teamleider Planning Zorg & Services Teamleider Services Buiten Traffic Manager Trainer Customer Care	Credit Operations Coordinator Data Analyst Data Specialist Junior UX Designer Senior Medewerker Claims Technisch Contractmanager	Ambtelijk Secretaris OR Executive Assistant QA officer Real Estate & Facilities Officer Sr. HR Services Specialist	Coordinator Contract & Tender Jr. Communicatieadviseur Jr. E-mail Marketeer Medewerker Sales Support	Control Tower Specialist Depot coördinator Logistiek Service Coordinator Processpecialist Real Estate & Facilities Officer Teamleider Device & Depot Operations Teamleider Operations Teamleider Operations Support
7	Sourcing process specialist	OSA Zorgcoach Scheduler Subject Matter Expert Verpleegkundige	Credit Controller IT Support Specialist Jr Data Analyst Junior e-Business Specialist Senior Medewerker Accounts Payable	Coordinator HRSC Managementassistent Medewerker HRSC	Junior e-Business Specialist Sales Support Consignatiehouders	Junior Control Tower Specialist Medewerker Technische Services Binnen B Supply Planner Teamcoördinator Transport Teamleider Services Binnen

	Sourcing & Catman	Customer Service	Finance, Digital & IT	General & HR	Sales & Marketing	Supply Chain
6	Product Content Medewerker	Apothekersassistent Content Medewerker Medewerker Backoffice C Medewerker Compliance Medewerker Customer Care C Medewerker Klantfeedback Medewerker Kwaliteitsmonitoring Medewerker Planning Zorg & Services B	Content Medewerker Medewerker Rejections			Medewerker Customer Order Management Medewerker Device & Depot Operations C Medewerker Technische Services Binnen A
5		Medewerker Backoffice B Medewerker Customer Care B Medewerker Planning Zorg & Services A	Medewerker Claims Medewerker Creditmanagement	Medewerker Facility		Medewerker Depot Support Medewerker Device & Depot Operations B Medewerker Operations Support B & Transport Medewerker Services Binnen Support Medewerker Transport Internationaal Procescoach
4		Medewerker Backoffice A Medewerker Customer Care A				Medewerker Device & Depot Operations A Medewerker Operations D Medewerker Operations Support A & Transport Medewerker Services Binnen D
3						Coupeuse Medewerker Operations C Medewerker Services Binnen C
2						Medewerker Operations B Medewerker Services Binnen B
1						Medewerker Operations A Medewerker Services Binnen A

Toelichting: De matrix toont de cao-functies per functiefamilie en functieniveau op basis van de functiematrix 2026. Nieuwe functies en herwegingen kunnen leiden tot wijzigingen in deze matrix. Het meest actuele overzicht is beschikbaar via HR Mediq.

Bijlage 2 Salarisschalen

De salarisschalen zoals bedoeld in Artikel 5 lid 1b en Artikel 6 lid 1.

1. Cao-contractloonstijging

a. De salarissen en salarisschalen worden gedurende de looptijd van de cao als volgt aangepast:

- Per 1 januari 2026: Beoordelingsgerelateerde salarisverhoging (Merit): Gemiddeld: 2%, waarvan 1% gegarandeerd per 1 januari 2026 (al uitbetaald en enkel van toepassing op de salarissen).
- Per 1 april 2026: 2,5% (al uitbetaald).
- Per 1 april 2027: 2,3%.

b. De verhoging per 1 april 2026 wordt uitsluitend toegepast indien:

- de medewerker vóór 1 april 2026 in dienst is getreden; én
- sprake is van een actief dienstverband op 1 juli 2026.

2. Invoering periodiekenmodel per 1 januari 2027

Met ingang van 1 januari 2027 wordt het periodiekenmodel ingevoerd.
De salarisschalen, periodieken en inpassingsregels zijn opgenomen in deze bijlage.
De salarisontwikkeling vanaf 1 januari 2028 vindt plaats op basis van Artikel 6 van deze cao.

3. Inpassingsafspraken in periodiekenmodel voor 1 januari 2027

a. De inpassingafspraken zijn alleen van toepassing op medewerkers met een dienstverband voor 1 januari 2027.

b. Het individuele maandsalaris op 31 december 2026 wordt per 1 januari 2027 ingepast in de dichtstbijzijnde hogere periodiek van de geldende salarisschaal. Daarna wordt één aanvullende periodiekstap toegepast. Indien het verschil tussen het maandsalaris op 31 december 2026 en het maandsalaris dat ontstaat na toepassing van de inpassing en de aanvullende periodiekstap meer bedraagt dan 2,5%, vervalt de voornoemde aanvullende periodiekstap van rechtswege. De cao-loonstijging per 1 april 2027 wordt hierbij niet meegeteld.

4. Overige algemene bepalingen

a. De salarisschalen opgenomen in deze bijlage zijn van toepassing op de werknemer met een arbeidsovereenkomst op basis van 40 uur per week.

b. Minimumloon
   I. Bij normale prestatie zal per volledig gewerkte werkmaand voor werknemers het totaal maandinkomen minimaal gelijk zijn aan het bedrag dat door de overheid is bepaald.
   II. Op de uurloonfactor conform Artikel 1 definities geldt de volgende uitzondering. Indien de halfjaarlijkse indexatie van het minimumuurloon op basis van de Wet Minimumloon de huidige salarisschalen overschrijdt, wordt het nieuwe maandsalaris en het bijbehorende uurloon van de medewerker die onder dit minimum komt, berekend op basis van de rekenregels afgegeven door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

c. De vastgestelde salarissen worden uiterlijk op de 27e van elke maand betaald aan de werknemer.

d. Voor elke volledige of gedeeltelijke werkdag die een werknemer in een maand niet heeft gewerkt vanwege afwezigheid zonder behoud van salaris, militaire dienst, onvrijwillige werkloosheid, indiensttreding of ontslag, wordt het maandinkomen evenredig verminderd.

5. Salarisschalen op basis van 40 uur in de week (standaard)

Salarisschalen per 1 april 2026 op basis van 40 uur per week

Salarisschaal	Punten Orba	Aanvangs-salaris	Maximum-salaris
1	0 - 39	€ 2.609	€ 3.011
2	40 - 59	€ 2.612	€ 3.131
3	60 - 79	€ 2.693	€ 3.298
4	80 - 99	€ 2.820	€ 3.590
5	100 - 119	€ 2.949	€ 3.756
6	120 - 139	€ 3.075	€ 4.012
7	140 - 159	€ 3.256	€ 4.413
8	160 - 179	€ 3.504	€ 5.077
9	180 - 199	€ 3.854	€ 5.846
10	200 - 219	€ 4.555	€ 6.816

Salarisschalen per 1 januari 2027 op basis van 40 uur

Salarisschaal	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Obra punten	0 - 39	40 - 59	60 - 79	80 - 99	100 - 119	120 - 139	140 - 159	160 - 179	180 - 199	200 - 219
Trede										
0	€ 2.661*	€ 2.706	€ 2.802	€ 2.954	€ 3.119	€ 3.292	€ 3.497	€ 3.813	€ 4.230	€ 4.791
1	€ 2.710	€ 2.769	€ 2.868	€ 3.026	€ 3.197	€ 3.377	€ 3.589	€ 3.916	€ 4.347	€ 4.927
2	€ 2.770	€ 2.832	€ 2.935	€ 3.098	€ 3.275	€ 3.461	€ 3.681	€ 4.019	€ 4.465	€ 5.064
3	€ 2.830	€ 2.895	€ 3.002	€ 3.170	€ 3.353	€ 3.546	€ 3.773	€ 4.122	€ 4.582	€ 5.201
4	€ 2.891	€ 2.958	€ 3.068	€ 3.242	€ 3.431	€ 3.630	€ 3.865	€ 4.225	€ 4.700	€ 5.338
5	€ 2.951	€ 3.021	€ 3.135	€ 3.314	€ 3.509	€ 3.714	€ 3.957	€ 4.328	€ 4.817	€ 5.475
6	€ 3.011	€ 3.084	€ 3.202	€ 3.386	€ 3.587	€ 3.799	€ 4.049	€ 4.432	€ 4.934	€ 5.612
7		€ 3.146	€ 3.269	€ 3.458	€ 3.665	€ 3.883	€ 4.141	€ 4.535	€ 5.052	€ 5.749
8			€ 3.335	€ 3.530	€ 3.743	€ 3.968	€ 4.233	€ 4.638	€ 5.169	€ 5.886
9				€ 3.602	€ 3.821	€ 4.052	€ 4.325	€ 4.741	€ 5.287	€ 6.022
10					€ 3.899	€ 4.137	€ 4.417	€ 4.844	€ 5.404	€ 6.159
11						€ 4.221	€ 4.509	€ 4.947	€ 5.522	€ 6.296
12							€ 4.601	€ 5.050	€ 5.639	€ 6.433
13								€ 5.153	€ 5.757	€ 6.570
14									€ 5.874	€ 6.707
15										€ 6.844

***** Bedrag volgens het onderhandelingsresultaat van €2.650 aangepast naar het minimumuurloon per 1 januari 2027.

Salarisschalen per 1 april 2027 op basis van 40 uur, inclusief cao-verhoging van 2,3%

Salarisschaal	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Obra punten	0 - 39	40 - 59	60 - 79	80 - 99	100 - 119	120 - 139	140 - 159	160 - 179	180 - 199	200 - 219
Trede										
0	€ 2.711	€ 2.768	€ 2.866	€ 3.022	€ 3.191	€ 3.368	€ 3.577	€ 3.901	€ 4.327	€ 4.901
1	€ 2.772	€ 2.833	€ 2.934	€ 3.095	€ 3.271	€ 3.454	€ 3.671	€ 4.006	€ 4.447	€ 5.041
2	€ 2.834	€ 2.897	€ 3.003	€ 3.169	€ 3.351	€ 3.541	€ 3.765	€ 4.112	€ 4.567	€ 5.181
3	€ 2.895	€ 2.961	€ 3.071	€ 3.243	€ 3.431	€ 3.627	€ 3.859	€ 4.217	€ 4.687	€ 5.321
4	€ 2.957	€ 3.026	€ 3.139	€ 3.316	€ 3.510	€ 3.714	€ 3.954	€ 4.323	€ 4.808	€ 5.461
5	€ 3.019	€ 3.090	€ 3.207	€ 3.390	€ 3.590	€ 3.800	€ 4.048	€ 4.428	€ 4.928	€ 5.601
6	€ 3.080	€ 3.154	€ 3.276	€ 3.464	€ 3.670	€ 3.886	€ 4.142	€ 4.533	€ 5.048	€ 5.741
7		€ 3.219	€ 3.344	€ 3.538	€ 3.750	€ 3.973	€ 4.236	€ 4.639	€ 5.168	€ 5.881
8			€ 3.412	€ 3.611	€ 3.829	€ 4.059	€ 4.330	€ 4.744	€ 5.288	€ 6.021
9				€ 3.685	€ 3.909	€ 4.145	€ 4.424	€ 4.850	€ 5.409	€ 6.161
10					€ 3.989	€ 4.232	€ 4.518	€ 4.955	€ 5.529	€ 6.301
11						€ 4.318	€ 4.613	€ 5.061	€ 5.649	€ 6.441
12							€ 4.707	€ 5.166	€ 5.769	€ 6.581
13								€ 5.271	€ 5.889	€ 6.721
14									€ 6.009	€ 6.861
15										€ 7.001

Procentuele verhoging per trede binnen de salarisschaal

Salarisschaal	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Obra punten	0 - 39	40 - 59	60 - 79	80 - 99	100 - 119	120 - 139	140 - 159	160 - 179	180 - 199	200 - 219
Trede										
0										
1	2,3%*	2,3%	2,4%	2,4%	2,5%	2,6%	2,6%	2,7%	2,8%	2,9%
2	2,2%	2,3%	2,3%	2,4%	2,4%	2,5%	2,6%	2,6%	2,7%	2,8%
3	2,2%	2,2%	2,3%	2,3%	2,4%	2,4%	2,5%	2,6%	2,6%	2,7%
4	2,1%	2,2%	2,2%	2,3%	2,3%	2,4%	2,4%	2,5%	2,6%	2,6%
5	2,1%	2,1%	2,2%	2,2%	2,3%	2,3%	2,4%	2,4%	2,5%	2,6%
6	2,0%	2,1%	2,1%	2,2%	2,2%	2,3%	2,3%	2,4%	2,4%	2,5%
7		2,0%	2,1%	2,1%	2,2%	2,2%	2,3%	2,3%	2,4%	2,4%
8			2,0%	2,1%	2,1%	2,2%	2,2%	2,3%	2,3%	2,4%
9				2,0%	2,1%	2,1%	2,2%	2,2%	2,3%	2,3%
10					2,0%	2,1%	2,1%	2,2%	2,2%	2,3%
11						2,0%	2,1%	2,1%	2,2%	2,2%
12							2,0%	2,1%	2,1%	2,2%
13								2,0%	2,1%	2,1%
14									2,0%	2,1%
15										2,0%

*Voor de periodiekstap op 1 januari 2027 valt dit percentage eenmalig lager uit als gevolg van de stijging van het minimumuurloon.

6. Salarisschalen op basis van 39 uur per week

Deze salarisschalen zijn alleen van toepassing op de medewerker die voor 1 januari 2014 in dienst was en met wie op basis van de individuele arbeidsovereenkomst, in afwijking op de nu geldende standaard arbeidsduur, een arbeidsduur is overeengekomen gebaseerd op 39 uur per week.

Salarisschalen per 1 april 2026 op basis van 39 uur, inclusief cao-verhoging van 2,5%

Salarisschaal	Punten Orba	Aanvangs-salaris	Maximum-salaris
1	0 - 39	€ 2.544	€ 2.936
2	40 - 59	€ 2.547	€ 3.053
3	60 - 79	€ 2.626	€ 3.216
4	80 - 99	€ 2.750	€ 3.500
5	100 - 119	€ 2.875	€ 3.662
6	120 - 139	€ 2.998	€ 3.912
7	140 - 159	€ 3.175	€ 4.303
8	160 - 179	€ 3.416	€ 4.950
9	180 - 199	€ 3.758	€ 5.700
10	200 - 219	€ 4.441	€ 6.646

Salarisschalen per 1 januari 2027 op basis van 39 uur

Salarisschaal	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Orba punten	0 - 39	40 - 59	60 - 79	80 - 99	100 - 119	120 - 139	140 - 159	160 - 179	180 - 199	200 - 219
Trede										
0	€ 2.594*	€ 2.638	€ 2.732	€ 2.880	€ 3.041	€ 3.210	€ 3.409	€ 3.718	€ 4.124	€ 4.671
1	€ 2.642	€ 2.700	€ 2.797	€ 2.950	€ 3.117	€ 3.292	€ 3.499	€ 3.818	€ 4.238	€ 4.804
2	€ 2.701	€ 2.761	€ 2.862	€ 3.020	€ 3.194	€ 3.375	€ 3.589	€ 3.919	€ 4.353	€ 4.938
3	€ 2.760	€ 2.822	€ 2.927	€ 3.091	€ 3.270	€ 3.457	€ 3.678	€ 4.019	€ 4.467	€ 5.071
4	€ 2.818	€ 2.884	€ 2.992	€ 3.161	€ 3.346	€ 3.539	€ 3.768	€ 4.120	€ 4.582	€ 5.205
5	€ 2.877	€ 2.945	€ 3.057	€ 3.231	€ 3.422	€ 3.622	€ 3.858	€ 4.220	€ 4.697	€ 5.338
6	€ 2.936	€ 3.006	€ 3.122	€ 3.301	€ 3.498	€ 3.704	€ 3.948	€ 4.321	€ 4.811	€ 5.471
7		€ 3.068	€ 3.187	€ 3.372	€ 3.574	€ 3.786	€ 4.037	€ 4.421	€ 4.926	€ 5.605
8			€ 3.252	€ 3.442	€ 3.650	€ 3.869	€ 4.127	€ 4.522	€ 5.040	€ 5.738
9				€ 3.512	€ 3.726	€ 3.951	€ 4.217	€ 4.622	€ 5.155	€ 5.872
10					€ 3.802	€ 4.033	€ 4.306	€ 4.723	€ 5.269	€ 6.005
11						€ 4.115	€ 4.396	€ 4.823	€ 5.384	€ 6.139
12							€ 4.486	€ 4.924	€ 5.498	€ 6.272
13								€ 5.024	€ 5.613	€ 6.406
14									€ 5.728	€ 6.539
15										€ 6.673

***** Bedrag volgens het onderhandelingsresultaat van €2.583 aangepast naar het minimumuurloon per 1 januari 2027.

Salarisschalen per 1 april 2027 op basis van 39 uur, inclusief cao-verhoging van 2,3%

Salarisschaal	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Orba punten	0 - 39	40 - 59	60 - 79	80 - 99	100 - 119	120 - 139	140 - 159	160 - 179	180 - 199	200 - 219
Trede										
0	€ 2.643	€ 2.699	€ 2.794	€ 2.946	€ 3.111	€ 3.284	€ 3.488	€ 3.803	€ 4.219	€ 4.778
1	€ 2.703	€ 2.762	€ 2.861	€ 3.018	€ 3.189	€ 3.368	€ 3.579	€ 3.906	€ 4.336	€ 4.915
2	€ 2.763	€ 2.825	€ 2.927	€ 3.090	€ 3.267	€ 3.452	€ 3.671	€ 4.009	€ 4.453	€ 5.051
3	€ 2.823	€ 2.887	€ 2.994	€ 3.162	€ 3.345	€ 3.536	€ 3.763	€ 4.112	€ 4.570	€ 5.188
4	€ 2.883	€ 2.950	€ 3.061	€ 3.234	€ 3.423	€ 3.621	€ 3.855	€ 4.215	€ 4.687	€ 5.324
5	€ 2.943	€ 3.013	€ 3.127	€ 3.305	€ 3.500	€ 3.705	€ 3.947	€ 4.317	€ 4.805	€ 5.461
6	€ 3.003	€ 3.076	€ 3.194	€ 3.377	€ 3.578	€ 3.789	€ 4.038	€ 4.420	€ 4.922	€ 5.597
7		€ 3.138	€ 3.260	€ 3.449	€ 3.656	€ 3.873	€ 4.130	€ 4.523	€ 5.039	€ 5.734
8			€ 3.327	€ 3.521	€ 3.734	€ 3.957	€ 4.222	€ 4.626	€ 5.156	€ 5.870
9				€ 3.593	€ 3.811	€ 4.042	€ 4.314	€ 4.729	€ 5.273	€ 6.007
10					€ 3.889	€ 4.126	€ 4.405	€ 4.831	€ 5.391	€ 6.143
11						€ 4.210	€ 4.497	€ 4.934	€ 5.508	€ 6.280
12							€ 4.589	€ 5.037	€ 5.625	€ 6.416
13								€ 5.140	€ 5.742	€ 6.553
14									€ 5.859	€ 6.690
15										€ 6.826

Salarisschalen Mediq op basis van 38 uur per week

Deze salarisschalen zijn alleen van toepassing op de medewerker die voor 1 januari 2014 in dienst was en met wie op basis van de individuele arbeidsovereenkomst, in afwijking op de nu geldende standaard arbeidsduur, een arbeidsduur is overeengekomen gebaseerd op 38 uur per week.

Salarisschalen per 1 april 2026 op basis van 38 uur, inclusief cao-verhoging van 2,5%

Salarisschaal	Punten Orba	Aanvangs-salaris	Maximum-salaris
1	0 - 39	€ 2.479	€ 2.860
2	40 - 59	€ 2.481	€ 2.974
3	60 - 79	€ 2.558	€ 3.133
4	80 - 99	€ 2.679	€ 3.411
5	100 - 119	€ 2.802	€ 3.568
6	120 - 139	€ 2.921	€ 3.811
7	140 - 159	€ 3.093	€ 4.192
8	160 - 179	€ 3.329	€ 4.823
9	180 - 199	€ 3.661	€ 5.554
10	200 - 219	€ 4.327	€ 6.475

Salarisschalen per 1 januari 2027 op basis van 38 uur

Salarisschaal	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Orba punten	0 - 39	40 - 59	60 - 79	80 - 99	100 - 119	120 - 139	140 - 159	160 - 179	180 - 199	200 - 219
Trede										
0	€ 2.528*	€ 2.571	€ 2.662	€ 2.806	€ 2.963	€ 3.128	€ 3.322	€ 3.623	€ 4.018	€ 4.551
1	€ 2.574	€ 2.630	€ 2.725	€ 2.874	€ 3.038	€ 3.208	€ 3.409	€ 3.720	€ 4.130	€ 4.681
2	€ 2.632	€ 2.690	€ 2.788	€ 2.943	€ 3.112	€ 3.288	€ 3.497	€ 3.818	€ 4.241	€ 4.811
3	€ 2.689	€ 2.750	€ 2.852	€ 3.011	€ 3.186	€ 3.368	€ 3.584	€ 3.916	€ 4.353	€ 4.941
4	€ 2.746	€ 2.810	€ 2.915	€ 3.080	€ 3.260	€ 3.449	€ 3.671	€ 4.014	€ 4.465	€ 5.071
5	€ 2.803	€ 2.870	€ 2.978	€ 3.148	€ 3.334	€ 3.529	€ 3.759	€ 4.112	€ 4.576	€ 5.201
6	€ 2.860	€ 2.929	€ 3.042	€ 3.217	€ 3.408	€ 3.609	€ 3.846	€ 4.210	€ 4.688	€ 5.331
7		€ 2.989	€ 3.105	€ 3.285	€ 3.482	€ 3.689	€ 3.934	€ 4.308	€ 4.799	€ 5.461
8			€ 3.169	€ 3.354	€ 3.556	€ 3.769	€ 4.021	€ 4.406	€ 4.911	€ 5.591
9				€ 3.422	€ 3.630	€ 3.850	€ 4.109	€ 4.504	€ 5.023	€ 5.721
10					€ 3.704	€ 3.930	€ 4.196	€ 4.602	€ 5.134	€ 5.851
11						€ 4.010	€ 4.283	€ 4.700	€ 5.246	€ 5.981
12							€ 4.371	€ 4.797	€ 5.357	€ 6.111
13								€ 4.895	€ 5.469	€ 6.241
14									€ 5.581	€ 6.371
15										€ 6.501

***** Bedrag volgens het onderhandelingsresultaat van €2.517 aangepast naar het minimumuurloon per 1 januari 2027.

Salarisschalen per 1 april 2027 op basis van 38 uur, inclusief cao-verhoging van 2,3%

Salarisschaal	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Orba punten	0 - 39	40 - 59	60 - 79	80 - 99	100 - 119	120 - 139	140 - 159	160 - 179	180 - 199	200 - 219
Trede										
0	€ 2.575	€ 2.630	€ 2.723	€ 2.871	€ 3.032	€ 3.200	€ 3.398	€ 3.706	€ 4.110	€ 4.656
1	€ 2.634	€ 2.691	€ 2.788	€ 2.941	€ 3.107	€ 3.282	€ 3.488	€ 3.806	€ 4.225	€ 4.789
2	€ 2.692	€ 2.752	€ 2.852	€ 3.011	€ 3.183	€ 3.364	€ 3.577	€ 3.906	€ 4.339	€ 4.922
3	€ 2.751	€ 2.813	€ 2.917	€ 3.081	€ 3.259	€ 3.446	€ 3.667	€ 4.006	€ 4.453	€ 5.055
4	€ 2.809	€ 2.874	€ 2.982	€ 3.151	€ 3.335	€ 3.528	€ 3.756	€ 4.106	€ 4.567	€ 5.188
5	€ 2.868	€ 2.936	€ 3.047	€ 3.221	€ 3.411	€ 3.610	€ 3.845	€ 4.207	€ 4.681	€ 5.321
6	€ 2.926	€ 2.997	€ 3.112	€ 3.291	€ 3.486	€ 3.692	€ 3.935	€ 4.307	€ 4.796	€ 5.454
7		€ 3.058	€ 3.177	€ 3.361	€ 3.562	€ 3.774	€ 4.024	€ 4.407	€ 4.910	€ 5.587
8			€ 3.241	€ 3.431	€ 3.638	€ 3.856	€ 4.114	€ 4.507	€ 5.024	€ 5.720
9				€ 3.501	€ 3.714	€ 3.938	€ 4.203	€ 4.607	€ 5.138	€ 5.853
10					€ 3.790	€ 4.020	€ 4.292	€ 4.707	€ 5.252	€ 5.986
11						€ 4.102	€ 4.382	€ 4.808	€ 5.366	€ 6.119
12							€ 4.471	€ 4.908	€ 5.481	€ 6.252
13								€ 5.008	€ 5.595	€ 6.385
14									€ 5.709	€ 6.518
15										€ 6.651

6. Loonschaal Participatiewet

De participatieschaal is gebaseerd op de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag (WML) en begint op 100% van het WML en groeit in 10 tredes door tot 120% van het WML.

Salarisschalen Mediq op basis van 40 uur per week

Exclusief voor medewerkers van wie is vastgesteld dat zij behoren tot de doelgroep van de participatiewet	
Met ingang van	1 juli 2026
Salarisgroep WML	Salaris
Aanvang 100% WML	€ 2.609
Periodiek 1	€ 2.661
Periodiek 2	€ 2.713
Periodiek 3	€ 2.766
Periodiek 4	€ 2.818
Periodiek 5	€ 2.870
Periodiek 6	€ 2.922
Periodiek 7	€ 2.974
Periodiek 8	€ 3.026
Periodiek 9	€ 3.079
Max 120% WML	€ 3.131

Salarisschalen Mediq op basis van 40 uur per week

Exclusief voor medewerkers van wie is vastgesteld dat zij behoren tot de doelgroep van de participatiewet	
Met ingang van	1 januari 2027
Salarisgroep WML	Salaris
Aanvang 100% WML	€ 2.661
Periodiek 1	€ 2.714
Periodiek 2	€ 2.767
Periodiek 3	€ 2.821
Periodiek 4	€ 2.874
Periodiek 5	€ 2.927
Periodiek 6	€ 2.980
Periodiek 7	€ 3.034
Periodiek 8	€ 3.087
Periodiek 9	€ 3.140
Max 120% WML	€ 3.193

7. Loonschaal Beroepsbegeleidende Leerweg (BBL)

Een medewerker die werkzaam is op basis van een beroepsbegeleidende leerweg (BBL) wordt ingeschaald op het aanvangssalaris van de salarisschaal die hoort bij de functie waarvoor de opleiding wordt gevolgd.

Bijlage 3 Activiteiten werknemersverenigingen

Overzichten van de en statuten van de werknemersverenigingen zijn beschikbaar bij de afdeling C-HRM (Corporate Human Resource Management).

Bijlage 4 Algemene aanvullende afspraken

Cao afspraak looptijd: 1 januari 2026 tot en met 31 maart 2028

1. Werkgroepen

Gedurende de looptijd van deze cao richten Mediq en de vakorganisaties gezamenlijk de volgende werkgroepen op:

a. Duurzame inzetbaarheid Fulfillment Center Bleiswijk

Deze werkgroep onderzoekt mogelijkheden om de duurzame inzetbaarheid van medewerkers in het Fulfillment Center in Bleiswijk te bevorderen. Daarbij wordt in eerste instantie aandacht besteed aan de wisseldienstroostering en aan veilig en gezond werken.

b. Ambulante functies

Deze werkgroep heeft als doel een beter inzicht te verkrijgen in de werkzaamheden van ambulante medewerkers en de wijze waarop deze werkzaamheden worden georganiseerd. Daarbij wordt onder meer aandacht besteed aan de roostering van werkzaamheden en de mogelijkheden om regie, betrokkenheid en verbondenheid te versterken.

c. Loopbaanontwikkeling en perspectief

Deze werkgroep onderzoekt mogelijkheden om loopbaanontwikkeling, inzetbaarheid en toekomstperspectief van medewerkers verder te ondersteunen en te stimuleren.

2. Digitale en taalvaardigheid

Mediq ondersteunt en faciliteert medewerkers die behoefte hebben aan het vergroten van hun digitale vaardigheden of hun beheersing van de Nederlandse taal. Deze ondersteuning kan onder meer bestaan uit opleidingen, trainingen of deelname aan bestaande ontwikkelinitiatieven binnen Mediq, waaronder het mentor- en menteeplatform. Deze initiatieven kunnen naar redelijkheid tijdens werktijd plaatsvinden.

3. Periodiek overleg

Mediq en de vakorganisaties voeren gedurende de looptijd van deze cao periodiek overleg over actuele ontwikkelingen die van invloed kunnen zijn op de arbeidsvoorwaarden en de uitvoering van deze cao. Daarbij wordt onder meer gesproken over de verdere modernisering van de cao-teksten en de mogelijke effecten van economische ontwikkelingen op de arbeidsvoorwaarden van Mediq.

Bijlage 5 Dienstroosters

De dienstroosters zijn op aanvraag verkrijgbaar bij Corporate HRM.

Bijlage 6 Subsidies Europees Sociaal Fonds

Indien de werkgever gebruik wenst te maken van subsidies uit het Europees Sociaal Fonds ten behoeve van opleidingsactiviteiten, loopt de aanvraag via het Opleidingsfonds Vakopleiding Procesindustrie (OVP). De werkgever verstrekt een vrijwillige bijdrage aan OVP, teneinde het fonds in de gelegenheid te stellen zorg te dragen voor publiekrechtelijke cofinanciering.

Bijlage 7 Matrix toeslag inconveniënte uren

Als bedoeld in Artikel 11 lid 3 van de cao

---------- 00.00 uur

40 % NACHTUREN

---------- 06.00 uur

12 % VROEGE OCHTENDUREN

---------- 07.00 uur

10 % DAGUREN

over 8 uur

p/u 1.25 %

---------- 19.00 uur

12 % AVONDUREN

---------- 23.00 uur

40 % NACHTUREN

---------- 00.00 uur

Bijlage 8 Afbouw toeslag inconveniënte uren

Deze bijlage hoort bij Artikel 11 lid 5.

#	Duur van de periode waarin een medewerker in een bepaald rooster heeft gewerkt	Afbouwschema uitgedrukt in percentages
1.	Korter dan drie maanden	- De toeslag vervalt per direct
2.	Langer dan drie maanden, maar korter dan zes maanden	- 100% gedurende de lopende maand - De toeslag vervalt
3.	Langer dan zes maanden, maar korter dan drie jaar	- 100% gedurende de lopende maand en de daaropvolgende maand - De toeslag vervalt
4.	Langer dan drie jaar, maar korter dan vijf jaar	- 100% gedurende de lopende maand en de daaropvolgende maand - 80% gedurende twee maanden - 60% gedurende twee maanden - 40% gedurende één maand - 20% gedurende één maand - De toeslag vervalt
5.	Langer dan vijf jaar	- 100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand - 80% gedurende vier maanden - 60% gedurende vier maanden - 40% gedurende drie maanden - 20% gedurende drie maanden - De toeslag vervalt
6.	Langer dan vijf jaar én de medewerker is 55 jaar of ouder op het moment van de overplaatsing	- 100% gedurende de lopende en de daaropvolgende maand - 80% gedurende zes maanden - 60% gedurende zes maanden - 40% gedurende zes maanden - 20% gedurende zes maanden - De toeslag vervalt

Bijlage 9 Conversietabel artikel indeling cao

Nieuwe artikelindeling	Onderwerp	Voorheen in cao Mediq 2024-2025
Algemene bepalingen		
Artikel 1	Definities	Artikel 1
De arbeidsovereenkomst		
Artikel 2	Indiensttreding en ontslag	Artikel 5
Artikel 3	Dienstrooster en arbeidsduur	Artikel 6
Functiewaardering en beloning		
Artikel 4	Functiewaardering	Artikel 7
Artikel 5	Functie-indeling	Artikel 8, leden 1 tot en met 5
Artikel 6	Salaris en salarisontwikkeling	Artikel 8, leden 6 tot en met 8
Artikel 7	Vakantietoeslag	Artikel 17
Artikel 8	Extra uitkering	Artikel 18
Artikel 9	Overwerkbepalingen	Artikel 10
Artikel 10	Standaard reistijden	Artikel 11
Artikel 11	Toeslag inconveniënte uren en afbouwregeling	Artikel 9
Artikel 12	Toeslag werkomstandigheden	Artikel 12
Vrije tijd en verlof		
Artikel 13	Vakantie- en snipperdagen	Artikel 16
Artikel 14	Zon- en feestdagen	Artikel 13
Artikel 15	Roostervrije dagen	Artikel 14
Artikel 16	Bijzondere vormen van verlof	Artikel 15
Artikel 17	Ouder-kindverlof	Artikel 25
Gezond en veilig werken		
Artikel 18	Arbeidsongeschiktheid	Artikel 19
Artikel 19	Gewetensbezwaren	Artikel 21
Artikel 20	Inclusieve en veilige werkomgeving	Artikel 24
Pensioen en voorzieningen		
Artikel 21	Pensioenregeling	Artikel 22
Artikel 22	Uitkering bij overlijden	Artikel 20
Cao-afspraken en samenwerking		
Artikel 23	Algemene verplichtingen van de werkgever	Artikel 2

Artikel 24	Algemene verplichtingen van de werknemersverenigingen	Artikel 3
Artikel 25	Algemene verplichtingen van de werknemer	Artikel 4
Artikel 26	Werkgeversbijdrage	Artikel 26
Artikel 27	Tussentijdse wijziging	Artikel 27
Artikel 28	Duur van de cao	Artikel 28
Bijlagen		
Bijlage 1	Functielijst	Bijlage 1
Bijlage 2	Salarisschalen	Bijlage 2
Bijlage 3	Activiteiten werknemersverenigingen	Bijlage 3
Bijlage 4	Algemene aanvullende afspraken per looptijd van de cao	Bijlage 4
Bijlage 5	Dienstroosters	Bijlage 5
Bijlage 6	Subsidies Europees Sociaal Fonds	Bijlage 6
Bijlage 7	Matrix toeslag inconveniënte uren	Bijlage 7
Bijlage 8	Afbouw toeslag inconveniënte uren	Bijlage 8
	Conversietabel artikel indeling cao	Bijlage 9
Vervallen bepaling		
Vervallen	Premieregeling schadevrij rijden	Artikel 23