

Onderwerp Onderhandelingsresultaat Cao Breedband
Aan Vakbondsbestuurders FNV en CNV
Kopie
Van Werkgeversdelegatie Cao Breedband
Datum 28 mei 2025
Kenmerk

1. Looptijd cao

Looptijd cao van 1 januari 2025 t/m 31 december 2027 (36 maanden).

2. Loonsverhoging

- 1 mei 2025: 3% met een minimum verhoging van € 100 bruto per maand bij een voltijds dienstverband
- 1 januari 2026: 2%
- 1 januari 2027: 2%

De loontabellen in paragraaf 26 van de cao worden overeenkomstig bovenstaande loonsverhoging aangepast waarbij rekening wordt gehouden met de eenzijdige verhoging van het loon door de werkgevers per 1 mei 2024.

3. Eenmalige uitkering

De medewerkers ontvangen een eenmalig uitkering van € 1.000,- bruto per 1 september 2027 (uitbetaling via de reguliere salarisbetaling september 2027) bij een voltijds dienstverband en minimaal 1 jaar in dienst (bij indiensttreding na 1 september 2026 en/ of deeltijdwerken, eenmalige uitkering pro rata).

4. Reiskostenvergoeding

In de cao wordt een nieuwe paragraaf 29b (Reiskostenvergoeding) opgenomen.

In de nieuwe paragraaf 29b wordt de volgende tekst opgenomen:

De fiscale vergoeding voor woon-werkverkeer bedraagt per 1 mei 2025 € 0,23 per km. De regelingen voor de woonwerkvergoeding (w.o. minimale en maximale te vergoeden reisafstanden) blijven decentrale regelingen die per bedrijf worden vastgesteld.

5. Stagevergoeding

In de cao wordt een nieuwe paragraaf 29c (Stagevergoeding) opgenomen.

In de nieuwe paragraaf 29c wordt de volgende tekst opgenomen:

Een student die in het kader van zijn studie een stage loopt bij de werkgever ontvangt ongeacht het niveau van zijn opleiding de volgende vergoeding:

- studiejaar 1 400 euro netto per maand
- studiejaar 2 450 euro netto per maand
- studiejaar 3 500 euro netto per maand
- studiejaar 4 (meeloop of afstuderen) 550 euro netto per maand

6. Wacht- en storingsdiensten

In paragraaf 10 (Consignatiedienst) van de cao wordt de tekst in de tweede alinea onder het kopje 'Beschrijving' vervangen door de volgende tekst:

Beschrijving

Als er andere zwaarwegende persoonlijke omstandigheden zijn waarom je geen consignatiedienst kunt draaien, zoals bijvoorbeeld jouw leeftijd, dan kan jouw leidinggevende in overleg met jou bepalen dat je (tijdelijk) niet voor de consignatiedienst wordt ingeroosterd. Je krijgt dan ook geen vergoeding.

In paragraaf 10 (Consignatiedienst) van de cao wordt de tekst vanaf het kopje 'Vergoeding' vervangen door de volgende tekst:

Vergoeding

Voor de wacht- en waakdienst geldt een vergoeding. Als jouw wacht- en waakdienst over een deel van de tijd geldt, dan ontvang je daarvoor een evenredige vergoeding.

Type dienst	Weekvergoeding*	Extra feestdag vergoeding*
Volle week	€ 362,54	€ 94,56
Volle week exclusief de nacht van 00:00 tot 06:00	€ 200,13	€ 66,71

* bedragen gelden vanaf 1 mei 2025

Voor werknemers in deze regeling geldt dat het rooster in januari van ieder jaar wordt vastgesteld. Aan de hand van het aantal ingeroosterde diensten per jaar wordt het maandbedrag per werknemer vastgesteld en maandelijks - gelijk met de salarisbetaling - uitbetaald.

De aanvullende feestdagvergoeding wordt uitbetaald wanneer een wacht- en waakdienst op een feestdag (niet vallend op een zaterdag of zondag) is ingeroosterd.

Voorbeeld:

Een werknemer heeft 8 diensten per jaar:

8 x € 351,98= € 2.815,86 per jaar

Het vaste maandbedrag wordt € 234,65

Zodra je daadwerkelijk wordt opgeroepen ontvang je voor de gewerkte uren een vergoeding. De hoogte van die vergoeding is gelijk aan de vergoeding voor overwerk conform de CAO B&T.

7. Benefit Budget

Paragraaf 29 (Benefit Budget) wordt omgenummerd naar paragraaf 29a (Benefit Budget)

Aan de nieuwe paragraaf 29a (Benefit Budget) wordt onder de zin 'Je kunt het Benefit Budget in elk geval besteden aan de volgende producten:' de volgende twee producten toegevoegd:

- *Verduurzaming in of van de eigen woning*
- *Verrekening studieschuld bij DUO*

8. Thuiswerkvergoeding

Aan de cao wordt een nieuwe paragraaf 29d (Thuiswerkvergoeding) toegevoegd.

In de nieuwe paragraaf 29d wordt de volgende tekst opgenomen:

De medewerker, die in opdracht van de werkgever, een volledige dag thuis werkt ontvangt daarvoor een netto vergoeding die gelijk is aan de 'gericht vrijgesteld thuiswerkvergoeding' zoals deze wordt vastgesteld door de Belastingdienst.

9. Verlofsparen

Het maximum te sparen aantal verlofuren van zoals genoemd in paragraaf 13 (Verlof kopen) van de cao wordt verhoogd tot 600 uur.

In paragraaf 14 (Verlofbudget) wordt onder het kopje 'beschrijving' de tekst 'maximaal 520 verlofuren' gewijzigd in 'maximaal 600 verlofuren'.

10. Extra vrije dagen

Omdat de CAO Breedband en Telecom 5 jaar bestaat, ontvangen de medewerkers gedurende de looptijd van de cao drie extra vrije dagen op de volgende data:

- 2025: woensdag 31 december
- 2026: vrijdag 15 mei

- 2027: vrijdag 7 mei

Voor deze verlofdagen hoeven medewerkers geen verlof in te boeken. Voor medewerkers die in verband met roostering door de werkgever wel verplicht moeten werken geldt dat zij deze dag gedurende het betreffende jaar zelf mogen inroosteren.

11. Uitrusten feestdagen

In paragraaf 22 (Buitengewoon verlof) van de cao wordt aangevuld met de volgende tekst opgenomen:

Vanaf 1 januari 2026 en gedurende de looptijd van deze cao kun je of Tweede Pinksterdag of Hemelvaartsdag ruilen voor een alternatieve feestdag die voor jou van belang is. Je werkt dan op Tweede Pinksterdag of Hemelvaartsdag. Je stemt je wens om te ruilen uiterlijk voor 1 maart van het kalenderjaar af met je leidinggevende zodat tijdig duidelijk is welke feestdag (Tweede Pinksterdag of Hemelvaartsdag) je in dat kalenderjaar wilt ruilen voor welke feestdag en op welke dag die alternatieve feestdag valt.

12. Rouwverlof

In de cao zal een nieuw hoofdstuk 'Protocolafspraken' worden opgenomen.

In het nieuwe hoofdstuk Protocolafspraken zal de volgende tekst worden opgenomen:

Rouwverlof

De werkgever stimuleert gesprekken tussen medewerkers en leidinggevenden over welzijn en welbevinden, zoals past in een volwassen arbeidsverhouding. Hierin is ook ruimte voor het gesprek over stervensbegeleiding, afscheid en rouw(verwerking). Werkgever realiseert zich dat het afscheid en verlies van een dierbare zeer ingrijpend is. Dit kan gaan om een partner, een kind, een familielid, maar ook een hele goede vriend of vriendin. De wijze waarop eenieder met deze situatie omgaat kan heel verschillend zijn. Het goed omgaan met rouw is van groot belang om (langdurige) uitval te voorkomen. Werkgever wil voorkomen dat rouw bestempeld wordt als of leidt tot ziekte en wil medewerkers voldoende ruimte bieden om afscheid te nemen en het verlies te verwerken op een manier die bij de medewerker past. Omgaan met afscheid en verlies vraagt om maatwerkafspraken over de tijd die je nodig hebt om met deze gebeurtenis om te gaan en om weer aan het werk te kunnen.

13. Mantelzorg

In het nieuwe hoofdstuk Protocolafspraken van de cao zal de volgende tekst worden opgenomen:

Mantelzorgvriendelijk werkgeverschap

Mantelzorgers spelen een cruciale rol in de (vrijwillige) zorg voor hun naasten, en het is van belang dat zij door de werkgever worden ondersteund. Cao-partijen bevelen de onder de cao vallende werkgevers aan om kaders en richtlijnen te ontwikkelen die mantelzorgers ondersteunen en hun positie versterkt. Deze zullen gericht zijn op duurzame en flexibele ondersteuning die aansluit bij de behoeften van mantelzorgers binnen de mogelijkheden die het werk biedt. Daarmee komt tot uitdrukking dat het maken van afspraken bijvoorbeeld over werktijden, arbeidsduur en verlof rond mantelzorg een gezamenlijke verantwoordelijkheid is van werkgever en werknemer. De werkgever draagt zorg voor het bevorderen van bewustwording en erkenning van mantelzorg binnen de organisatie.

14. RVU

Cao-partijen willen graag medewerkers zo lang mogelijk voor de bedrijven behouden en zetten daarom in op het vergroten van de duurzame inzetbaarheid van medewerkers zoals bedoeld is in het Pensioenakkoord.

De fiscale RVU-vrijstelling kan als een mogelijke maatwerkoplossing wordt toegepast in het geval aantoonbaar is dat een medewerker om medische redenen niet in staat is om gezond werkend de pensioengerechtigde leeftijd te bereiken. Zo is deze oplossing toepasbaar voor alle medewerkers.

In het nieuwe hoofdstuk Protocolafspraken van de cao zal de volgende tekst worden opgenomen:

RVU

In het geval dat het aannemelijk is dat een medewerker niet gezond werkend zijn pensioengerechtigde leeftijd kan bereiken, kan de werkgever met de medewerker een maatwerkoplossing overeenkomen voor een vervroegde uittreding. Het gebruikmaken van de fiscale faciliteit van de vrijstelling van de RVU-boete en het vervroegd laten ingaan van het pensioen is daarbij een mogelijkheid om deze maatwerkoplossing vorm te geven.

15. Vermindering arbeidsduur (90-90-100)

In paragraaf 5 (Arbeidsduur) van de cao wordt de volgende tekst opgenomen:

Regeling 90-90-100

Medewerkers krijgen de mogelijkheid om vanaf 4 jaar voor de voor hen geldende AOW leeftijd 10% minder te gaan werken met een vermindering van 10% van het loon en met behoud van 100% pensioenopbouw.

Medewerkers, ongeacht hun leeftijd, die belast zijn met mantelzorgtaken hebben de mogelijkheid om gedurende hun dienstverband eenmalig voor de duur van maximaal 1 jaar gebruik te maken van de mogelijkheid om hun arbeidsduur te

verkorten tot 90% van hun oorspronkelijke arbeidsduur met een vermindering van het bruto loon tot 90% en met behoud van 100% van de pensioenopbouw.

16. Bijdrage werkgevers voor vakbonden

In paragraaf 45 (Afspraken met vakbonden) van de cao wordt de eerste alinea (Bijdrage aan vakbonden) vervangen door de volgende tekst

Bijdrage aan vakbonden

De werkgever verleent aan de bij deze cao betrokken vakbonden een jaarlijkse bijdrage voor scholings- en vormingswerk. De hoogte en voorwaarden van deze bijdrage wordt vastgesteld op basis van de standaardregeling die door de AWWN met de vakorganisaties is overeengekomen.

17. Vrouw en menstruatie en overgang

In het nieuwe hoofdstuk Protocolafspraken van de cao zal de volgende tekst worden opgenomen:

Ondersteuning bij menstruatie- en/of menopauzeklachten

De werkgever wil medewerkers die door menstruatie- of menopauzeklachten beperkt worden in hun functioneren, ondersteunen. Manager en medewerker voeren hierover samen het gesprek en maken maatwerkafspraken die passen bij de persoonlijke situatie van de medewerker. Het gaat daarbij bijvoorbeeld over de manier waarop medewerker diensten zo kan regelen dat minder klachten worden ervaren;

- het tijdelijk aanpassen van werkzaamheden of indien mogelijk uitvoeren van alternatieve werkzaamheden, zodat deze minder belastend zijn;*
- afspraken maken over tijd- en plaats onafhankelijk werken, als dat voor de functie van de medewerker mogelijk is.*

De werkgever zal op een centrale plaats in het bedrijfsgebouw menstruatieproducten beschikbaar stellen voor medewerkers die hier dringend behoefte aan hebben.

18. Werk privé balans

In het nieuwe hoofdstuk Protocolafspraken van de cao zal de volgende tekst worden opgenomen:

Werk privé balans

Vanuit de gezamenlijke visie op duurzame inzetbaarheid vinden werkgevers en vakbonden het behoud van een gezonde werkdruk van belang. Je werkgever monitort de werkdruk binnen het bedrijf aan de hand van een periodieke werkdrukmeting (onderdeel RI&E), bijvoorbeeld door middel van een medewerker tevredenheidsonderzoek. Het is belangrijk dat werkdruk en de mogelijkheden om deze te verlagen, onderwerp van gesprek zijn binnen afdelingen, teams en in een

individueel gesprek met je leidinggevende. Een dergelijk gesprek kan zowel op jouw initiatief als op initiatief van je leidinggevende plaatsvinden. Het onderwerp werkdruk zal ook periodiek tijdens het werkoverleg of soortgelijk overleg tussen werkgever en medewerkers aan de orde komen.

19. Functiewaardering

De eerste zin van paragraaf 25 (Functiewaardering) van de cao wordt als volgt gewijzigd:

De werkgever stelt de zwaarte van jouw functie vast op basis van een door de vakbonden goedgekeurde methode van functiewaardering. De hoogte van het salaris en het perspectief op salarisgroei zijn afhankelijk van jouw functie.

20. Opleiding en ontwikkeling

In paragraaf 37 van de cao (Opleiding en employability) van de cao zal de volgende tekst worden opgenomen:

Ontwikkelgesprek

In het ontwikkelgesprek kijk je terug op jouw ontwikkeling van de afgelopen periode en kijk je vooruit naar waar je naartoe wil groeien, hoe je je talenten kan inzetten en hoe je je kan blijven ontwikkelen. Met je leidinggevende bespreek je wat je nodig hebt om deze ambitie waar te maken. Je leidinggevende coacht je bij het inzetten van je talenten, je ontwikkeling en je presteren. Hij wijst je op de beschikbare opleidingsmogelijkheden zoals opgenomen in de studiekostenregeling van jouw bedrijf. De gemaakte afspraken over ontwikkeling en opleiding leggen jij en je leidinggevende schriftelijk vast.

21. Resultaatafhankelijke uitkering

In het nieuwe hoofdstuk Protocolafspraken van de cao zal de volgende tekst worden opgenomen:

Resultaatafhankelijke uitkering

Gedurende de looptijd van de cao zal in afwijking van het gestelde in paragraaf 28 (Resultaatafhankelijke uitkering) de 3% variabele uitkering per jaar vervangen worden door een structurele uitkering van 1% per jaar. De uitbetaling van deze vaste uitkering vindt plaats met de salarisbetalingen van december 2025, 2026 en 2027. De uitkering wordt berekend over de som van de in het betreffende jaar verdiende (bruto) salaris. Als de medewerker ná 1 januari van dat jaar in dienst gekomen, dan wordt de uitkering over de daadwerkelijke dienstperiode berekend.

Om collectieve prestaties te blijven stimuleren kunnen Werkgevers maximaal 2 (team)doelen toevoegen aan bestaande (individuele) prestatie-/beoordelingsinstrumenten.

Na afloop van deze cao zal per 1 januari 2028 de regeling resultaat afhankelijke uitkering zoals omschreven in paragraaf 28 (Resultaatafhankelijke uitkering) van de cao weer van kracht worden.

22. Periodiek overleg cao-partijen

In het nieuwe hoofdstuk Protocolafspraken van de cao zal de volgende tekst worden opgenomen:

23. Periodiek overleg cao-partijen

Cao-partijen zullen tijdens de looptijd van de cao minimaal tweemaal per jaar bijeenkomen om de gang van zaken bij de bedrijven die vallen onder de cao Breedband te bespreken. Tijdens deze overleggen zal ook aandacht worden besteed aan het gebruik en uitvoering van de in deze cao afgesproken regelingen:

- *Rouwverlof;*
- *Mantelzorg;*
- *Vrouw menstruatie en overgang;*
- *Opleiding en ontwikkeling.*
- *Uitnutting van Benefit Budget*

De werkgever zal de inhoud van bovenstaande regelingen actief onder de aandacht brengen van de medewerkers door middel van publicaties op het intranet of schriftelijke publicaties (pamfletten, posters).