

Q&A Cao Apotheken

1. Eenmalige uitkering

- 1.1) Hoe wordt de hoogte van de eenmalige uitkering in september 2025 berekend?
- 1.2) Hoe is het percentage van 59,3% voor de eenmalige uitkering tot stand gekomen?
- 1.3) Moet over de eenmalige uitkering in september 2025 vakantiegeld en pensioenpremie worden afgedragen?
- 1.4) Heeft een werknemer die vóór 1 september 2025 uit dienst is getreden nog recht op de eenmalige uitkering?
- 1.5) Ontvangt een werknemer die tussen 1 januari 2025 en 1 september 2025 in dienst is getreden de volledige eenmalige uitkering in september 2025?
- 1.6) Hebben werknemers die op 1 september 2025 starten in een apotheek, en daarvoor niet in een apotheek werkzaam waren, recht op de eenmalige uitkering van 59,3%?
- 1.7) Heeft een werknemer die ná 1 september 2025 in dienst treedt recht op de eenmalige uitkering?
- 1.8) Indien een werknemer tussen 1 januari 2025 en 1 september 2025 van werkgever is gewisseld, is de vorige werkgever dan verantwoordelijk voor (een deel van) de eenmalige uitkering?
- 1.9) Mogen loonverhogingen in de periode van 1 juli 2024 tot en met 31 augustus 2025 worden verrekend met de eenmalige uitkering van 59,3%?
- 1.10) Moeten loonverhogingen in de periode van 1 juli 2024 tot en met 31 augustus 2025 worden verrekend met de eenmalige uitkering van 59,3%?
- 1.11) Mag de werkgever loonverhogingen in de periode van 1 juli 2024 tot en met 31 augustus 2025 verrekenen in de eenmalige uitkering van 59,3% indien die loonsverhoging door een vorige werkgever van de werknemer is betaald?
- 1.12) Indien de loonverhogingen in de periode van 1 juli 2024 tot en met 31 augustus 2025 cumulatief hoger zijn dan de eenmalige uitkering van 59,3%, mag de werkgever het verschil dan inhouden op het salaris van de werknemer?
- 1.13) Indien een werknemer in de salaristabel het wettelijk minimumloon verdiende in de periode 1 juli 2024 tot en met 31 augustus 2025, eventueel vermeerderd met een verhoging doorgevoerd door de werkgever, hoe dient dan omgegaan te worden met de verrekening met de eenmalige uitkering?
- 1.14) Is de voormalige werkgever gerechtigd om loonverhogingen die zijn toegekend in de periode van 1 juli 2024 tot en met 31 augustus 2025 terug te vorderen van de werknemer, indien de nieuwe werkgever per 1 september 2025 de volledige 59,3% als eenmalige uitkering aan de werknemer uitbetaalt?
- 1.15) Indien een werknemer per 1 september 2025 meer of minder uren gaat werken, heeft dat dan invloed op de eenmalige uitkering?
- 1.16) Indien er over de periode 1 januari 2025 t/m 31 augustus 2025 extra gewerkte uren zijn uitbetaald, heeft dat dan invloed op de eenmalige uitkering?

1.17) Hoe wordt bij de berekening van de eenmalige uitkering omgegaan met betaald ouderschapsverlof en dergelijke?

1.18) Hoe wordt bij de berekening van de eenmalige uitkering omgegaan met aanvullend geboorteverlof en/of onbetaald verlof?

1.19) Heeft een eventuele salarisverlaging in september 2025 wegens langdurige ziekte invloed op de hoogte van de eenmalige uitkering?

2. Eindejaarsuitkering

2.1) Hoe wordt de 2% eindejaarsuitkering in december 2025 berekend?

2.2) Moet het salaris van januari t/m augustus 2025 worden gecorrigeerd voor de eindejaarsuitkering van december 2025?

2.3) Hoe wordt de 2% eindejaarsuitkering in december 2026 berekend?

2.4) Is de eindejaarsuitkering pensioen- en vakantiegeld gevend?

2.5) Ontvangt een werknemer die tussen 1 januari 2025 en 1 september 2025 in dienst is getreden - en in december nog steeds werkzaam is in de apotheek - de volledige eindejaarsuitkering in december 2025?

2.6) Als een werknemer in de periode 1 september t/m 30 november 2025 uit dienst treedt moet de werkgever dan een gedeelte van de eindejaarsuitkering uitbetalen?

2.7) Als een werknemer in de periode 1 december t/m 31 december 2025 uit dienst treedt moet de werkgever dan een gedeelte van de eindejaarsuitkering uitbetalen?

2.8) Als een werknemer voor 1 september 2025 uit dienst is getreden moet de werkgever dan een gedeelte van de eindejaarsuitkering uitbetalen?

2.9) Heeft een stijging of daling in het bruto maandsalaris in december 2025 - ongeacht de achterliggende reden - invloed op de hoogte van de eindejaarsuitkering van december 2025?

2.10) Geldt de eindejaarsuitkering ook voor 2027?

3. Loonindexatie

3.1) In de cao staat dat van de 8% loonindexatie in 2025 en 2026 is een deel, te weten 3,75%, bestemd voor de functies die genoemd zijn in de salarisschalen in Bijlage I van de Cao Apotheken en niet voor andere functies. Wat wordt hiermee bedoeld?

3.2) Vinden de salarisstijgingen cumulatief plaats boven op de stijgingen van het wettelijk minimumloon?

1. Eenmalige uitkering

1.1) Hoe wordt de hoogte van de eenmalige uitkering in september 2025 berekend?

De eenmalige uitkering van 59,3% wordt berekend over het bruto maandsalaris van september 2025.

1.2) Hoe is het percentage van 59,3% voor de eenmalige uitkering tot stand gekomen?

De berekening luidt als volgt: $(8 \text{ maanden} \times 8\%) \div 1,08$ (i.e. het salaris in september) = 59,3%. De uitkering wordt namelijk berekend over het salaris van september 2025, waarin de structurele verhoging van 8% is verwerkt.

1.3) Moet over de eenmalige uitkering in september 2025 vakantiegeld en pensioenpremie worden afgedragen?

Ja, over de eenmalige uitkering in september 2025 dienen zowel vakantiegeld als pensioenpremie te worden afgedragen. PMA zal werkgevers een instructie sturen hoe dit moet worden verwerkt.

1.4) Heeft een werknemer die vóór 1 september 2025 uit dienst is getreden nog recht op de eenmalige uitkering?

Nee, alleen werknemers die op 1 september 2025 in dienst zijn bij de apotheek hebben recht op de eenmalige uitkering.

1.5) Ontvangt een werknemer die tussen 1 januari 2025 en 1 september 2025 in dienst is getreden de volledige eenmalige uitkering in september 2025?

(Let op: dit betreft werknemers die niet sinds 1 januari 2025 in dienst zijn bij de apotheek.)

Ja, een werknemer die tussen 1 januari en 1 september 2025 in dienst is getreden, ontvangt in principe de volledige eenmalige uitkering van 59,3% over het bruto maandsalaris van september 2025.

Werkgevers hebben echter de mogelijkheid om een eerder toegekende individuele loonsverhoging in deze periode te verrekenen met de eenmalige uitkering. Dat kan ook gaan over door een andere werkgever eerder toegekende individuele loonsverhoging. Dit kan van invloed zijn op de uiteindelijke hoogte van het uit te keren bedrag.

1.6) Hebben werknemers die op 1 september 2025 starten in een apotheek, en daarvoor niet in een apotheek werkzaam waren, recht op de eenmalige uitkering van 59,3%?

Ja, ook werknemers die op 1 september 2025 nieuw in dienst treden bij een apotheek en daarvoor niet in een apotheek werkzaam waren, hebben recht op de eenmalige uitkering van 59,3%.

De uitkering wordt toegekend aan alle medewerkers die op 1 september 2025 in dienst zijn, ongeacht of zij eerder in de branche werkzaam waren. Er wordt geen onderscheid gemaakt op basis van eerdere werkervaring binnen of buiten de openbare apotheeksector dan wel de werkingssfeer van de CAO Apotheken.

1.7) Heeft een werknemer die ná 1 september 2025 in dienst treedt recht op de eenmalige uitkering?

Nee, alleen werknemers die op 1 september 2025 in dienst zijn bij de apotheek hebben recht op de eenmalige uitkering van 59,3%. De peildatum van 1 september 2025 is bepalend. Werknemers die ná deze datum in dienst treden, komen niet in aanmerking voor de eenmalige uitkering.

1.8) Indien een werknemer tussen 1 januari 2025 en 1 september 2025 van werkgever is gewisseld, is de vorige werkgever dan verantwoordelijk voor (een deel van) de eenmalige uitkering?

Nee, de eenmalige uitkering wordt volledig betaald door de werkgever bij wie de werknemer op 1 september 2025 in dienst is. Ook wanneer een werknemer eerder in 2025 van werkgever is gewisseld, is de vorige werkgever niet verantwoordelijk voor (een deel van) de eenmalige uitkering. Of de werknemer de volledige 59,3% als eenmalige uitkering ontvangt, kan afhangen van de mogelijkheid van de huidige werkgever om eventuele eerder toegekende loonsverhogingen door de vorige werkgever te verrekenen.

1.9) Mogen loonverhogingen in de periode van 1 juli 2024 tot en met 31 augustus 2025 worden verrekend met de eenmalige uitkering van 59,3%?

Ja, loonverhogingen die zijn toegekend in de periode van 1 juli 2024 tot en met 31 augustus 2025 mogen worden verrekend met de eenmalige uitkering van 59,3%, met uitzondering van reguliere periodieke verhogingen.

Ook het vakantiegeld dat over deze loonverhogingen is betaald mag worden meegenomen in de verrekening. Belangrijk is dat de nabetaling nooit negatief mag uitvallen voor de werknemer.

De cao bepaalt nadrukkelijk dat eerder toegekende loonverhogingen niet door medewerkers hoeven te worden terugbetaald. De verrekening mag dus niet leiden tot een inhouding op het salaris of tot een negatieve uitkering.

1.10) Moeten loonverhogingen in de periode van 1 juli 2024 tot en met 31 augustus 2025 worden verrekend met de eenmalige uitkering van 59,3%?

Nee, de cao bepaalt dat de eventuele loonsverhogingen, doch exclusief periodieke verhogingen, die werknemers hebben ontvangen in de periode 1 juli 2024 tot 1 september 2025 mogen worden verrekend met de eenmalige uitkering, evenals het vakantiegeld dat over die loonsverhogingen is betaald.

1.11) Mag de werkgever loonverhogingen in de periode van 1 juli 2024 tot en met 31 augustus 2025 verrekenen in de eenmalige uitkering van 59,3% indien die loonsverhoging door een vorige werkgever van de werknemer is betaald?

Ja, werkgevers mogen een eerder toegekende individuele loonverhoging in de periode van 1 juli 2024 tot en met 31 augustus 2025 verrekenen met de eenmalige uitkering van 59,3%, ook als die verhoging is toegekend door een vorige werkgever.

In de praktijk heeft een nieuwe werkgever echter niet altijd inzicht in loonontwikkelingen bij een vorige werkgever. Over deze situatie zijn geen nadere afspraken gemaakt tussen cao-partijen.

Om de uitvoering te vereenvoudigen, kunnen werkgevers ervoor kiezen om nieuwe medewerkers op dezelfde wijze te behandelen als overige medewerkers. Indien een medewerker zich benadeeld voelt, kan deze dit bespreken met de werkgever.

1.12) Indien de loonverhogingen in de periode van 1 juli 2024 tot en met 31 augustus 2025 cumulatief hoger zijn dan de eenmalige uitkering van 59,3%, mag de werkgever het verschil dan inhouden op het salaris van de werknemer?

Nee, de eenmalige uitkering mag nooit leiden tot een negatieve nabetaling voor de werknemer.

Ook als de cumulatieve loonverhogingen in de periode van 1 juli 2024 tot en met 31 augustus 2025 hoger zijn dan het bedrag van de eenmalige uitkering van 59,3%, mag het verschil niet worden ingehouden op het salaris van de werknemer.

De cao bepaalt nadrukkelijk dat eerder toegekende loonverhogingen niet hoeven te worden terugbetaald. De verrekening mag dus uitsluitend plaatsvinden binnen de grenzen van de uitkering.

1.13 Indien een werknemer in de salaristabel het wettelijk minimumloon verdiende in de periode 1 juli 2024 tot en met 31 augustus 2025, eventueel vermeerderd met een verhoging doorgevoerd door de werkgever, hoe dient dan omgegaan te worden met de verrekening met de eenmalige uitkering?

Indien een werknemer in de periode in de periode 1 juli 2024 tot en met 31 augustus 2025 het wettelijk minimumloon (WML) ontving, en dit loon hoger was dan het oorspronkelijk beoogde salaris volgens de salaristabel, dan wordt dit verschil niet verrekend met de eenmalige uitkering van 59,3%.

Heeft de werkgever boven op het WML een aanvullende loonsverhoging toegekend, dan mag die verhoging wél worden verrekend met de eenmalige uitkering.

Het uitgangspunt blijft dat de verrekening niet mag leiden tot een negatieve nabetaling voor de werknemer aan de werkgever.

1.14) Is de voormalige werkgever gerechtigd om loonverhogingen die zijn toegekend in de periode van 1 juli 2024 tot en met 31 augustus 2025 terug te vorderen van de werknemer, indien de nieuwe werkgever per 1 september 2025 de volledige 59,3% als eenmalige uitkering aan de werknemer uitbetaalt?

Nee, de voormalige werkgever is niet gerechtigd om loonverhogingen die zijn toegekend in de periode van 1 juli 2024 tot en met 31 augustus 2025 terug te vorderen van de werknemer. Ook indien de nieuwe werkgever per 1 september 2025 de volledige eenmalige uitkering van 59,3% uitbetaalt, blijft dit onveranderd.

1.15) Indien een werknemer per 1 september 2025 meer of minder uren gaat werken, heeft dat dan invloed op de eenmalige uitkering?

Ja, het bruto maandsalaris van september 2025 is bepalend voor de hoogte van de eenmalige uitkering van 59,3%.

Als een werknemer per 1 september meer uren gaat werken, resulteert dat in een hoger bruto maandsalaris in september, en daarmee in een hogere eenmalige uitkering.

Gaat een werknemer juist minder uren werken per 1 september, dan leidt dat tot een lager bruto maandsalaris en dus tot een lagere eenmalige uitkering.

1.16) Indien er over de periode 1 januari 2025 t/m 31 augustus 2025 extra gewerkte uren zijn uitbetaald, heeft dat dan invloed op de eenmalige uitkering?

Nee, extra gewerkte uren in de periode van 1 januari tot en met 31 augustus 2025 hebben geen directe invloed op de hoogte van de eenmalige uitkering.

De eenmalige uitkering van 59,3% wordt berekend over het bruto maandsalaris van september 2025. Alleen het salaris over die maand is bepalend.

1.17) Hoe wordt bij de berekening van de eenmalige uitkering omgegaan met betaald ouderschapsverlof en dergelijke?

De eenmalige uitkering van 59,3% wordt berekend over het bruto maandsalaris van september 2025.

Als een werknemer in september betaald ouderschapsverlof opneemt, heeft dit doorgaans geen of slechts een minimale invloed op het bruto maandsalaris, en daarmee ook niet op de hoogte van de eenmalige uitkering.

1.18) Hoe wordt bij de berekening van de eenmalige uitkering omgegaan met aanvullend geboorteverlof en/of onbetaald verlof?

De eenmalige uitkering van 59,3% wordt berekend over het bruto maandsalaris van september 2025.

Verlof (betaald of onbetaald) dat is opgenomen in de periode januari tot en met augustus 2025 heeft géén invloed op de berekening van de eenmalige uitkering, omdat deze uitsluitend wordt gebaseerd op het salaris van september.

Bij onbetaald verlof in september 2025 kan het bruto maandsalaris lager uitvallen, waardoor ook de eenmalige uitkering lager wordt.

1.19) Heeft een eventuele salarisverlaging in september 2025 wegens langdurige ziekte invloed op de hoogte van de eenmalige uitkering?

Ja, de eenmalige uitkering van 59,3% wordt berekend over het bruto maandsalaris van september 2025.

Als het salaris in september lager is vanwege een salarisverlaging door langdurige ziekte, dan valt ook de eenmalige uitkering lager uit. De uitkering is namelijk direct gekoppeld aan het daadwerkelijke bruto salaris in die maand.

2. Eindejaarsuitkering

2.1) Hoe wordt de 2% eindejaarsuitkering in december 2025 berekend?

De eindejaarsuitkering van 2% wordt berekend over het bruto jaarsalaris exclusief vakantietoeslag.

In 2025 geldt een overgangsregeling. Voor 2025 betekent dit dat de uitkering in december wordt uitbetaald en gelijk is aan 2% van twaalfmaal het bruto maandsalaris van december 2025, exclusief vakantiegeld.

Het moment van indiensttreding heeft geen invloed op de hoogte van de uitkering. Ook medewerkers die in de loop van 2025 in dienst zijn getreden, ontvangen de volledige 2% eindejaarsuitkering op basis van het decemberloon.

2.2) Moet het salaris van januari t/m augustus 2025 worden gecorrigeerd voor de eindejaarsuitkering van december 2025?

Nee, de peildatum is 1 september 2025 er kunnen dus geen correcties en reserveringen worden gemaakt. In 2025 geldt een overgangsregeling. Voor 2025 betekent dit dat de uitkering in december wordt uitbetaald en gelijk is aan 2% van twaalfmaal het bruto maandsalaris van december 2025, exclusief vakantiegeld.

2.3) Hoe wordt de 2% eindejaarsuitkering in december 2026 berekend?

Voor het jaar 2026 bedraagt de eindejaarsuitkering 4% van het jaarsalaris exclusief vakantietoeslag. De eindejaarsuitkering wordt jaarlijks uitbetaald in de maand december over het betreffende kalenderjaar.

Werknemers die na 31 december 2025 gedurende het jaar in dienst treden, ontvangen de eindejaarsuitkering berekend op basis van het aantal genoten maandsalarissen.

Werknemers die na 31 december 2025 gedurende het jaar uit dienst treden, ontvangen bij de eindafrekening van het dienstverband de eindejaarsuitkering, berekend op basis van het aantal genoten maandsalarissen.

2.4) Is de eindejaarsuitkering pensioen- en vakantiegeld gevend?

Over de eindejaarsuitkering wordt geen vakantiegeld opgebouwd en het vakantiegeld telt niet mee in de berekening van de eindejaarsuitkering. De eindejaarsuitkering telt wel mee voor de pensioenopbouw, voor zover en op de wijze zoals geregeld in de op de arbeidsovereenkomst van toepassing zijnde pensioenregeling.

2.5) Ontvangt een werknemer die tussen 1 januari 2025 en 1 september 2025 in dienst is getreden - en in december nog steeds werkzaam is in de apotheek - de volledige eindejaarsuitkering in december 2025?

(Let op: dit betreft werknemers die niet sinds 1 januari 2025 in dienst zijn bij de apotheek.)

Ja, voor 2025 geldt namelijk een overgangsregeling. Voor 2025 betekent dit dat de uitkering in december wordt uitbetaald en gelijk is aan 2% van twaalfmaal het bruto maandsalaris van december 2025, exclusief vakantiegeld.

Het moment van indiensttreding heeft geen invloed op de hoogte van de uitkering. Ook medewerkers die in de loop van 2025 in dienst zijn getreden, ontvangen de volledige 2% eindejaarsuitkering op basis van het decemberloon.

2.6) Als een werknemer in de periode 1 september t/m 30 november 2025 uit dienst treedt moet de werkgever dan een gedeelte van de eindejaarsuitkering uitbetalen?

Nee, voor 2025 geldt een overgangsregeling waarbij alle werknemers in december een eindejaarsuitkering krijgen die gelijk is aan 2% van twaalfmaal het bruto maandsalaris van december 2025, exclusief vakantiegeld.

2.7) Als een werknemer in de periode 1 december t/m 31 december 2025 uit dienst treedt moet de werkgever dan een gedeelte van de eindejaarsuitkering uitbetalen?

Ja, voor 2025 geldt een overgangsregeling waarbij alle werknemers in december een eindejaarsuitkering krijgen die gelijk is aan 2% van twaalfmaal het bruto maandsalaris van december 2025, exclusief vakantiegeld.

2.8) Als een werknemer voor 1 september 2025 uit dienst is getreden moet de werkgever dan een gedeelte van de eindejaarsuitkering uitbetalen?

Nee, voor 2025 geldt een overgangsregeling waarbij alle werknemers in december 2025 een eindejaarsuitkering krijgen over gelijk is aan 2% van twaalfmaal het bruto maandsalaris van december 2025, exclusief vakantiegeld.

2.9) Heeft een stijging of daling in het bruto maandsalaris in december 2025 - ongeacht de achterliggende reden - invloed op de hoogte van de eindejaarsuitkering van december 2025?

Ja, het bruto maandsalaris van december 2025 is bepalend voor de hoogte van de eindejaarsuitkering over dat jaar.

Voor 2025 geldt een overgangsregeling waarbij alle werknemers in december een eindejaarsuitkering ontvangen van 2% van twaalfmaal het bruto maandsalaris van december 2025, exclusief vakantietoeslag.

Een stijging of daling van het bruto maandsalaris in december – ongeacht de reden, zoals wijziging in arbeidsomvang, verlof of andere factoren – heeft dus direct invloed op de hoogte van de uitkering.

2.10) Geldt de eindejaarsuitkering ook voor 2027?

De eindejaarsuitkering is structureel opgenomen in de cao vanaf 2025, met een verhoging naar 4% in 2026. De eindejaarsuitkering is geldt voor 2027.

3. Loonindexatie

3.1) In de cao staat dat van de 8% loonindexatie in 2025 en 2026 is een deel, te weten 3,75%, bestemd voor de functies die genoemd zijn in de salarisschalen in Bijlage I van de Cao Apotheken en niet voor andere functies. Wat wordt hiermee bedoeld?

Deze bepaling betekent dat 3,75% van de totale loonindexatie van 8% in 2025 en 2026 specifiek is bedoeld voor functies die vallen onder de salarisschalen zoals opgenomen in Bijlage I van de Cao Apotheken.

Het doel hiervan is om een gerichte inhaalslag te maken voor functies die onder deze cao vallen. Medewerkers die niet onder de cao Apotheken vallen – zoals apothekers of andere

functies buiten de cao-systematiek – kunnen geen aanspraak maken op dit deel van de loonontwikkeling.

Voor werkgevers betekent dit dat zij deze bepaling kunnen negeren voor medewerkers die buiten de cao vallen, omdat de afspraak uitsluitend betrekking heeft op cao-functies.

3.2) Vinden de salarisstijgingen cumulatief plaats boven op de stijgingen van het wettelijk minimumloon?

Nee, de salarisstijgingen in de cao worden niet cumulatief toegepast boven op de stijgingen van het wettelijk minimumloon (WML).

Bij het opstellen van de salaristabellen wordt eerst de cao-loonontwikkeling berekend. Vervolgens wordt beoordeeld of het berekende salaris (schaal + periodiek) lager is dan het geldende WML. Indien dat het geval is, wordt het WML als minimum opgenomen in de salaristabel.

Hierdoor kan het voorkomen dat de cao-loonstijging deels wordt “ingehaald” door de wettelijke verhoging van het minimumloon, en dus niet als extra boven op het WML komt.