

COLLECTIEVE ARBEIDS- OVEREENKOMST



1 juli 2025 t/m 30 juni 2027
CAO

INHOUDSOPGAVE

INHOUDSOPGAVE.....	2
ARTIKEL 1. ALGEMEEN.....	3
ARTIKEL 2. INDEXATIE	3
ARTIKEL 3. DEFINITIES	3
ARTIKEL 4. AANSTELLINGSPROCEDURE EN DIENSTVERBAND	4
ARTIKEL 5. ALMOTIE	4
ARTIKEL 6. WEDERZIJDSE VERPLICHTINGEN	6
ARTIKEL 7. OPZEGGING	6
ARTIKEL 8. SALARISBEPALINGEN	7
ARTIKEL 9. WINSTAFHANKELIJKE LOYALITEITSBONUS	8
ARTIKEL 10. ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN	9
ARTIKEL 11. OVERWERK EN REISUREN	12
ARTIKEL 12. VERGOEDINGEN BIJ REIZEN	13
ARTIKEL 13. VAKANTIE EN VERLOF	13
ARTIKEL 14. ANDERE VOORZIENINGEN.....	17
ARTIKEL 15. ZIEKTE EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID	18
ARTIKEL 16. PENSIOENREGELING.....	18
ARTIKEL 17. OVERLIJDENSUITKERING	20
ARTIKEL 18. BIJZONDERE BELONINGEN	20
ARTIKEL 19. STUDIE	21
ARTIKEL 20. LOOPBAANSCAN	22
ARTIKEL 21. PERSONEELSVERTEGENWOORDIGERS	22
ARTIKEL 22. REPRESENTATIE, WERKNEMERSBIJDRAGE EN WERKGEVERSBIJDRAGE	22
ARTIKEL 23. DE VERTROUWENSPERSOON	23
ARTIKEL 24. DUUR VAN DE OVEREENKOMST	23
BIJLAGE I. INDEXATIE	24
BIJLAGE II. FUNCTIES EN SCHAALINDELING	25
BIJLAGE III. SALARISSCHALEN	26
BIJLAGE IV. VOLLEDIGE ALMOTIEREGELING	29

Collectieve Arbeidsovereenkomst aangaan tussen:

- I Duiker Combustion Engineers B.V.
Turfschipper 91
2292 JK Wateringen
Handelsregister Haaglanden, no. 27220515
Hierna te noemen Duiker,

en

- II De Unie gevestigd te Culemborg.

Artikel 1. Algemeen

Deze overeenkomst is niet van toepassing op bestuurder(s) van Duiker.

"Duiker Combustion Engineers BV en De Unie, spreken af, als partijen betrokken bij de CAO Duiker Combustion Engineers, dat de CAO aangemeld wordt bij het Ministerie van Sociale Zaken indachtig en conform "het besluit aanmelding van collectieve arbeidsovereenkomsten en het aanvragen van algemeen verbindend verklaring".

Waar in deze cao de mannelijk vorm wordt gebruikt (hij, zijn, etc.) wordt ook de vrouwelijke vorm bedoeld (zij, haar, etc.)

Artikel 2. Indexatie

De bedragen die worden genoemd in deze overeenkomst, behoudens daar waar anders vermeld en de salarisschalen, worden jaarlijks per 1 januari geïndexeerd middels de "consumentenprijsindex, totaal bestedingen" zoals gepubliceerd door het Centraal Bureau voor de Statistiek. Vervolgens worden de aldus verkregen bedragen afgerond op hele Euro's, behalve voor de genoemde reisgeldvergoedingen. Zie bijlage I.

Artikel 3. Definities

In deze overeenkomst wordt verstaan onder:

- a. De Werkgever:
Duiker Combustion Engineers B.V.
- b. Duiker Combustion Engineers B.V.:
De rechtspersoon, die op last van opdrachtgevers uitsluitend of in hoofdzaak ingenieurswerkzaamheden verricht.
- c. Ingenieurswerkzaamheden:
Het ontwikkelen, ontwerpen en leveren van chemisch-technologische processen, apparatuur en systemen ten behoeve van de industriële en energiesectoren;
Het toezicht houden op het fabriceren en het installeren van genoemde chemisch-technologische processen, apparatuur en systemen;
Alles wat in de breedste zin met het eerdergenoemde samenhangt.
- d. De werknemer:
Iedere persoon die in dienst van de werkgever werkzaamheden verricht.
- e. Stagiair:
Ieder persoon die in het kader van zijn opleiding aan een (hoge)school of universiteit ervaring komt opdoen bij werkgever.

- f. Deeltijddienstverband:
Onder deeltijddienstverband wordt verstaan een dienstverband van minder dan 40 uur per week. De bepalingen van de CAO worden dan naar evenredigheid toegepast, tenzij bij de betreffende regeling anders is bepaald.
- g. Rooster:
Het aantal arbeidsuren per dag volgend uit het dienstverband van de werknemer. Bij een voltijddienstverband is dit van maandag tot en met vrijdag 8 uur per dag. Bij een deeltijddienstverband is dit per werknemer afwijkend en schriftelijk vastgelegd.
- h. Het actuele uurloon wordt als volgt vastgesteld:
$$\text{actuele uurloon} = \text{bruto maandsalaris} * \frac{12}{40 * 52}$$
- i. Bruto maandsalaris: het maandsalaris vóór aftrek van loonbelasting en premies, betrokken op basis van een voltijd dienstverband (d.w.z. een aantal jaarlijks te werken uren gelijk aan de BJA).

Artikel 4. Aanstellingsprocedure en dienstverband

1. Sollicitatie

De werkgever en degenen die bij de sollicitatieprocedure zijn betrokken, zijn verplicht ten aanzien van een sollicitatie geheimhouding te betrachten.

2. Aanstelling

De gesloten arbeidsovereenkomst wordt tussen partijen schriftelijk vastgelegd. In deze schriftelijke bevestiging worden in ieder geval vermeld:

- a. de datum van ingang van het dienstverband;
- b. de werktijden en werkdagen;
- c. de functie, dan wel een omschrijving van de belangrijkste te verrichten werkzaamheden;
- d. de functiegroep, het niveau en het aantal functiejaren, zie bijlage III;
- e. de eventuele bijzondere beloningselementen;
- f. de vakantie en verlofrechten;
- g. de verplichte pensioenregeling;
- h. de proeftijd;

Wijzigingen zullen eveneens schriftelijk worden vastgelegd.

3. Intentie van de aanstelling

De intentie van de werkgever is dat werknemers die een jaarcontract krijgen na afloop van dit jaarcontract een dienstverband voor onbepaalde tijd wordt aangeboden.

De werkgever kan hier onder opgave van argumenten van afwijken.

Artikel 5. Almotie

Almotie is één van de vele instrumenten die werknemers en werkgever ter beschikking hebben om de inzetbaarheid en mobiliteit te bevorderen en bij te dragen aan blijvende duurzame inzetbaarheid. Een goed toegepast almotiebeleid draagt ook bij aan het gezond houden van de organisatie en haar werknemers. De volledige tekst van almotie staat vermeld in bijlage IV. Hieronder volgt de arbeidsvoorwaardelijke regeling.

CAO-partijen kiezen er nadrukkelijk voor om binnen Duiker Combustion Engineers enkel afspraken te maken over almotie naar een lager functieniveau.

1. Uitgangspunten almotieregeling

Regelingen, die met werknemers worden getroffen, dienen in evenwicht te zijn met het organisatiebelang. In dat licht bezien, dienen bij het toekennen van almotiefaciliteiten de volgende uitgangspunten gehanteerd te worden:

- a. Werknemers kunnen geen rechten claimen tot deelname aan almotie; het organisatiebelang moet te allen tijde gediend zijn;
- b. Als er sprake is van het aanvaarden van een minder zware functie, waaraan een lagere inschaling is verbonden, is de functieschaal in de nieuwe functie uitgangspunt voor het salaris;
- c. Almotie van werknemers vanaf 7 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd, heeft geen gevolgen voor de pensioenopbouw. Zij blijven dus op basis van hun oude salaris en/of arbeidsduur pensioen opbouwen;
- d. Almotie in een functie met een lager functieniveau kan leiden tot een verlaging van maximaal 2 salarisschalen, maar de verlaging kan nooit meer bedragen dan 10,5% ten opzichte van het salaris in de oorspronkelijke functie;
- e. Almotie met als reden verminderd functioneren in de huidige functie kan vanuit de werkgever enkel worden voorgesteld nadat een gedegen gezamenlijk overeengekomen verbetertraject niet het gewenste resultaat heeft gehad.

2. Almotie op verzoek werknemer naar een lager functieniveau

Wijzigingen door almotie op verzoek van de werknemer bij aanvaarden minder zware functie met een lagere functieschaal:

Vanaf de ingangsdatum almotie:

- a. Aanpassing van het salaris aan de lagere functieschaal met dien verstande dat:
 - i. De functiejaren en het salarisniveau van de oude functie wordt voortgezet in de nieuwe functie; wanneer de werknemer in de oude functie in de hoogste categorie functiejaren zat, zal deze ook in de nieuwe functie in de hoogste categorie functiejaren zitten. Zit de werknemer nog niet aan het maximum aan functiejaren dan groeit de werknemer in de nieuwe functieschaal door tot het maximum van die schaal;
 - ii. Het verschil tussen het oude en nieuwe salaris maximaal 10,5% kan bedragen;
 - iii. De afbouw van het oude salaris naar het nieuwe salaris gaat met maximaal 5,25% van het verschil per jaar;
 - iv. De afbouw plaatsvindt door iedere maand het oude salaris te verlagen met 1/12 van 5,25% tot het moment dat het salaris ofwel met het maximum van 10,5% is verlaagd, ofwel op het niveau is gekomen dat overeenkomt met de functieschaal, het salarisniveau en de functiejaren;
 - v. Deze afbouwregeling door het bovenstaande maximaal 2 jaar bedraagt.
- b. Van toepassing zijnde toelagen op de oude functie komen te vervallen.
- c. Van toepassing zijnde toelagen op de nieuwe functie worden toegepast.
- d. Vakantietoeslag- en verlofaanspraken worden aangepast aan de nieuwe situatie.
- e. Wanneer de teruggang in functieschaal met functiejaren groter is dan het maximum van 10,5% als bedoeld in lid a sub ii dan wordt het verschil als persoonlijke toelage toegekend aan de werknemer.

3. Almotie op verzoek werkgever naar een lager functieniveau

Wijzigingen door almotie op verzoek van de werkgever bij aanvaarden minder zware functie met een lagere functieschaal

Vanaf de ingangsdatum almotie:

- a. Aanpassing van het salaris aan de lagere functieschaal met dien verstande dat:

- i. De functiejaren en het salarisniveau van de oude functie wordt voortgezet in de nieuwe functie; wanneer de werknemer in de oude functie in de hoogste categorie functiejaren zat, zal deze ook in de nieuwe functie in de hoogste categorie functiejaren zitten. Zit de werknemer nog niet aan het maximum aan functiejaren dan groeit de werknemer in de nieuwe functieschaal door tot het maximum van die schaal;
- ii. Het verschil tussen het oude en nieuwe salaris maximaal 10,5% kan bedragen;
- iii. De afbouw van het oude salaris naar het nieuwe salaris met maximaal 3,5% van het verschil per jaar gaat;
- iv. De afbouw plaatsvindt door iedere maand het oude salaris te verlagen met 1/12 van 3,5% tot het moment dat het salaris ofwel met het maximum van 10,5% is verlaagd, ofwel op het niveau is gekomen dat overeenkomt met de functieschaal, het salarisniveau en de functiejaren;
- v. Deze afbouwregeling door het bovenstaande maximaal 3 jaar bedraagt.
- b. Van toepassing zijnde toelagen op de oude functie komen te vervallen.
- c. Van toepassing zijnde toelagen op de nieuwe functie worden toegepast.
- d. Vakantietoeslag- en verlofaanspraken worden aangepast aan de nieuwe situatie.
- e. Wanneer de teruggang in functieschaal met functiejaren groter is dan het maximum van 10,5% als bedoeld in lid a sub ii dan wordt het verschil als persoonlijke toelage toegekend aan de werknemer.

Artikel 6. Wederzijdse verplichtingen

De werkgever en de werknemer zijn verplicht, de in deze collectieve arbeidsovereenkomst almede de in de individuele arbeidsovereenkomst omschreven arbeidsvoorwaarden, rechten en verplichtingen in acht te nemen en deze onverkort toe te passen.

De werkgever is bevoegd een in de arbeidsovereenkomst voorkomende arbeidsvoorwaarde eenzijdig te wijzigen, mits hij bij de wijziging een zodanig zwaarwichtig belang heeft dat het belang van de werknemer dat door de wijziging zou worden geschaad, daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken (BW 7:613).

De werkgever zal de nodige maatregelen treffen ter voorkoming van schade aan de gezondheid van werknemers als gevolg van werkomstandigheden. Bij werkzaamheden op een locatie van een opdrachtgever dienen bovendien de, van toepassing zijnde, lokale voorschriften door de werknemer te worden nageleefd.

De werknemer is verplicht strikte geheimhouding tegenover derden in acht te nemen ten aanzien van alles wat hem met betrekking tot de werkzaamheden en relaties van de werkgever ter kennis komt. Alle documenten, tekeningen, berekeningen, kopieën daarvan en reproducties, die door de werknemer in dienst van de werkgever worden gemaakt of waarvan hij inzage krijgt, zijn eigendom van de werkgever. Deze documenten, tekeningen, berekeningen, kopieën daarvan en reproducties, mogen zonder medeweten en goedvinden van de werkgever niet door de werknemer aan derden worden getoond, overlegd of op andere wijze worden gebruikt. Ook het maken van kopieën of reproducties van bovengenoemde stukken, bestemd voor eigen gebruik door de werknemer, is zonder toestemming van de werkgever niet geoorloofd.

Artikel 7. Opzegging

1. Opzegtermijn werkgever en werknemer

Opzegging van een voor onbepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst gebeurt schriftelijk en zodanig dat de arbeidsovereenkomst eindigt aan het einde van de kalendermaand. De wettelijke opzegtermijnen ex artikel 7:672 ev. BW zijn van toepassing.

2. Bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd

Bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd door de werknemer, eindigt de dienstbetrekking zonder dat opzegging nodig is.

Artikel 8. Salarisbepalingen

1. Functieschalen

Elke functie die bij Duiker wordt uitgeoefend, wordt in een salarisschaal ingedeeld.

De functieschalen staan in bijlage III. Bij de genoemde schalen worden 4 salarisoniveaus onderscheiden, nl. niveau A, B, C en D, waarbij A het onderste niveau betreft en D het hoogste niveau.

De werknemer wordt ingedeeld in een functieschaal die overeenkomt met de uit te voeren functie, zoals omschreven in de betreffende functieomschrijving. Op basis van de uitkomsten van de sollicitatieprocedure en de afspraken rond het in dienst treden van werknemer, wordt de werknemer in de functieschaal in een bepaald salarisoniveau ingeschaald. Hierbij wordt rekening gehouden met elders opgedane ervaring op niveaubepalende onderdelen van de functie om te bepalen welke aantal functiejaren aan de in dienst tredende werknemer wordt toegekend.

Indien werknemer nog niet beschikt over alle competenties of vaardigheden om de functie volledig uit te voeren, wordt werknemer in een lagere schaal geplaatst.

- Medewerkers die bij de transformatie niet direct in de salarisschaal van de functie zijn geplaatst omdat zij nog niet beschikken over alle competenties en vaardigheden om de functie volledig uit te voeren, hebben recht op een duidelijk (SMART) ontwikkelplan en tijdspad gericht op groei om de functie volledig te kunnen uitvoeren.
- Medewerkers worden ingeschaald in de functieschaal van die functie. In het geval dat nieuwe medewerkers nog niet volledig beschikken over alle vaardigheden/competenties die nodig zijn voor de uitoefening van de beoogde functie, wordt een passende (junior-)functie gedefinieerd met bijpassende schaal; de intentie en verwachting is groei naar de officiële functie en -schaal. Hiervoor zal een SMART ontwikkelplan worden opgesteld.

Zodra werknemer over alle competenties en vaardigheden beschikt behorend bij de functie, wordt werknemer in de salarisschaal van de functie ingedeeld.

De functieschaal kent functiejaren, waarvan het aantal per functieschaal kan verschillen. Men wordt ingedeeld in het functiejaar, welke overeenkomt met het aantal jaren ervaring in vergelijkbare functie(s) van de werknemer. In de verschillende functieschalen wordt een jaarlijkse salarisverhoging toegekend naar het naast gelegen hogere functiejaar, totdat het hoogste functiejaar is bereikt. In uitzonderlijke gevallen, bijvoorbeeld langdurige ziekte, kan de werkgever gemotiveerd besluiten om deze periodieke salarisverhoging niet toe te kennen.

Afhankelijk van de individuele prestaties kan men op een hoger niveau of in een hoger functiejaar worden ingeschaald. Dit zal aan de hand van een beoordeling van de leidinggevende van de werknemer plaatsvinden.

De beoordeling door de leidinggevende zal plaatsvinden volgens de HR cyclus (planningsgesprek, voortgangsgesprek en beoordelingsgesprek) dat in overleg met de Ondernemingsraad is opgesteld. Details hiervan staan in het Huishoudelijke Reglement beschreven.

Artikel 9. Winstafhankelijke loyaliteitsbonus

Indien de winst voor belasting van Duiker Combustion Engineers ten minste € 125.000 bedraagt, zal een winstafhankelijke bonus worden uitgekeerd.

Over de winstafhankelijke bonus wordt geen vakantietoeslag uitgekeerd.

1. Werknemers die het opvolgende jaar nog in dienst zijn:

De winstafhankelijke bonus zal worden uitgekeerd in de maand volgend op de vaststelling van de jaarrekening aan werknemers die per 1 januari van het jaar volgend op het jaar waarop de bonus betrekking heeft in dienst zijn van Duiker. Als voorbeeld; zo krijgen werknemers die op 1 januari 2026 in dienst zijn de bonus die betrekking heeft op het jaar 2025.

De hoogte van de winstafhankelijke bonus wordt betrokken op het jaarsalaris van het jaar waarop de bonus betrekking heeft. De bonus wordt als volgt berekend:

$$\text{Bonus} = 0,15 * \text{Winst} * \frac{\text{Salaris}}{\text{Loonsom}}$$

Waarbij:

Bonus	Bonus, uitgedrukt in Euro
Winst	Winst voor vennootschapsbelasting van Duiker Combustion Engineers, berekend volgens de jaarrekening, waarin is opgenomen het resultaat van Duiker Services, uitgedrukt in Euro.
Salaris	Bruto jaarsalaris in het jaar waarop de bonus betrekking heeft, welke gelijk is aan de grondslag voor de bepaling van het vakantiegeld, uitgedrukt in Euro. Indien een medewerker slechts een gedeelte van het jaar, waarop de bonus betrekking heeft, in dienst is geweest, dan zal het bruto jaarsalaris naar rato worden aangepast.
Loonsom	Som van alle bruto jaarsalarissen, van alle werknemers die in dienst waren van Duiker Combustion Engineers op 1 januari van het jaar volgend op het jaar waarop de bonus betrekking heeft.

2. Werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt:

Een werknemer die in de loop van een jaar, waarover een winstafhankelijke loyaliteitsbonus wordt uitgekeerd, de AOW gerechtigde leeftijd bereikt en daardoor niet op 1 januari van het volgende jaar in dienst zal zijn, heeft recht op een winstafhankelijke loyaliteitsbonus die wordt berekend volgens de volgende formule:

$$\text{Bonus na AOW gerechtigde Leeftijd} = \text{Bonus} * \frac{\text{daadwerkelijk gewerkte uren}}{\text{BJA}}$$

De formule voor medewerkers die wel op 1 januari van het daarop volgende jaar in dienst zijn, is dan niet van toepassing.

Daadwerkelijk gewerkte uren zijn de uren, waarop door werknemer arbeid is verricht. Dit zijn de arbeidsuren volgens het rooster, verminderd met vakantie, verlof, RKW-uren, ziekte en uren die op feestdagen vallen en waarop niet is gewerkt.

Artikel 10. Arbeidsduur en werktijden

1. Basis jaarlijkse Arbeidsduur (BJA)

Het aantal dagen in een kalenderjaar verminderd met het aantal zaterdagen, zondagen en feestdagen, vermenigvuldigd met 8 uur per dag.

2. Feestdagen

De feestdagen als bedoeld in lid 1 van dit artikel zijn:

Nieuwjaarsdag, Eerste en Tweede Paasdag, Bevrijdingsdag in de lustrumjaren, Hemelvaartsdag, Eerste en Tweede Pinksterdag, Eerste en Tweede Kerstdag en Koningsdag, voor zover deze dagen niet vallen op een zaterdag of op een zondag.

3. Vakantiedagen en verlofuren

Vakantiedagen en verlofuren worden gedurende het kalenderjaar opgebouwd en in hele en halve uren afgeboekt. Meer informatie volgt in artikel 13.

4. Werktijden

De werknemer zal het aantal BJA vervullen op basis van een achturige werkdag. Daartoe kan in overleg met de leidinggevende van de betreffende afdeling een aanvangstijd tussen 7.00 uur en 9.30 uur worden gekozen en een beëindigingstijd tussen 15.30 uur en 18.00 uur, mits er acht uur per dag gewerkt wordt. De lunchpauze heeft een vaste begintijd van 12.30 uur en een vaste eindtijd van 13.00 uur.

De genoemde tijden gelden als richtlijn en vormen zodoende de basis waarop de werkdagen worden ingepland. Om een goede werk-privé balans te bereiken, kan hierin worden afgeweken. Deze vorm van flexibel werken is afhankelijk van de werkzaamheden van werknemer en de behoefte van werkgever. Werknemer maakt een goede inschatting van het effect van deze vorm van flexibel werken op de resultaten, bereikbaarheid, samenwerking en eigen welzijn. De behoeften van werkgever staan bij deze keuze voorop, waarbij werknemer met gerechtvaardigde belangen van zichzelf rekening houdt. Indien nodig stemmen Werknemer en de leidinggevende de keuze van de werktijden af.

De genoemde aanvangstijd en beëindigingstijd kunnen, indien de bezetting van de afdeling of de aard van de werkzaamheden dit vereisen, door de direct leidinggevende van de werknemer worden vastgesteld.

Tijd benodigd voor ontbijt, lunch en diner wordt niet als werktijd beschouwd.

5. Kort bijzonder verlof

- a. Aan de werknemer, voor wie wegens bijzondere omstandigheden kort verlof binnen de arbeidstijd noodzakelijk is, wordt dit toegestaan voor zover dit in de onderneming gebruikelijk is.

- b. Bij zodanig verlof, wordt het salaris doorbetaald in de hieronder opgenomen gevallen tot de daarbij vermelde duur;
- 4 dagen:
bij overlijden van de levenspartner of van een inwonend kind;
 - 2 dagen:
bij huwelijk van de werknemer of het bezegelen van een geregistreerd partnerschap;

bij overlijden van een niet inwonend kind;
bij overlijden van een van de ouders;
 - 5 dagen:
bij bevalling van de levenspartner;
 - 1 dag:
bij 25- of 40-jarig huwelijk of geregistreerd partnerschap van de werknemer;
bij huwelijk of geregistreerd partnerschap van een kind;
bij overlijden of voor het bijwonen van de begrafenis van: een der grootouders van de werknemer of levenspartner, een zuster, een broer, een van de schoonouders, een schoonzuster, een zwager, een schoondochter, een schoonzoon, een kleinkind;
 - ten hoogste 1 dag per kalenderjaar:
bij huwelijk van een broer, zuster, of kleinkind.
 - ten hoogste 2 dagen per kalenderjaar:
bij verhuizing van de werknemer.
 - ten hoogste 3 dagen per kalenderjaar:
De werknemer die met toestemming van werkgever op zijn werkdagen (tijdens zijn gangbare werkuren) maatschappelijk dienstbaar vrijwilligerswerk verricht ten behoeve van groepen die in een achterstandspositie in de samenleving verkeren, ontvangt hiervoor bijzonder verlof met behoud van salaris gedurende ten hoogste 3 werkdagen (normniveau 8 uren per dag) per jaar mits hij/zij zelf daarnaast aantoonbaar tenminste 1 werkdag (normniveau 8 uren per dag) verlof opneemt om een deel van dit vrijwilligerswerk in eigen tijd te verrichten. Werkgever en Ondernemingsraad beoordelen vooraf gezamenlijk in hoeverre het vrijwilligerswerk kan worden geacht maatschappelijk dienstbaar te zijn en aan het vermelde uitgangspunt achterstandspositie voldoet. Het verzoek dient ten minste 2 weken voor het beoogde verlof worden ingediend.
 - een naar redelijkheid te bepalen tijd:
bij vervulling van een bij wettelijk voorschrift of door de overheid opgelegde verplichting, welke persoonlijk moet worden nagekomen, voor zover hiervoor van de overheid geen geldelijke vergoeding kan worden verkregen; voor het doen van een vakexamen, ter verkrijging van een erkend diploma, indien dit in het belang van het bedrijf is; bij ondertrouw; bij bezoek aan een huisarts, tandarts, respectievelijk specialist of in verband met nabehandeling na ziekte, indien in redelijkheid niet verlangd kan worden dat dit buiten werktijd plaats kan vinden; voor het doen van sollicitatiegesprekken na door de werkgever aangezegd ontslag of bij dreiging van een dergelijke aanzegging, indien dit niet aan de werknemer verweten kan worden.

- c. Onder levenspartner als bedoeld in lid b, wordt verstaan de echtgeno(o)t(e) of geregistreerd partner dan wel hij of zij met wie de werknemer een duurzame levensrelatie onderhoudt en die tevoren als zodanig bij de werkgever bekend is gemaakt.
6. Regeling korter werken (RKW uren)
- a. Werknemers, die op de datum waarop zij de AOW-gerechtigde leeftijd bereiken 12½ jaar of langer zonder onderbreking in dienst van de werkgever zouden zijn, bouwen vanaf ten hoogste zeven jaar voorafgaand aan de datum waarop hij/zij de AOW-gerechtigde leeftijd zal bereiken recht op aanvullende RKW uren op volgens onderstaande regeling:
- 7 jaar voor AOW gerechtigde leeftijd: 95 uur extra per jaar
 6 jaar voor AOW gerechtigde leeftijd: 145 uur extra per jaar
 5 jaar voor AOW gerechtigde leeftijd: 195 uur extra per jaar
 4 jaar voor AOW gerechtigde leeftijd: 265 uur extra per jaar
 3 jaar voor AOW gerechtigde leeftijd: 400 uur extra per jaar
 2 jaar voor AOW gerechtigde leeftijd: 400 uur extra per jaar
 1 jaar voor AOW gerechtigde leeftijd: 438 uur extra per jaar
- Voor de minder gewerkte uren ontvangt de werknemer 100% van het salaris gebaseerd op de Basis Jaarlijkse Arbeidsduur (BJA) zoals genoemd in artikel 10.1 Indien in deeltijd wordt gewerkt, geldt een opbouw van bovenstaande RKW uren naar rato.
- b. Overgangsregeling
 Op de regeling kan niet eerder aanspraak gemaakt worden voordat werknemer de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt. Het recht op de extra uren volgens deze regeling, waarop de werknemer vóór 60 jarige leeftijd recht zou hebben, wordt dan verkregen bij bereiken van 60 jarige leeftijd. Indien de regeling ten aanzien van de AOW leeftijd wijzigt, worden de opgebouwde uren verrekend met de reeds toegekende uren volgens deze regeling. Zodat de op te bouwen uren volgens de regeling korter werken maximaal 1938 uur kan bedragen.
- c. Opnemen van de RKW uren dient aan het begin van het jaar in overleg met de direct leidinggevende overeengekomen te worden. Hierbij dient er naar gestreefd te worden, om binnen dat jaar een regelmatig arbeidspatroon aan te houden. Onder een ´regelmatig arbeidspatroon´ wordt hierbij verstaan binnen iedere werkweek reguliere dagen en tijden waarop gewerkt wordt.
- d. Na één maand van onafgebroken of drie maanden gezamenlijk gedurende één kalenderjaar afwezigheid wegens ziekte worden gedurende de resterende ziekteperiode(n) in dat jaar geen RKW uren volgens deze regeling opgebouwd.
- e. RKW uren opgebouwd volgens deze regeling kunnen onbeperkt naar toekomstige jaren worden meegenomen. Nog niet opgebouwde uren kunnen uitdrukkelijk niet vooraf worden opgenomen of uitbetaald. RKW uren (verkregen door regeling korter werken) waarop werknemer volgens dit artikel recht heeft en voor zover niet wordt opgenomen kunnen worden verkocht tegen het tarief dat gehanteerd wordt bij het kopen en verkopen van verlofuren. Dit bedraagt 0,676% van het bruto maandsalaris (zie artikel 13.5.f.iii).

Artikel 11. Overwerk en Reisuren

1. Deze overeenkomst verstaat onder overwerk: arbeid, welke de werknemer in opdracht van de werkgever verricht buiten de door hem in zijn dienstverband vastgestelde arbeidstijd (het rooster). Arbeid geldt pas als overwerk wanneer er tenminste 1 uur meer is gewerkt dan volgens het rooster.
2. Overwerk zal tot uitzonderingen worden beperkt. Indien overwerk naar het oordeel van de werkgever met inachtneming van de daarvoor gestelde wettelijke voorschriften noodzakelijk is, is de werknemer gehouden overwerk te verrichten, mits hem daarvan als regel ruim tevoren mededeling is gedaan.
3. Voor werknemers, die op verzoek van de werkgever buiten de vastgestelde arbeidstijd arbeid verrichten, is het tarief voor overwerk 184% van het actuele uurloon.
4. Over de overuren worden geen rechten op vakantietoeslag, winstafhankelijke bonus, vakantie-uren, roostervrije uren en pensioenaanspraken opgebouwd.
5. Aan werknemers die minstens 3 uur overwerk verrichten in de zin van dit artikel, zal op declaratiebasis een maaltijd en eventuele extra reiskosten worden vergoed.
6. De overuren worden de maand nadat ze zijn gemaakt uitbetaald. In plaats van de uitbetaling kan de werknemer ervoor kiezen dit zelf om te zetten naar verlof uren.
7. Overuren tijdens dienstreizen
 - a. Uren gemaakt tijdens dienstreizen buiten het rooster gelden niet als overwerk, maar worden als tijd-voor-tijd uren aangemerkt, met uitzondering van de afdeling Field Engineering.
 - b. Uren gemaakt tijdens dienstreizen buiten het rooster gelden voor de werknemers van de afdeling Field Engineering als overwerk, voor zover de gewerkte overuren door de klant schriftelijk bevestigd worden. Wanneer de uren niet schriftelijk bevestigd worden, zijn dit tijd-voor-tijd uren.
8. Reisuren tijdens dienstreizen
 - a. Reisuren zijn uren die nodig zijn om van vertrekpunt tot bestemming te komen. Reisuren gelden niet als arbeidstijd en worden niet als overwerk beschouwd.
 - b. Reisuren worden tegen 100% van het actuele uurloon vergoed. De werknemer kan ervoor kiezen deze zelf om te zetten naar tijd-voor-tijd uren.
9. Tijd-voor-tijd uren
 - a. Voor de tijd-voor-tijd uren kan vrije tijd worden opgenomen indien de voortgang van de werkzaamheden daardoor niet verstoord wordt en na toestemming van de leidinggevende. Tijd-voor-tijd uren worden bij voorkeur binnen een maand nadat ze zijn opgebouwd opgenomen.
 - b. Aan het eind van een kalenderjaar vervallen de opgebouwde tijd-voor-tijd uren, met uitzondering van de tijd-voor-tijd uren die zijn opgebouwd in november of december van dat jaar en voor zover deze uren niet zijn opgenomen omdat de werkzaamheden het niet toelaten. Tijd-voor-tijd uren gemaakt in november of december kunnen meegenomen worden naar het jaar erna.

Artikel 12. Vergoedingen bij Reizen

1. Woon/werkverkeer

De vergoeding woon-/werkverkeer vindt plaats volgens de fiscaal onbelast toegestane vergoeding (In 2025: € 0,23 per km). In het geval van een wijziging van de hoogte van de fiscale kilometervergoeding zal het genoemde bedrag worden aangepast aan de hoogte van de fiscaal onbelast toegestane vergoeding. De afstand wordt hierbij op de 'snelste route' van de ANWB routeplanner gebaseerd.

De maximale vergoede afstand woon-werk mag 80 km (enkele reis) bedragen. Het bedrag van de maandelijkse reiskostenvergoeding is gemaximeerd aan de kosten van een OV-vrij abonnement (In 2025: € 407,56 per maand).

Werknemers die op meer dan 40 km afstand wonen, mogen ook kiezen voor een abonnement via een NS-businesscard. De abonnementsvorm is afhankelijk van de afstand woon-werk. De maandelijkse reiskostenvergoeding komt dan te vervallen. De kosten van een NS-businesscard kunnen niet de reguliere woon-werkvergoeding overstijgen.

Het aantal reisdagen wordt gebaseerd op het door de Belastingdienst uitgegeven actuele 'handboek loonheffingen'. Op 1 juli 2025 bedraagt het aantal toegestane reisdagen 214 dagen.

Indien op minder dan 5 dagen per week op kantoor gewerkt wordt, dan zal de bijdrage in reiskosten naar evenredigheid van het aantal dagen worden toegepast. Eventuele thuiswerkdagen worden verrekend via een Hybride werken-overeenkomst.

Werknemers, die een auto ter beschikking hebben gekregen van de werkgever voor het uitoefenen van hun werkzaamheden, ontvangen geen reiskostenvergoeding als boven omschreven. De financiële aspecten ten gevolge van de geldende belastingregels betreffende het eigen gebruik respectievelijk zakelijk gebruik, dienen door de werknemer te worden afgehandeld en komen ten laste van de werknemer.

2. Zakelijke reizen

Voor zakelijke reizen (ook voor opleidingen), niet zijnde woon/werkverkeer, die met eigen auto (of motorfiets) worden gemaakt, wordt een bedrag vergoed van € 0,33 in 2025 per gereden kilometer. Dit (netto) bedrag wordt met de eerstvolgende salarisbetaling uitgekeerd na invullen van het declaratieformulier kilometervergoeding.

3. Overnachtingsvergoeding bij dienstreizen

Voor werknemers die reizen voor zakelijke doeleinden wordt per overnachting van huis een bedrag uitgekeerd zoals vernoemd in Bijlage 1.

Artikel 13. Vakantie en Verlof

1. Omschrijving

a. Vakantiedagen en verlofuren worden gedurende het kalenderjaar opgebouwd en in hele uren afgeboekt. De werknemer heeft vier maal de wekelijkse arbeidsduur per kalenderjaar recht op vakantiedagen met behoud van salaris. Voor een voltijd werknemer bedraagt dit $40 \times 4 = 160$ uur.

b. Voor de werknemer, wiens duur van het dienstverband minder is dan een kalenderjaar wordt de vakantie naar evenredigheid vastgesteld.

- c. Als vakantie-uren worden niet beschouwd:
- de feestdagen genoemd in artikel 10.2
 - de uren, gedurende welke de werknemer wegens ziekte/arbeidsongeschiktheid de bedongen arbeid niet verricht;
 - de uren, gedurende welke de werknemer wegens andere omstandigheden, genoemd in artikel 10.6 RKW, de bedongen arbeid niet verricht;
 - de uren gedurende welke de werknemer de bedongen arbeid niet verricht omdat hij, anders dan voor de eerste oefening en zonder het oogmerk de krijgsmacht of andere overheidsdienst bij wijze van beroep te verrichten, een verplichting naleeft, hem opgelegd door de wet, of voortvloeiend uit een verbintenis door hem jegens de overheid aangegaan en ten aanzien van 's lands verdediging of ter bescherming van de openbare orde;
 - zwangerschapsverlof/bevallingsverlof;
 - wanneer de werknemer tijdens de voor hem vastgestelde vakantie in omstandigheden verkeert als bedoeld in dit lid, gelden deze dagen niet als vakantie indien de werkgever zo spoedig mogelijk na het ontstaan van de omstandigheid op de hoogte wordt gesteld.

2. Aaneengesloten vakantie

Vakantie wordt genoten als aaneengesloten vakantie-uren en/of door gebruik te maken van verlofuren; de aaneengesloten vakantie wordt individueel vastgesteld, de verlofuren kunnen collectief of individueel worden vastgesteld. Alle bijzondere dagen, zowel R.K., Prot.Chr. en andere feestdagen, buiten die genoemd in artikel 10.2, waarop vrijaf wordt genomen, gelden als verlofuren.

3. Doorbetaling en verrekening gedurende het dienstverband

- a. De werknemer behoudt gedurende de vakantie aanspraak op zijn salaris.
- b. De werkgever heeft de bevoegdheid de als voorschot te veel genoten vakantie-uren te verrekenen met nog te verdienen vakantiedagen.
- c. Zolang de dienstbetrekking duurt, mag het recht op vakantie niet worden vervangen door een uitkering in geld.

4. Vaststelling van de vakantie

- a. De individuele aaneengesloten vakantie en de individuele vakantiedagen worden vastgesteld na tijdig overleg tussen leidinggevende en werknemer. De werknemer heeft jaarlijks recht op een aaneengesloten vakantie van minimaal drie weken.
- b. Indien de vakantiedagen niet of niet allemaal in het desbetreffende kalenderjaar zijn opgenomen, heeft werkgever de bevoegdheid om deze voor 1 mei van het daaropvolgende kalenderjaar aan te wijzen.
- c. Aanspraken op niet genoten vakantiedagen vervallen een half jaar na het jaar waarin de aanspraak is verworven (per 1 juli van het volgende jaar).
- d. De periode van de aaneengesloten vakantie wordt in overleg met de werkgever zo tijdig mogelijk vastgesteld, zodat de werkgever gelegenheid heeft maatregelen voor een goed verloop van de werkzaamheden te treffen.
- e. Indien de werkgever, na overleg met de werknemer en om gewichtige redenen de eerder vastgestelde periode van de aaneengesloten vakantie wijzigt, is de werkgever

verplicht de werknemer volledig de schade te vergoeden, welke deze ten gevolge van het niet verlenen of van het wijzigen van de vastgestelde periode lijdt.

5. Verlof

- a. Verlofuren zijn geen vakantieuren in de zin van de wet. Het totaal aantal verlofuren bedraagt 144 uur per fulltime dienstverband.
- b. Voor de werknemer, wiens duur van het dienstverband minder is dan een kalenderjaar worden het verlof naar evenredigheid vastgesteld.
- c. De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad collectieve verlofuren vaststellen tot een maximum van 80 uur per jaar.
- d. De verlofuren bestaan uit verlofuren die door werknemers naar behoefte kunnen worden:
 - opgenomen als vrije tijd
 - uitbetaald in geld (maximaal 80 uur) en indien gewenst gestort in een fiscaal aantrekkelijke regeling, welke regelingen hiervoor in aanmerking komen worden door directie bepaald.
 - meegenomen naar het volgende jaar met dien verstande dat het saldo aan verlofuren aan het einde van het kalenderjaar nooit meer bedraagt dan 80 uur.
 - wanneer werkgever en werknemer overeenstemming bereiken kan van het bovenstaande afgeweken worden.
- e. Verlofuren boven de 80 uur die niet zijn opgenomen in het kalenderjaar waarin de aanspraken zijn verworven, worden uitgekeerd in geld uiterlijk in januari volgend op het kalenderjaar waarin de rechten zijn ontstaan zoals beschreven in artikel 13.5.f.
- f. Kopen en verkopen van verlof

Het kopen en verkopen van verlof voor zover dit niet is opgebouwd door werknemer in het kader van artikel 10.6 RKW, is mogelijk onder de volgende condities:

- i. Per jaar kunnen maximaal 80 verlofuren verkocht worden.
- ii. Per jaar kunnen maximaal 80 verlofuren gekocht worden.
- iii. Het tarief dat gehanteerd wordt bij het kopen en verkopen van verlofuren bedraagt 0,676% van het bruto maandsalaris.
- iv. Wanneer verlofuren niet opgenomen worden in het kalenderjaar waarin de aanspraken zijn opgebouwd, worden de uren boven 80 uur uiterlijk in januari volgend op jaar waarin de rechten zijn ontstaan, uitbetaald tegen 0,676% van het bruto maandsalaris. Dit tarief geldt per jaar voor maximaal 80 verlofuren (inclusief de eventueel eerder verkochte verlofuren in hetzelfde jaar). De verlofuren die hierboven vallen worden tegen het actuele uurloon uitbetaald.
- v. Het kopen of verkopen van verlof heeft geen effect op het opbouwen van RKW uren, vakantie en pensioenrechten. Eventuele uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten kunnen wel door het kopen van RKW uren worden beïnvloed. De hoogte van het vakantiegeld wordt niet door het kopen/verkopen van uren beïnvloed.

g. Arbeidsongeschiktheid en verlof

In het eerste half jaar van volledige arbeidsongeschiktheid bouwt de werknemer zijn volledige verlof over die periode op. Is een werknemer na het eerste half jaar nog volledig arbeidsongeschikt dan bouwt werknemer geen verlof meer op. Is een werknemer gedeeltelijk arbeidsongeschikt dan bouwt de werknemer verlof op alsof de werknemer volledig arbeidsgeschikt zou zijn.

6. Extra Verlofuren

a. Wegens lang dienstverband:

De werknemer, die 25 jaar zonder onderbreking in dienst is van een en dezelfde werkgever, of diens "rechtsvoorgangers", ontvangt met ingang van het kalenderjaar waarin het 25-jarig dienstverband wordt bereikt, per jaar 24 verlofuren meer dan waarop hij volgens lid 5a recht heeft.

b. De werknemer, die 12½ jaar zonder onderbreking in dienst is van één en dezelfde werkgever, of diens "rechtsvoorgangers", ontvangt met ingang van het kalenderjaar waarin het 12½-jarig dienstverband wordt bereikt, per jaar 8 verlofuren meer dan waarop hij volgens lid 5a recht heeft.

c. Overgangsregeling

Werknemers die op 1 januari 2015 in dienst waren vallen onder een overgangsregeling.

Wat de werknemer volgens artikel 11.5.d van de CAO 2012-2014 geacht wordt naar rato van het aantal dienstjaren te hebben opgebouwd wordt per individuele werknemer berekend. Bij 25 dienstjaren (of meer) zou de werknemer het volledige gebruik van de regeling hebben opgebouwd. Dit zijn 600 uur. Voor de werknemers in dienst van de werkgever op 1 januari 2015 is een overgangsregeling van toepassing.

Deze uren worden tijdsevenredig verdeeld tot aan de AOW gerechtigde leeftijd.

A = aantal uren die de huidige werknemer nog krijgt: 600 uur min de al gekregen uren o.b.v. oude regeling Extra vakantie voor senioren.

B = 8 uur x aantal nog te volbrengen dienstjaren tot AOW gerechtigde leeftijd.

C = aantal dienstjaren (maximaal 25) / 25 jaar x (A-B)

Aantal verlofuren wat de individuele werknemer er jaarlijks vanaf 1-1-2015 bij krijgt = C / aantal nog te volbrengen dienstjaren tot AOW gerechtigde leeftijd.

7. Afrekenen bij einde dienstverband

a. Te veel genoten vakantie en/of verlof

Ingeval de dienstbetrekking wordt beëindigd op verzoek van de werknemer en in geval de dienstbetrekking eindigt wegens een voor de werkgever dringende reden, kan de werkgever te veel genoten vakantie- en verlofuren verrekenen met het salaris.

b. Nog niet genoten vakantie en/of verlof

i. Voor de werknemer, die de werkgever verlaat, kan de hem nog toekomstende vakantie voor het einde van de dienstbetrekking alsnog worden vastgesteld.

- ii. Indien van de in lid b.(i) genoemde mogelijkheid geen gebruik wordt gemaakt, heeft de werknemer aanspraak op een uitkering in geld tot een bedrag van zijn salaris over een tijdvak gelijk aan de hem nog toekomende vakantie.
- iii. De werkgever verstrekt de werknemer een verklaring vermeldende het aantal vakantiedagen waarop het bedrag bedoeld in lid b.(ii), betrekking heeft alsmede eventueel het aantal dagen verlof zonder behoud van salaris dat de werknemer bij het einde van de dienstbetrekking nog niet heeft genoten.
- iv. Bij het eindigen van het dienstverband door overlijden van de werknemer geschiedt de in lid b.(ii) genoemde uitkering aan zijn nagelaten betrekkingen.

8. Beëindiging dienstverband

De krachtens artikel 635 van het BW verkregen aanspraken op vakantie vervallen indien de dienstbetrekking door de werknemer wordt beëindigd alvorens de onderbroken arbeid is hervat. Dit zal echter niet het geval zijn, indien beëindiging van het dienstverband plaats vindt om medische redenen.

9. Vakantietoeslag

- a. De werkgever verleent de werknemer jaarlijks een vakantietoeslag welke wordt verdiend in de periode van 1 juli tot en met 30 juni.
- b. De vakantietoeslag bedraagt 8% van de maandverdiensite voor iedere maand dienstverband in de in lid a bedoelde periode en wordt uitbetaald in mei dan wel aan het einde van het dienstverband.
- c. Als gevolg van een disciplinaire maatregel kan een werknemer tijdelijk geschorst worden. Over de schorsingsperiode wordt geen vakantietoeslag uitgekeerd. De inhouding van vakantietoeslag vindt plaats vanaf de eerst volgende kalendermaand waarin de werknemer zijn werkzaamheden heeft gestaakt. Vakantietoeslag wordt weer toegekend vanaf de eerst volgende kalendermaand waarin de werknemer zijn werkzaamheden weer heeft hervat.

Artikel 14. Andere voorzieningen

1. Goed werkgeverschapverzekering

Door de werkgever is een 'goed werkgeverschapverzekering' afgesloten, die ongevallen tijdens diensttijd, woon- werkverkeer en bedrijfsgerelateerde activiteiten dekt. De polisvoorwaarden van deze 'goed werkgeverschapverzekering' worden door werkgever ter inzage gegeven.

2. Collectieve verzekeringen WIA en ANW

Werkgever faciliteert dat werknemer zich kan verzekeren voor de gevolgen van arbeidsongeschiktheid. Daarnaast kan werknemer zich verzekeren voor een aanvulling op de ANW voor de nabestaanden na overlijden. Indien werknemer kiest om te participeren in deze collectieve verzekeringen, zal werkgever de helft van de premies betalen. De polisvoorwaarden zijn voor werknemer inzichtelijk.

Artikel 15. Ziekte en arbeidsongeschiktheid

De werkgever is voor de uitvoering van de werknemersverzekeringen via het Landelijk Instituut Sociale Verzekeringen aangesloten bij de uitvoeringsinstantie UWV.

Premies worden op het salaris ingehouden.

1. Indien de werknemer wegens ziekte niet in staat is zijn werkzaamheden te verrichten en behoudens het gestelde in artikel 7:629 BW lid 3, 4, 5, 6 en 10, zal de werkgever gedurende een periode van 104 weken, indien en zolang de arbeidsovereenkomst voortduurt, salaris doorbetalen, met dien verstande dat werkgever gedurende de eerste periode van 52 weken van arbeidsongeschiktheid, 100% van het overeengekomen salaris zal doorbetalen.
2. Wanneer de periode van arbeidsongeschiktheid langer duurt dan 52 weken betaalt de werkgever gedurende de tweede periode van 52 weken - en daarna indien het tijdvak van 104 weken op grond van artikel 7:629 lid 11 BW is verlengd - 70% van het overeengekomen salaris.
3. In afwijking van lid 2 van dit artikel, betaalt de werkgever in de tweede periode van 52 weken:
 - een aanvulling ter hoogte van 30% van het overeengekomen salaris, over de gewerkte uren die de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer in het kader van passend werk verricht, mits de werknemer naar het oordeel van de werkgever aan haar re-integratieverplichtingen voldoet conform de Wet Verbetering Poortwachter;
 - een aanvulling bestaande uit het verschil tussen de hoogte van de IVA-uitkering en 100% van het overeengekomen salaris aan de arbeidsongeschikte werknemer die een IVA-uitkering ontvangt, indien en voor zover de IVA-uitkering lager is.

Artikel 16. Pensioenregeling

1. Pensioenopbouw tot Salarisgrens

De werkgever is op vrijwillige basis aangesloten bij de Stichting Pensioenfonds Metalektro. Voor alle werknemers is deelneming aan de pensioenvoorziening van de Stichting Pensioenfonds Metalektro (PME) algemeen verplicht gesteld. De werknemer is daardoor verplicht Deelnemer aan het fonds.

Als aan de voorwaarden uit het Pensioenreglement 2015 wordt voldaan, heeft:

- a. De Deelnemer aanspraak op een levenslang ouderdomspensioen voor zichzelf vanaf de Pensioeningangsdatum;
- b. De Partner bij overlijden van de (Gewezen) Deelnemer of Gepensioneerde aanspraak op:
 - een levenslang partnerpensioen;
 - een tijdelijk ANW-pensioen, als de Deelnemer heeft gekozen voor deelname aan de vrijwillige ANW-verzekering.
- c. Het Kind bij overlijden van de (Gewezen) Deelnemer of Gepensioneerde aanspraak op tijdelijk wezen- pensioen;
- d. De Ex-partner bij overlijden van de (Gewezen) Deelnemer of Gepensioneerde aanspraak op een Bijzonder partnerpensioen;
- e. De Ex-partner vanaf de Pensioeningangsdatum een aanspraak op een verevend deel van het ouderdoms- pensioen.

De hoogte van de aanspraken op ouderdomspensioen, partnerpensioen en wezenpensioen uit de pensioenregeling wordt berekend op basis van de Pensioengrondslag van de Deelnemer.

Volgens de Uitvoeringsovereenkomst Stichting pensioenfonds van de Metalektro is voor deelnemers geboren vóór 1950 geen overbruggingspensioen verzekerd en voor de deelnemers geboren na 1949 vindt de opbouw van ouderdoms-, partner- en wezenpensioen plaats op basis van 85% van het normale opbouwniveau van het fonds (de “85%-variant”). Voor gedetailleerde informatie ten aanzien van rechten en verplichtingen, kan men het betreffende reglement en de Uitvoeringsovereenkomst Stichting Pensioenfonds van de Metalektro raadplegen. De werkgever geeft deze ter inzage.

Het premiepercentage voor het ouderdomspensioen van de werknemer dat ten laste komt van de werknemer komt overeen met de “Maximale werknemerspremie verplichte pensioenregeling” (voor 2025 bedraagt deze 10,89% x 85% van de pensioengrondslag en is gelijk aan 38,92% van de totale premie). Hierbij wordt de pensioengrondslag als volgt bepaald:

$$\text{pensioengrondslag} = \text{maandsalaris} \times 12,96 - \text{franchise}$$

Het premiepercentage voor het ouderdomspensioen van de werknemer welke ten laste komt van de werkgever, bedraagt de totale premie vermindert met het werknemersdeel. (voor 2025 bedraagt het werkgeversdeel 17,09% x 85% van de pensioengrondslag en is gelijk aan 61,08% van de totale premie).

De premiepercentages die ten laste komen van werknemer en werkgever worden jaarlijks gepubliceerd door het PME op <https://www.metalektropensioen.nl/kerncijfers>.

2. Pensioenopbouw boven Salarisgrens:

Werknemers met een jaarsalaris dat hoger is dan de door Metalektropensioen/PME gedefinieerde salarisgrens, (voor 2025 bedraagt deze €95.236,-), zijn eveneens verplicht deel te nemen in de collectieve pensioenregeling “Pensioenopbouw boven salarisgrens, hoog 1,875%”.

Het premiepercentage van de pensioenopbouw boven de salarisgrens die ten laste komt van de werknemer bedraagt 7,5% van de excedentpensioengrondslag. Waarbij de excedentpensioengrondslag als volgt wordt berekend:

$$\text{excedentpensioengrondslag} = \text{maandsalaris} \times 12,96 - \text{salarisgrens}$$

Het premiepercentage van de pensioenopbouw boven de salarisgrens dat ten laste komt van de werkgever in 2025 zijn te herleiden met de percentages genoemd in de onderstaande tabel, vermindert met het werknemersdeel. In de linker kolom zijn de percentages van 2025 weergegeven en in de rechterkolom de vergelijkende percentages van 2024.

Premie hoog	2025	2024
< 35 jaar	15,1%	15,1%
35 - 39 jaar	17,4%	17,4%
40 - 44 jaar	20,3%	20,3%
45 - 49 jaar	23,4%	23,4%
50 - 54 jaar	27,1%	27,1%
55 - 59 jaar	31,1%	31,1%
60 jaar >	35,2%	35,2%

De percentages in de bovenstaande tabel worden jaarlijks gepubliceerd door PME op <https://www.pmepensioen.nl/rekencijfers>.

3. Instelling Werkgroep Pensioenregeling en Loonruimte

Gedurende de looptijd van deze cao wordt een werkgroep ingesteld met als doel het uitwerken van voorstellen voor:

- De hoogte en inhoud van een toekomstbestendige pensioenregeling, rekening houdend met de vereisten van de Wet toekomst pensioenen (Wtp);
- Het bijbehorende extra beslag op de structurele loonruimte in toekomstige cao-periodes.

Samenstelling:

De werkgroep bestaat uit vertegenwoordigers van de werkgever en de ondernemingsraad, waar nodig aangevuld met deskundigen op het gebied van pensioenen.

Werkwijze:

- De werkgroep voert analyses uit van de huidige pensioenregeling, toekomstige wettelijke kaders, premieontwikkelingen en loonkostenontwikkeling binnen Duiker.
- Op basis hiervan ontwikkelt de werkgroep scenario's met bijbehorende financiële en arbeidsvoorwaardelijke gevolgen en noemt één of meerdere mogelijke pensioenuitvoerders.

Rapportage en besluitvorming:

- De werkgroep brengt uiterlijk 1 april 2026 een schriftelijk advies uit aan de werkgever.
- Dit advies wordt als een voorgenomen besluit voorgelegd aan de ondernemingsraad conform de bepalingen van de Wet op de ondernemingsraden, waaronder het recht op advies of instemming, voor zover van toepassing.
- Na afronding van het OR-traject worden de uitkomsten besproken met de sociale partners.

Artikel 17. Overlijdensuitkering

De nagelaten betrekkingen van een werknemer hebben recht op een overlijdensuitkering. Deze uitkering, ten bedrage van drie maandsalarissen, wordt betaald in een bedrag ineens. Deze uitkering komt ten laste van de werkgever.

Artikel 18. Bijzondere beloningen

- De werknemer die 12½ jaar zonder onderbreking in dienst is van een en dezelfde werkgever of diens rechtsvoorgangers, ontvangt op de dag daarvan een uitkering gelijk aan één bruto maandsalaris. Dit bedrag is belastbaar.

2. Voor de werknemer die als zodanig 25 jaar in dienst is en voor de werknemer die als zodanig 40 jaar in dienst is bedraagt deze uitkering netto het bedrag van een bruto maandsalaris.
3. Bedragen uit hoofde van lid 1 en 2 van dit artikel worden in evenredigheid van de BJA uitgekeerd.

Artikel 19. Studie

1. Tegemoetkoming van de kosten
 - a. Het initiatief voor het volgen van een opleiding/cursus/training kan komen van zowel werkgever als werknemer. Gezamenlijk wordt nut en noodzaak bepaald. Wanneer beiden akkoord zijn met het volgen van de opleiding/cursus/training, worden de kosten vergoed door de werkgever.
 - b. Reiskosten kunnen gedeclareerd worden. Zie artikel 12.2 Zakelijke reizen
2. Verlof in verband met het volgen van lessen
 - a. De lessen worden in het algemeen geacht buiten werktijd te worden gevolgd. Voor de benodigde eigen tijd voor het volgen van deze lessen zal een compensatie in tijd worden verleend van 20% van de benodigde eigen tijd (dit geldt niet voor de eigen tijd benodigd voor het studeren). Voor die lessen die niet anders dan tijdens de werktijd worden gegeven wordt aan de werknemer verlof met behoud van salaris gegeven.
 - b. Verlof met behoud van salaris zal voorts worden verleend voor de tijd dat een examen tijdens de werktijd moet worden afgelegd.

3. Vervallen en schorsing regeling

De studiekosten en het studieverlof met alle daaraan verbonden faciliteiten komen te vervallen wanneer de betrokkene wegens aan hem te verwijten omstandigheden onvoldoende vorderingen maakt en daardoor niet in staat kan worden geacht de studie in de normale tijd te volbrengen.

4. Studiekostenovereenkomst

Voor opleiding/cursus/training waarvan de kosten boven de 1000 euro bedragen zal een studiekostenovereenkomst worden afgesloten. Daarin wordt een terugbetalingsregeling opgenomen welke als volgt wordt vorm gegeven: de werknemer die op eigen initiatief gedurende het eerste jaar na het beëindigen van de betreffende opleiding/cursus/training uit dienst treedt, betaalt 50% van de opleiding/cursus/training kosten voor het gedeelte van de kosten die hoger zijn dan 1.000 euro, terug aan de werkgever. Indien de werknemer op eigen initiatief uit dienst treedt in het tweede jaar na het beëindigen van de betreffende opleiding/cursus/training wordt het aan de werkgever terug te betalen bedrag iedere maand die het dienstverband voortduurt, verlaagd met 1/12 van 50% van de kosten voor het gedeelte dat de kosten van de opleiding hoger zijn dan 1.000 euro. Terugbetaling vindt in principe plaats met de laatste salarisafrekening.

5. Opzegging dienstverband

Bij het opzeggen van het dienstverband zullen achterstallige vergoedingen niet worden uitbetaald.

Deze regeling zal niet naar rato van de BJA worden toegepast.

Artikel 20. Loopbaanscan

De werknemer heeft eenmaal in de vijf jaar recht op een loopbaanscan uitgevoerd door een organisatie naar keuze van de werknemer, met rapportage van de uitkomst alleen aan hemzelf.

Werkgever stelt per loopbaanscan een bedrag van € 1182,- excl. BTW ter beschikking, tegen overlegging van een geldige factuur van de desbetreffende organisatie.

Artikel 21. Personeelsvertegenwoordigers

De werknemer, die als vertegenwoordiger van het personeel is gekozen in een orgaan van de onderneming, zal door het uitoefenen van deze functie geen nadelige invloed ondervinden in zijn positie als werknemer.

Artikel 22. Representatie, werknemersbijdrage en werkgeversbijdrage

1. Representatie

Partijen zijn overeengekomen dat de werkgever de mogelijkheid biedt dat vakbondsleden, voor zover zij dit wensen, hun in het lopende jaar aan De Unie betaalde vakbondscontributie, verminderd met een eventuele bijdrage zoals genoemd in het volgende lid, in mindering kunnen brengen op het bruto maandsalaris of een eventuele winstafhankelijke bonus waardoor voor de betrokken werknemer een fiscaal voordeel ontstaat. Deze afspraak wordt geboden gedurende de looptijd van de CAO mits en voor zolang deze fiscale mogelijkheid bestaat. Mogelijke invloeden op de hoogte van sociale verzekeringen en werknemersverzekeringen worden niet gecompenseerd.

2. Werknemersbijdrage

Duiker zal aan een Unie-lid in dienst van Duiker € 5 per maand vergoeden zolang er een CAO is afgesloten tussen De Unie en Duiker.

3. Werkgeversbijdrage

De werkgever zal aan vakvereniging De Unie een bijdrage betalen van € 83 per jaar, per werknemer die in loondienst van de werkgever is en lid van De Unie, met peildatum 31 december van het voorafgaande kalenderjaar. Voorwaarde voor uitbetaling is dat op de genoemde peildatum sprake is van een lopende CAO tussen Duiker en De Unie.

Het bedrag van de werkgeversbijdrage wordt jaarlijks geïndexeerd en in de maand januari uitbetaald aan de hand van een door de Ondernemingsraad van Duiker goedgekeurde verklaring over het aantal werknemers op de peildatum en een door De Unie in te dienen factuur.

Artikel 23. De vertrouwenspersoon

De Vertrouwenspersonen die gedurende de looptijd van deze CAO zijn aangesteld, zullen deze rol blijven vervullen tot aan het einde van de termijn waarvoor deze vertrouwenspersonen zijn aangesteld. Dit artikel blijft bestaan zolang er bij Duiker sprake is van een vertrouwenspersoon.

Een werknemer kan zich wenden tot een interne vertrouwenspersoon als hij te maken krijgt c.q. geconfronteerd wordt met ongewenste omgangsvormen c.q. ongewenst gedrag (seksuele intimidatie, pesten, discriminatie, agressie en geweld) van collega's en leidinggevende(n). Het is niet verplicht dit eerst te melden bij de direct of hogere leidinggevende; de werknemer kan zich rechtstreeks tot een vertrouwenspersoon wenden om zijn/haar verhaal te doen, waarbij de vertrouwenspersoon gehouden is tot geheimhouding van hetgeen hem/haar verteld wordt. De vertrouwenspersoon zorgt voor het opvangen, begeleiden en informeren van de melder, zoekt samen met de melder naar mogelijke (informele) oplossingen.

De vertrouwenspersoon verricht zijn taak ten behoeve en met toestemming van de medewerker. De vertrouwenspersoon wordt in de gelegenheid gesteld zijn taak naar behoren uit te oefenen. Daartoe wordt door de werkgever de benodigde faciliteiten ter beschikking gesteld. Deze faciliteiten worden nader uitgewerkt met de vertrouwenspersoon maar omvatten in ieder geval minimaal vrijstelling met behoud van salaris voor de benodigde tijd die nodig is om de functie van vertrouwenspersoon naar behoren uit te voeren. Daarnaast wordt de opleiding tot vertrouwenspersoon en het als vertrouwenspersoon current blijven gefinancierd door de werkgever.

De vertrouwenspersoon kan niet worden ontslagen en/of anderszins in zijn positie worden benadeeld wegens zijn functionele betrokkenheid bij een kwestie uit hoofde van de rol van vertrouwenspersoon.

Artikel 24. Duur van de overeenkomst

Deze overeenkomst is voor de eerste maal aangegaan met ingang van 1 juli 2025 en geldt voor een periode van 2 jaar, eindigend op 30 juni 2027.

Aldus overeengekomen en in viervoud getekend:

Duiker Combustion Engineers B.V.

De Unie,

W.G.

W.G.

.....
Managing Director

.....
Belangenbehartiger

Datum:

Datum:

.....
Voorzitter

Datum:

BIJLAGE I. Indexatie

	jaar	loopbaanscan	Afgerond naar CAO betaling	Werkgeversbijdrage	Afgerond naar CAO betaling	Per overnachting	Afgerond naar CAO betaling	Reisgeldvergoeding woon-werk	Afgerond naar CAO betaling	Reisgeldvergoeding zakelijk
CPI jaar	Artikel in CAO →	20		22.3		12.3		12.1		12.2
101,01	2017	909,76	910	53,52	54	45,43	45	0,19	0,19	0,29
101,70	2017	916,02	916	53,66	54	100,00	100	0,19	0,19	0,29
103,44	2018	922,28	922	54,25	54	100,68	101	0,19	0,19	0,29
106,16	2019	938,06	938	55,18	55	102,41	102	0,19	0,19	0,29
107,51	2020	962,72	963	56,63	57	105,10	105	0,19	0,19	0,29
110,39	2021	974,07	975	57,35	57	106,44	106	0,19	0,19	0,29
121,43	2022	1.001,08	1.001	75,00	75	109,29	109	0,19	0,19	0,29
126,09	2023	1.101,20	1.101	82,50	83	120,22	120	0,21	0,21	0,31
130,31	2024	1.143,46	1.143	85,67	86	124,83	125	0,23	0,23	0,33
	2025	1.181,73	1.182	88,54	89	129,01	129	0,23	0,23	0,33

BIJLAGE II. Functies en schaalindeling

Organisatie-onderdeel	Functie	Salarisschaal
	Managing Director	-
Marketing & Sales	Marketing & Sales Director	-
Sales & Business Development	Business Development Director	-
	Sales & Business Development Manager	16
	Regional Sales Manager	14
	Sales Liaison Manager	13
	Sales Engineer After Market	12
Application Engineering & After market	Teamlead Application Engineering & SKU	14
	Senior Application Engineer	13
	Application Engineer	11
	Spare Parts Coordinator	9
Operations	Manager Operations	18
Projects	Teamlead Projects	14
	Project Manager	13
	Lead Document Controller	9
	Document Controller	8
Product Engineering	Teamlead Product Engineering	16
	Engineer Mechanical Design 1.1	12
	Engineer Mechanical Design 1.2	13
	Design Engineering Specialist & SKU	11
Procurement	Procurement Specialist	12
Electrical, Controls & Instrumentation	Engineer Controls & Instrumentation	12
Quality Control	Quality Control Supervisor	11
Field Engineering	Senior Field Engineer	12
Technical Support	Technical Support Specialist	14
Research & Development	Manager R&D	18
	R&D Engineer CFD	14
	R&D Engineer	13
	R&D Engineer Applied Technology	13
Process Technology	Development Lead Process Technology	17
	Development Engineer Process Technology	15
Finance & ICT	Manager Finance	17
ICT & Facilities	ICT System and Facilities coordinator	10
	Stores and Facility Assistant	6
Finance & Export Secretary	Finance & Project Secretary	8
	Export Secretary	8
HR	HR Advisor	13

BIJLAGE III. Salarisschalen

SALARISSCHALEN 1 JULI 2025																						
Functie groep	Niveau	FUNCTIEJAREN																				
		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
5	D	€ 3.189	€ 3.253	€ 3.318	€ 3.382	€ 3.446																
	C	€ 3.090	€ 3.154	€ 3.219	€ 3.283	€ 3.347																
	B	€ 2.991	€ 3.055	€ 3.120	€ 3.184	€ 3.248																
	A	€ 2.892	€ 2.956	€ 3.021	€ 3.085	€ 3.150																
6	D	€ 3.460	€ 3.530	€ 3.601	€ 3.671	€ 3.741	€ 3.811															
	C	€ 3.344	€ 3.414	€ 3.484	€ 3.555	€ 3.625	€ 3.695															
	B	€ 3.228	€ 3.298	€ 3.368	€ 3.438	€ 3.509	€ 3.579															
	A	€ 3.112	€ 3.182	€ 3.252	€ 3.322	€ 3.392	€ 3.463															
7	D	€ 3.557	€ 3.637	€ 3.718	€ 3.799	€ 3.879	€ 3.960	€ 4.040	€ 4.121													
	C	€ 3.423	€ 3.504	€ 3.584	€ 3.665	€ 3.746	€ 3.826	€ 3.907	€ 3.987													
	B	€ 3.290	€ 3.370	€ 3.451	€ 3.532	€ 3.612	€ 3.693	€ 3.773	€ 3.854													
	A	€ 3.156	€ 3.237	€ 3.318	€ 3.398	€ 3.479	€ 3.559	€ 3.640	€ 3.720													
8	D	€ 3.774	€ 3.860	€ 3.945	€ 4.030	€ 4.115	€ 4.200	€ 4.285	€ 4.370	€ 4.456	€ 4.541											
	C	€ 3.624	€ 3.709	€ 3.794	€ 3.879	€ 3.964	€ 4.049	€ 4.135	€ 4.220	€ 4.305	€ 4.390											
	B	€ 3.473	€ 3.558	€ 3.643	€ 3.728	€ 3.813	€ 3.899	€ 3.984	€ 4.069	€ 4.154	€ 4.239											
	A	€ 3.322	€ 3.407	€ 3.492	€ 3.578	€ 3.663	€ 3.748	€ 3.833	€ 3.918	€ 4.003	€ 4.089											
9	D	€ 4.023	€ 4.115	€ 4.207	€ 4.299	€ 4.391	€ 4.483	€ 4.575	€ 4.667	€ 4.759	€ 4.851	€ 4.943										
	C	€ 3.861	€ 3.953	€ 4.045	€ 4.137	€ 4.229	€ 4.321	€ 4.413	€ 4.505	€ 4.597	€ 4.689	€ 4.781										
	B	€ 3.698	€ 3.790	€ 3.883	€ 3.975	€ 4.067	€ 4.159	€ 4.251	€ 4.343	€ 4.435	€ 4.527	€ 4.619										
	A	€ 3.536	€ 3.628	€ 3.720	€ 3.812	€ 3.904	€ 3.996	€ 4.089	€ 4.181	€ 4.273	€ 4.365	€ 4.457										
10	D	€ 4.258	€ 4.360	€ 4.462	€ 4.565	€ 4.667	€ 4.770	€ 4.872	€ 4.975	€ 5.077	€ 5.179	€ 5.282	€ 5.384									
	C	€ 4.084	€ 4.186	€ 4.289	€ 4.391	€ 4.494	€ 4.596	€ 4.698	€ 4.801	€ 4.903	€ 5.006	€ 5.108	€ 5.210									
	B	€ 3.910	€ 4.013	€ 4.115	€ 4.217	€ 4.320	€ 4.422	€ 4.525	€ 4.627	€ 4.729	€ 4.832	€ 4.934	€ 5.037									
	A	€ 3.736	€ 3.839	€ 3.941	€ 4.044	€ 4.146	€ 4.248	€ 4.351	€ 4.453	€ 4.556	€ 4.658	€ 4.761	€ 4.863									
11	D	€ 4.492	€ 4.596	€ 4.700	€ 4.803	€ 4.907	€ 5.010	€ 5.114	€ 5.217	€ 5.321	€ 5.424	€ 5.528	€ 5.632	€ 5.735								
	C	€ 4.306	€ 4.410	€ 4.513	€ 4.617	€ 4.720	€ 4.824	€ 4.927	€ 5.031	€ 5.135	€ 5.238	€ 5.342	€ 5.445	€ 5.549								
	B	€ 4.120	€ 4.223	€ 4.327	€ 4.430	€ 4.534	€ 4.637	€ 4.741	€ 4.845	€ 4.948	€ 5.052	€ 5.155	€ 5.259	€ 5.362								
	A	€ 3.933	€ 4.037	€ 4.140	€ 4.244	€ 4.347	€ 4.451	€ 4.555	€ 4.658	€ 4.762	€ 4.865	€ 4.969	€ 5.072	€ 5.176								
12	D	€ 4.723	€ 4.848	€ 4.973	€ 5.099	€ 5.224	€ 5.350	€ 5.475	€ 5.601	€ 5.726	€ 5.851	€ 5.977	€ 6.102	€ 6.228	€ 6.353							
	C	€ 4.525	€ 4.650	€ 4.775	€ 4.901	€ 5.026	€ 5.152	€ 5.277	€ 5.403	€ 5.528	€ 5.653	€ 5.779	€ 5.904	€ 6.030	€ 6.155							
	B	€ 4.327	€ 4.452	€ 4.578	€ 4.703	€ 4.828	€ 4.954	€ 5.079	€ 5.205	€ 5.330	€ 5.456	€ 5.581	€ 5.706	€ 5.832	€ 5.957							
	A	€ 4.129	€ 4.254	€ 4.380	€ 4.505	€ 4.630	€ 4.756	€ 4.881	€ 5.007	€ 5.132	€ 5.258	€ 5.383	€ 5.508	€ 5.634	€ 5.759							
13	D	€ 4.965	€ 5.111	€ 5.258	€ 5.404	€ 5.550	€ 5.696	€ 5.842	€ 5.988	€ 6.134	€ 6.281	€ 6.427	€ 6.573	€ 6.719	€ 6.865	€ 7.011						
	C	€ 4.756	€ 4.902	€ 5.048	€ 5.194	€ 5.340	€ 5.487	€ 5.633	€ 5.779	€ 5.925	€ 6.071	€ 6.217	€ 6.363	€ 6.510	€ 6.656	€ 6.802						
	B	€ 4.546	€ 4.693	€ 4.839	€ 4.985	€ 5.131	€ 5.277	€ 5.423	€ 5.569	€ 5.716	€ 5.862	€ 6.008	€ 6.154	€ 6.300	€ 6.446	€ 6.592						
	A	€ 4.337	€ 4.483	€ 4.629	€ 4.775	€ 4.922	€ 5.068	€ 5.214	€ 5.360	€ 5.506	€ 5.652	€ 5.798	€ 5.945	€ 6.091	€ 6.237	€ 6.383						
14	D	€ 5.219	€ 5.380	€ 5.541	€ 5.702	€ 5.863	€ 6.024	€ 6.185	€ 6.346	€ 6.507	€ 6.668	€ 6.830	€ 6.991	€ 7.152	€ 7.313	€ 7.474	€ 7.635					
	C	€ 5.004	€ 5.165	€ 5.326	€ 5.487	€ 5.648	€ 5.810	€ 5.971	€ 6.132	€ 6.293	€ 6.454	€ 6.615	€ 6.776	€ 6.937	€ 7.098	€ 7.259	€ 7.421					
	B	€ 4.790	€ 4.951	€ 5.112	€ 5.273	€ 5.434	€ 5.595	€ 5.756	€ 5.917	€ 6.078	€ 6.239	€ 6.401	€ 6.562	€ 6.723	€ 6.884	€ 7.045	€ 7.206					
	A	€ 4.575	€ 4.736	€ 4.897	€ 5.058	€ 5.219	€ 5.381	€ 5.542	€ 5.703	€ 5.864	€ 6.025	€ 6.186	€ 6.347	€ 6.508	€ 6.669	€ 6.830	€ 6.992					
15	D	€ 5.484	€ 5.667	€ 5.850	€ 6.033	€ 6.216	€ 6.399	€ 6.582	€ 6.765	€ 6.948	€ 7.131	€ 7.314	€ 7.497	€ 7.680	€ 7.863	€ 8.046	€ 8.229	€ 8.412				
	C	€ 5.259	€ 5.442	€ 5.625	€ 5.808	€ 5.991	€ 6.173	€ 6.356	€ 6.539	€ 6.722	€ 6.905	€ 7.088	€ 7.271	€ 7.454	€ 7.637	€ 7.820	€ 8.003	€ 8.186				
	B	€ 5.033	€ 5.216	€ 5.399	€ 5.582	€ 5.765	€ 5.948	€ 6.131	€ 6.314	€ 6.497	€ 6.680	€ 6.863	€ 7.046	€ 7.229	€ 7.412	€ 7.594	€ 7.777	€ 7.960				
	A	€ 4.807	€ 4.990	€ 5.173	€ 5.356	€ 5.539	€ 5.722	€ 5.905	€ 6.088	€ 6.271	€ 6.454	€ 6.637	€ 6.820	€ 7.003	€ 7.186	€ 7.369	€ 7.552	€ 7.735				
16	D	€ 5.764	€ 5.953	€ 6.141	€ 6.330	€ 6.519	€ 6.708	€ 6.896	€ 7.085	€ 7.274	€ 7.462	€ 7.651	€ 7.840	€ 8.029	€ 8.217	€ 8.406	€ 8.595	€ 8.783	€ 8.972			
	C	€ 5.528	€ 5.717	€ 5.906	€ 6.094	€ 6.283	€ 6.472	€ 6.661	€ 6.849	€ 7.038	€ 7.227	€ 7.415	€ 7.604	€ 7.793	€ 7.982	€ 8.170	€ 8.359	€ 8.548	€ 8.736			
	B	€ 5.292	€ 5.481	€ 5.670	€ 5.859	€ 6.047	€ 6.236	€ 6.425	€ 6.614	€ 6.802	€ 6.991	€ 7.180	€ 7.368	€ 7.557	€ 7.746	€ 7.935	€ 8.123	€ 8.312	€ 8.501			
	A	€ 5.057	€ 5.245	€ 5.434	€ 5.623	€ 5.812	€ 6.000	€ 6.189	€ 6.378	€ 6.567	€ 6.755	€ 6.944	€ 7.133	€ 7.321	€ 7.510	€ 7.699	€ 7.888	€ 8.076	€ 8.265			
17	D	€ 6.057	€ 6.253	€ 6.449	€ 6.644	€ 6.840	€ 7.035	€ 7.231	€ 7.427	€ 7.622	€ 7.818	€ 8.014	€ 8.209	€ 8.405	€ 8.600	€ 8.796	€ 8.992	€ 9.187	€ 9.383	€ 9.579		
	C	€ 5.813	€ 6.008	€ 6.204	€ 6.400	€ 6.595	€ 6.791	€ 6.986	€ 7.182	€ 7.378	€ 7.573	€ 7.769	€ 7.965	€ 8.160	€ 8.356	€ 8.551	€ 8.747	€ 8.943	€ 9.138	€ 9.334		
	B	€ 5.568	€ 5.764	€ 5.959	€ 6.155	€ 6.351	€ 6.546	€ 6.742	€ 6.937	€ 7.133	€ 7.329	€ 7.524	€ 7.720	€ 7.916	€ 8.111	€ 8.307	€ 8.502	€ 8.698	€ 8.894	€ 9.089		
	A	€ 5.323	€ 5.519	€ 5.715	€ 5.910	€ 6.106	€ 6.301	€ 6.497	€ 6.693	€ 6.888	€ 7.084	€ 7.280	€ 7.475	€ 7.671	€ 7.866	€ 8.062	€ 8.258	€ 8.453	€ 8.649	€ 8.845		
18	D	€ 6.983	€ 7.194	€ 7.406	€ 7.618	€ 7.829	€ 8.041	€ 8.253	€ 8.465	€ 8.676	€ 8.888	€ 9.100	€ 9.312	€ 9.523	€ 9.735	€ 9.947	€ 10.159	€ 10.370	€ 10.582	€ 10.794	€ 11.005	€ 11.217
	C	€ 6.704	€ 6.916	€ 7.128	€ 7.340	€ 7.551	€ 7.763	€ 7.975	€ 8.187	€ 8.398	€ 8.610	€ 8.822	€ 9.033	€ 9.245	€ 9.457	€ 9.669	€ 9.880	€ 10.092	€ 10.304	€ 10.516	€ 10.727	€ 10.939
	B	€ 6.426	€ 6.638																			

SALARISSCHALEN 1 JULI 2026																						
Functie groep	Niveau	FUNCTIEJAREN																				
		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
5	D	€ 3.252	€ 3.318	€ 3.384	€ 3.450	€ 3.515																
	C	€ 3.151	€ 3.217	€ 3.283	€ 3.349	€ 3.414																
	B	€ 3.051	€ 3.116	€ 3.182	€ 3.248	€ 3.313																
	A	€ 2.950	€ 3.015	€ 3.081	€ 3.147	€ 3.213																
6	D	€ 3.529	€ 3.601	€ 3.673	€ 3.744	€ 3.816	€ 3.887															
	C	€ 3.411	€ 3.482	€ 3.554	€ 3.626	€ 3.697	€ 3.769															
	B	€ 3.292	€ 3.364	€ 3.436	€ 3.507	€ 3.579	€ 3.650															
	A	€ 3.174	€ 3.245	€ 3.317	€ 3.389	€ 3.460	€ 3.532															
7	D	€ 3.628	€ 3.710	€ 3.792	€ 3.874	€ 3.957	€ 4.039	€ 4.121	€ 4.203													
	C	€ 3.492	€ 3.574	€ 3.656	€ 3.738	€ 3.821	€ 3.903	€ 3.985	€ 4.067													
	B	€ 3.356	€ 3.438	€ 3.520	€ 3.602	€ 3.684	€ 3.767	€ 3.849	€ 3.931													
	A	€ 3.220	€ 3.302	€ 3.384	€ 3.466	€ 3.548	€ 3.630	€ 3.713	€ 3.795													
8	D	€ 3.850	€ 3.937	€ 4.024	€ 4.110	€ 4.197	€ 4.284	€ 4.371	€ 4.458	€ 4.545	€ 4.632											
	C	€ 3.696	€ 3.783	€ 3.870	€ 3.957	€ 4.044	€ 4.130	€ 4.217	€ 4.304	€ 4.391	€ 4.478											
	B	€ 3.542	€ 3.629	€ 3.716	€ 3.803	€ 3.890	€ 3.977	€ 4.063	€ 4.150	€ 4.237	€ 4.324											
	A	€ 3.389	€ 3.475	€ 3.562	€ 3.649	€ 3.736	€ 3.823	€ 3.910	€ 3.997	€ 4.083	€ 4.170											
9	D	€ 4.103	€ 4.197	€ 4.291	€ 4.385	€ 4.479	€ 4.573	€ 4.667	€ 4.761	€ 4.855	€ 4.948	€ 5.042										
	C	€ 3.938	€ 4.032	€ 4.126	€ 4.220	€ 4.313	€ 4.407	€ 4.501	€ 4.595	€ 4.689	€ 4.783	€ 4.877										
	B	€ 3.772	€ 3.866	€ 3.960	€ 4.054	€ 4.148	€ 4.242	€ 4.336	€ 4.430	€ 4.524	€ 4.617	€ 4.711										
	A	€ 3.607	€ 3.701	€ 3.795	€ 3.889	€ 3.982	€ 4.076	€ 4.170	€ 4.264	€ 4.358	€ 4.452	€ 4.546										
10	D	€ 4.343	€ 4.447	€ 4.552	€ 4.656	€ 4.761	€ 4.865	€ 4.970	€ 5.074	€ 5.179	€ 5.283	€ 5.387	€ 5.492									
	C	€ 4.166	€ 4.270	€ 4.375	€ 4.479	€ 4.583	€ 4.688	€ 4.792	€ 4.897	€ 5.001	€ 5.106	€ 5.210	€ 5.315									
	B	€ 3.988	€ 4.093	€ 4.197	€ 4.302	€ 4.406	€ 4.511	€ 4.615	€ 4.720	€ 4.824	€ 4.929	€ 5.033	€ 5.137									
	A	€ 3.811	€ 3.916	€ 4.020	€ 4.124	€ 4.229	€ 4.333	€ 4.438	€ 4.542	€ 4.647	€ 4.751	€ 4.856	€ 4.960									
11	D	€ 4.582	€ 4.688	€ 4.794	€ 4.899	€ 5.005	€ 5.110	€ 5.216	€ 5.322	€ 5.427	€ 5.533	€ 5.639	€ 5.744	€ 5.850								
	C	€ 4.392	€ 4.498	€ 4.603	€ 4.709	€ 4.815	€ 4.920	€ 5.026	€ 5.132	€ 5.237	€ 5.343	€ 5.448	€ 5.554	€ 5.660								
	B	€ 4.202	€ 4.308	€ 4.413	€ 4.519	€ 4.625	€ 4.730	€ 4.836	€ 4.941	€ 5.047	€ 5.153	€ 5.258	€ 5.364	€ 5.470								
	A	€ 4.012	€ 4.117	€ 4.223	€ 4.329	€ 4.434	€ 4.540	€ 4.646	€ 4.751	€ 4.857	€ 4.963	€ 5.068	€ 5.174	€ 5.279								
12	D	€ 4.817	€ 4.945	€ 5.073	€ 5.201	€ 5.329	€ 5.457	€ 5.585	€ 5.713	€ 5.840	€ 5.968	€ 6.096	€ 6.224	€ 6.352	€ 6.480							
	C	€ 4.615	€ 4.743	€ 4.871	€ 4.999	€ 5.127	€ 5.255	€ 5.383	€ 5.511	€ 5.639	€ 5.767	€ 5.894	€ 6.022	€ 6.150	€ 6.278							
	B	€ 4.413	€ 4.541	€ 4.669	€ 4.797	€ 4.925	€ 5.053	€ 5.181	€ 5.309	€ 5.437	€ 5.565	€ 5.693	€ 5.821	€ 5.948	€ 6.076							
	A	€ 4.211	€ 4.339	€ 4.467	€ 4.595	€ 4.723	€ 4.851	€ 4.979	€ 5.107	€ 5.235	€ 5.363	€ 5.491	€ 5.619	€ 5.747	€ 5.875							
13	D	€ 5.065	€ 5.214	€ 5.363	€ 5.512	€ 5.661	€ 5.810	€ 5.959	€ 6.108	€ 6.257	€ 6.406	€ 6.555	€ 6.704	€ 6.853	€ 7.002	€ 7.152						
	C	€ 4.851	€ 5.000	€ 5.149	€ 5.298	€ 5.447	€ 5.596	€ 5.745	€ 5.894	€ 6.044	€ 6.193	€ 6.342	€ 6.491	€ 6.640	€ 6.789	€ 6.938						
	B	€ 4.637	€ 4.786	€ 4.936	€ 5.085	€ 5.234	€ 5.383	€ 5.532	€ 5.681	€ 5.830	€ 5.979	€ 6.128	€ 6.277	€ 6.426	€ 6.575	€ 6.724						
	A	€ 4.424	€ 4.573	€ 4.722	€ 4.871	€ 5.020	€ 5.169	€ 5.318	€ 5.467	€ 5.616	€ 5.765	€ 5.914	€ 6.064	€ 6.213	€ 6.362	€ 6.511						
14	D	€ 5.323	€ 5.487	€ 5.652	€ 5.816	€ 5.980	€ 6.144	€ 6.309	€ 6.473	€ 6.637	€ 6.802	€ 6.966	€ 7.130	€ 7.295	€ 7.459	€ 7.623	€ 7.788					
	C	€ 5.108	€ 5.273	€ 5.437	€ 5.601	€ 5.766	€ 5.930	€ 6.094	€ 6.259	€ 6.423	€ 6.587	€ 6.752	€ 6.916	€ 7.080	€ 7.245	€ 7.409	€ 7.573					
	B	€ 4.894	€ 5.058	€ 5.223	€ 5.387	€ 5.551	€ 5.715	€ 5.880	€ 6.044	€ 6.208	€ 6.373	€ 6.537	€ 6.701	€ 6.866	€ 7.030	€ 7.194	€ 7.359					
	A	€ 4.679	€ 4.844	€ 5.008	€ 5.172	€ 5.337	€ 5.501	€ 5.665	€ 5.830	€ 5.994	€ 6.158	€ 6.323	€ 6.487	€ 6.651	€ 6.816	€ 6.980	€ 7.144					
15	D	€ 5.594	€ 5.781	€ 5.967	€ 6.154	€ 6.341	€ 6.527	€ 6.714	€ 6.900	€ 7.087	€ 7.274	€ 7.460	€ 7.647	€ 7.833	€ 8.020	€ 8.207	€ 8.393	€ 8.580				
	C	€ 5.368	€ 5.555	€ 5.742	€ 5.928	€ 6.115	€ 6.301	€ 6.488	€ 6.675	€ 6.861	€ 7.048	€ 7.235	€ 7.421	€ 7.608	€ 7.794	€ 7.981	€ 8.168	€ 8.354				
	B	€ 5.143	€ 5.329	€ 5.516	€ 5.703	€ 5.889	€ 6.076	€ 6.262	€ 6.449	€ 6.636	€ 6.822	€ 7.009	€ 7.196	€ 7.382	€ 7.569	€ 7.755	€ 7.942	€ 8.129				
	A	€ 4.917	€ 5.104	€ 5.290	€ 5.477	€ 5.663	€ 5.850	€ 6.037	€ 6.223	€ 6.410	€ 6.597	€ 6.783	€ 6.970	€ 7.156	€ 7.343	€ 7.530	€ 7.716	€ 7.903				
16	D	€ 5.879	€ 6.072	€ 6.264	€ 6.457	€ 6.649	€ 6.842	€ 7.034	€ 7.227	€ 7.419	€ 7.612	€ 7.804	€ 7.997	€ 8.189	€ 8.382	€ 8.574	€ 8.767	€ 8.959	€ 9.152			
	C	€ 5.643	€ 5.836	€ 6.028	€ 6.221	€ 6.413	€ 6.606	€ 6.798	€ 6.991	€ 7.183	€ 7.376	€ 7.568	€ 7.761	€ 7.953	€ 8.146	€ 8.338	€ 8.531	€ 8.723	€ 8.916			
	B	€ 5.408	€ 5.600	€ 5.793	€ 5.985	€ 6.178	€ 6.370	€ 6.563	€ 6.755	€ 6.948	€ 7.140	€ 7.333	€ 7.525	€ 7.718	€ 7.910	€ 8.103	€ 8.295	€ 8.488	€ 8.680			
	A	€ 5.172	€ 5.365	€ 5.557	€ 5.750	€ 5.942	€ 6.134	€ 6.327	€ 6.519	€ 6.712	€ 6.904	€ 7.097	€ 7.289	€ 7.482	€ 7.674	€ 7.867	€ 8.059	€ 8.252	€ 8.444			
17	D	€ 6.179	€ 6.378	€ 6.578	€ 6.777	€ 6.977	€ 7.176	€ 7.376	€ 7.575	€ 7.775	€ 7.974	€ 8.174	€ 8.373	€ 8.573	€ 8.772	€ 8.972	€ 9.172	€ 9.371	€ 9.571	€ 9.770		
	C	€ 5.934	€ 6.133	€ 6.333	€ 6.532	€ 6.732	€ 6.932	€ 7.131	€ 7.331	€ 7.530	€ 7.730	€ 7.929	€ 8.129	€ 8.328	€ 8.528	€ 8.727	€ 8.927	€ 9.126	€ 9.326	€ 9.525		
	B	€ 5.689	€ 5.889	€ 6.088	€ 6.288	€ 6.487	€ 6.686	€ 7.086	€ 7.285	€ 7.485	€ 7.685	€ 7.884	€ 8.084	€ 8.283	€ 8.483	€ 8.682	€ 8.882	€ 9.081	€ 9.281			
	A	€ 5.445	€ 5.644	€ 5.844	€ 6.043	€ 6.243	€ 6.442	€ 6.642	€ 6.841	€ 7.041	€ 7.240	€ 7.440	€ 7.639	€ 7.839	€ 8.038	€ 8.238	€ 8.438	€ 8.637	€ 8.837	€ 9.036		
18	D	€ 7.122	€ 7.338	€ 7.554	€ 7.770	€ 7.986	€ 8.202	€ 8.418	€ 8.634	€ 8.850	€ 9.066	€ 9.282	€ 9.498	€ 9.714	€ 9.930	€ 10.146	€ 10.362	€ 10.578	€ 10.794	€ 11.010	€ 11.226	€ 11.442
	C	€ 6.844	€ 7.060	€ 7.276	€ 7.492	€ 7.708	€ 7.924	€ 8.140	€ 8.356	€ 8.572	€ 8.788	€ 9.004	€ 9.220	€ 9.436	€ 9.652	€ 9.868	€ 10.084	€ 10.299	€ 10.515	€ 10.731	€ 10.947	€ 11.163
	B	€ 6.566	€ 6.782	€ 6.																		

Minimum Loonschaal

Participatiewet-loonschaal per maand

(bruto bedragen per 1 juli 2025, afgerond op hele Euro's)

<u>Leeftijd</u>	<u>Per maand</u>
21 jaar en ouder	€ 2746
20 jaar	€ 2196
19 jaar	€ 1647
18 jaar	€ 1373
17 jaar	€ 1085
16 jaar	€ 948
15 jaar	€ 824

BIJLAGE IV. Volledige Almotieregeling

1. Inleiding

Almotie is één van de vele instrumenten die werknemers en werkgever ter beschikking hebben om inzetbaarheid en mobiliteit van de werknemer te bevorderen en bij te dragen aan blijvende duurzame inzetbaarheid. Een goed toegepast almotiebeleid draagt ook bij aan het gezond houden van de organisatie en haar werknemers.

CAO-partijen kiezen voor de term almotie omdat deze aansluit bij hoe er door ons gekeken wordt naar promotie, demotie, remotie en verrijkt doorwerken. Het staat voor de term Alle Leeftijden (AL) waarmee in de film- en televisiewereld wordt aangeduid dat iets geschikt is voor alle leeftijden. Wij willen benadrukken dat almotie staat voor een continue dynamiek of beweging binnen en/of buiten Duiker Combustion Engineers.

Almotie is afhankelijk van de eigen levensfase, drijfveren en ontwikkeling. Almotie is dan ook niet enkel voorbehouden aan de “oudere” werknemer. Juist de werknemer in het “spitsuur” van zijn leven kan door almotie een betere balans tussen werk en privé krijgen. Een tijdelijke stap opzij of terug kan helpen om de zorg voor kinderen (door de “dertiger/veertiger” of de oppasopa/oma “vijftiger/zestiger”) of ouderen beter te combineren met het werk bij Duiker Combustion Engineers. Dit als alternatief naast (onbetaald) ouderschapsverlof, (onbetaald) langdurig zorgverlof en het recht tot deeltijdwerken. “Die lang gekoesterde studie” of “die uitdagende onbezoldigde bestuursfunctie” worden door almotie mogelijk gemaakt. “Die stap opzij” voor juist die werknemer die merkbaar op een doodlopend spoor zit binnen de organisatie. Hiermee komt de nadruk van almotie dan ook te liggen op welzijn als nieuwe vorm van welvaart.

Daarnaast biedt almotie ook mogelijkheden bij langer doorwerken, zelfs tot na de AOW-gerechtigde leeftijd. Verminderde fysieke belastbaarheid of werkdruk, naast verminderd werkplezier kunnen redenen zijn voor almotie. Almotie vraagt daarbij om een zorgvuldige toepassing om werknemers terug in “hun kracht” te brengen en houden. Hierdoor blijven werknemers langer behouden voor de organisatie. Tevens wordt de kennis en kunde binnen de organisatie beter geborgd, doordat de overdracht van “oud naar jong” geleidelijk en over een langere termijn plaats kan vinden.

Een almotieregeling dient eenvoudig te zijn, begrijpelijk en gemakkelijk toepasbaar. Daarnaast is het belangrijk dat er sprake is van het principe “loon naar werken” en “gelijk loon voor gelijk werk” tenzij redelijkheid en billijkheid zich hiertegen verzetten. Duidelijk is dat er vanuit de werknemer een vrijwilligheid om deel te nemen aan een almotieregeling bestaat ook al ligt er een verzoek vanuit de werkgever.

2. Toepassingsgebied

In het kader van deze CAO verstaan we onder almotie het accepteren van een “lagere” functie of minder belastende functie of anderszins een stap opzij of terug. Een verzoek tot almotie kan uitgaan van de werkgever of de werknemer.

Hoewel almotie dus een individuele aangelegenheid is waar de eigen levensfase, drijfveren en ontwikkeling aan ten grondslag liggen, zijn de meest voorkomende redenen om almotie toe te passen:

- a. De werknemer wil een stap terug of opzij doen omdat
 - i. De werkdruk/fysieke belasting hem te veel wordt
 - ii. Hij meer tijd aan andere (privé) zaken wil besteden (bijvoorbeeld, mantelzorg, ouderschapsverlof, zorgverlof, studie, bestuursfunctie, oppassen etc.)
- b. De werknemer wil een overgangstraject naar pensionering
- c. Verminderd functioneren in de huidige functie

- d. Financiële problemen bij de werkgever, waarbij almotie wordt gebruikt als alternatief voor ontslag
- e. De huidige functie verdwijnt en de werkgever ziet slechts plaats voor de werknemer in een lagere functie, bijvoorbeeld omdat de werknemer de nodige ervaring of kennis mist of er in gelijke of hogere functies geen plaats meer is.

3. Toepassingsvormen

Almotie kent verschillende vormen, namelijk:

- a. Beperking van de taakbelasting door aanpassing van de werkduur:
 - i. Deeltijdpensioen
 - ii. Werktijdvermindering/deeltijdwerk
- b. Beperking van de taakbelasting door aanpassing van de functie(-inhoud):
 - i. Stap opzij (functieroulatie, taakwisseling)
 - ii. Aanpassing functie: differentiatie in het vormgeven van functie-inhoud naar leeftijdscategorieën (beperking fysiek zwaar werk, beperking onregelmatige diensten, vormgeven leeftijdsdiverse teams, beperking reizen, etc.)
 - iii. Creëren andere rol (mentorschap)
 - iv. Aanpassing arbeidsvoorwaarden (flexibele arbeidsvoorwaarden in tijd, beloning en (overige) secundaire arbeidsvoorwaarden)
- c. Concentratie op enkel de eigen functie
- d. Heroriëntatie op ander werk.

CAO-partijen kiezen er nadrukkelijk voor om binnen Duiker Combustion Engineers enkel afspraken te maken over almotie naar een lagere functieniveau.

De reden hiervoor is dat almotie in de vorm van minder uren werken al geregeld wordt door het recht op deeltijdwerk zoals dat is vastgelegd in de Wet Flexibel Werken die per 1 januari 2016 is ingegaan. De Unie en de werkgever stelden vast dat vanuit het principe “gelijk loon voor gelijk werk” een teruggang in uren ook gevolgd moet worden door een evenredige teruggang in loon als het verzoek van de werknemer uit gaat. Dit om op gelijke wijze om te gaan met collega’s die al in deeltijd werken. Gaat het om een verzoek van de werkgever, dan moet dit van zodanig zwaarwegend belang zijn dat we samen hebben vastgesteld dat een verzoek vanuit de werkgever aan een werknemer om in deeltijd te gaan werken eigenlijk nooit zal plaatsvinden.

4. Uitgangspunten almotieregeling Duiker Combustion Engineers

Regelingen, die met werknemers worden getroffen, dienen in evenwicht te zijn met het organisatiebelang. In dat licht bezien, dienen bij het toekennen van almotiefaciliteiten de volgende uitgangspunten gehanteerd te worden:

- a. Werknemers kunnen geen rechten claimen tot deelname aan almotie; het organisatiebelang moet te allen tijde gediend zijn;
- b. Als er sprake is van het aanvaarden van een minder zware functie, waaraan een lagere inschaling is verbonden, is de functieschaal in de nieuwe functie uitgangspunt voor het salaris;
- c. Almotie van werknemers vanaf 7 jaar voor de AOW-gerechtigde leeftijd, heeft geen gevolgen voor de pensioenopbouw. Zij blijven dus op basis van hun oude salaris en/of arbeidsduur pensioen opbouwen;
- d. Almotie in een functie met een lager functieniveau kan leiden tot een verlaging van maximaal 2 salarisschalen, maar de verlaging kan nooit meer bedragen dan 10,5% ten opzichte van het salaris in de oorspronkelijke functie;
- e. Almotie met als reden verminderd functioneren in de huidige functie kan vanuit de werkgever enkel worden voorgesteld nadat een gedegen gezamenlijk overeengekomen verbetertraject niet het gewenste resultaat heeft gehad.

5. Almotie op verzoek werknemer naar een lager functieniveau

Wijzigingen door almotie op verzoek van de werknemer bij aanvaarden minder zware functie met een lagere functieschaal:

Vanaf de ingangsdatum almotie:

- a. Aanpassing van het salaris aan de lagere functieschaal met dien verstande dat:
 - i. De functie jaren en het salarisniveau van de oude functie wordt voortgezet in de nieuwe functie; wanneer de werknemer in de oude functie in de hoogste categorie functie jaren zat, zal deze ook in de nieuwe functie in de hoogste categorie functie jaren zitten. Zit de werknemer nog niet aan het maximum aan functie jaren dan groeit de werknemer in de nieuwe functieschaal door tot het maximum van die schaal.
 - ii. Het verschil tussen het oude en nieuwe salaris maximaal 10,5% kan bedragen;
 - iii. De afbouw van het oude salaris naar het nieuwe salaris gaat met maximaal 5,25% van het verschil per jaar;
 - iv. De afbouw plaatsvindt door iedere maand het oude salaris te verlagen met 1/12 van 5,25% tot het moment dat het salaris ofwel met het maximum van 10,5% is verlaagd, ofwel op het niveau is gekomen dat overeenkomt met de functieschaal, het salarisniveau en de functie jaren;
 - v. Deze afbouwregeling door het bovenstaande maximaal 2 jaar bedraagt.
- b. Van toepassing zijnde toelagen op de oude functie komen te vervallen.
- c. Van toepassing zijnde toelagen op de nieuwe functie worden toegepast.
- d. Vakantietoeslag- en verlofaanspraken worden aangepast aan de nieuwe situatie.
- e. Wanneer de teruggang in functieschaal met functie jaren groter is dan het maximum van 10,5% als bedoeld in lid a sub ii dan wordt het verschil als persoonlijke toelage toegekend aan de werknemer.

6. Almotie op verzoek werkgever naar een lager functieniveau

Wijzigingen door almotie op verzoek van de werkgever bij aanvaarden minder zware functie met een lagere functieschaal

Vanaf de ingangsdatum almotie:

- a. Aanpassing van het salaris aan de lagere functieschaal met dien verstande dat:
 - i. De functie jaren en het salarisniveau van de oude functie wordt voortgezet in de nieuwe functie; wanneer de werknemer in de oude functie in de hoogste categorie functie jaren zat, zal deze ook in de nieuwe functie in de hoogste categorie functie jaren zitten. Zit de werknemer nog niet aan het maximum aan functie jaren dan groeit de werknemer in de nieuwe functieschaal door tot het maximum van die schaal.
 - ii. Het verschil tussen het oude en nieuwe salaris maximaal 10,5% kan bedragen;
 - iii. De afbouw van het oude salaris naar het nieuwe salaris met maximaal 3,5% van het verschil per jaar gaat;
 - iv. De afbouw plaatsvindt door iedere maand het oude salaris te verlagen met 1/12 van 3,5% tot het moment dat het salaris ofwel met het maximum van 10,5% is verlaagd, ofwel op het niveau is gekomen dat overeenkomt met de functieschaal, het salarisniveau en de functie jaren;
 - v. Deze afbouwregeling door het bovenstaande maximaal 3 jaar bedraagt.
- b. Van toepassing zijnde toelagen op de oude functie komen te vervallen.
- c. Van toepassing zijnde toelagen op de nieuwe functie worden toegepast.
- d. Vakantietoeslag- en verlofaanspraken worden aangepast aan de nieuwe situatie.
- e. Wanneer de teruggang in functieschaal met functie jaren groter is dan het maximum van 10,5% als bedoeld in lid a sub ii dan wordt het verschil als persoonlijke toelage toegekend aan de werknemer.