

Eindbod ICK-cao 2026-2027



NLdigital Werkgeversvereniging heeft op 9 februari 2026 het volgende eindbod voor de ICK-cao 2026-2027 gedaan aan de FNV, De Unie en CNV Vakmensen.

Het eindbod bestaat uit de volgende punten.

1. Looptijd

De cao wordt verlengd met een periode van 12 maanden en loopt van 1 april 2026 tot en met 31 maart 2027.

2. Salarisschalen en salarissen

De cao-lonen worden gedurende de looptijd in totaal met 3% verhoogd.

Per 1 april 2026 worden de salarisschalen verhoogd met 1,5%. Per 1 januari 2027 volgt een volgende verhoging van 1,5%. Het totale jaarbudget van de werkgever voor verhogingen van de maandsalarissen bedraagt daarmee minimaal 3%.

3. RVU-regeling

De huidige afspraken met betrekking tot de RVU-regeling zijn per 31 december 2025 vervallen en keren niet terug in de cao. Het benutten van eventuele RVU-mogelijkheden ligt bij werknemers en werkgevers.

Informatie over de geldende wettelijke RVU-kaders en mogelijkheden wordt op toegankelijke en vindbare wijze beschikbaar gesteld, NLdigital Werkgeversvereniging zal onderzoeken hoe dit kan worden gerealiseerd.

4. Overwerk

Om het onderscheid tussen overwerk voor voltijd- en deeltijdmedewerkers te verduidelijken en in overeenstemming te brengen met de Europese jurisprudentie, wordt de cao-tekst aangepast. Voor deeltijdmedewerkers vindt de berekening van overwerk plaats naar rato van de arbeidsomvang. In de cao wordt een voorbeeldberekening opgenomen.

5. Thuiswerkvergoeding

De vergoeding voor een thuiswerkdag wordt verhoogd naar het maximaal fiscaal toegestane bedrag van € 2,45 (2026) per gewerkte thuiswerkdag.

6. Pensioen

Het transitieplan van De Nationale APF, waarin de overgang naar de nieuwe pensioenregeling is vastgelegd, is door de leden van sociale partners goedgekeurd en naar De Nationale APF (Nationale Nederlanden) gestuurd.



7. Functiehuis en salarisgebouw

NLdigital Werkgeversvereniging zal onderzoek doen naar de status van de invoering van het nieuwe functiehuis en het bijbehorende salarisgebouw. De vakorganisaties worden geïnformeerd over de uitkomsten van dit onderzoek.

8. Leesbaarheid van de cao

De paritaire redactiecommissie zal bij het opstellen van de nieuwe cao-tekst, naast de noodzakelijke juridische actualisaties, opnieuw aandacht besteden aan de leesbaarheid en verdere verduidelijking van enkele cao-artikelen.

Namens NLdigital Werkgeversvereniging,
Hans Keukelaar

Betreft: Voorstel opname vakantiedagen
Referentie: ICK-cao 2026-2027
Plaats: Breukelen
Datum: 26 februari 2026
Opsteller: Floris Visser

In tekst

Toevoeging: Cluster 9, artikel 7.1: Vakantiedagen

*De werknemer, die op de 1e werkdag van het kalenderjaar in dienst is bij een werkgever, ontvangt in dat jaar bij een fulltime dienstverband een vakantie van 20 dagen. In geval van urenregistratie wordt uitgegaan van 20 x 8 uur. In het Bedrijfsoverleg kunnen **bovenwettelijke** vakantiedagen **in overleg** verplicht worden aangewezen.*

Toevoeging: Cluster 9, artikel 7.2: Aaneengesloten vakantie

*Van deze 20 vakantiedagen (20 x 8 uur) worden **ten minste twee aaneengesloten werkweken als vakantiedagen opgenomen.***



Betreft: Voorstel wegnemen verboden onderscheid meerwerk overwerk parttimer
Referentie: ICK-cao 2026-2027
Plaats: Breukelen
Datum: 26 februari 2026
Opsteller: Floris Visser

In tekst

Vervallen: ~~Cluster 10 artikel 3.1 Toeslag meeruren parttime werknemer~~

~~3.1 Toeslag meeruren parttime werknemer~~

~~Voor de parttime werknemer die in opdracht van de werkgever uren boven de in zijn individuele arbeidsovereenkomst overeengekomen uren heeft gewerkt en minder dan de normale arbeidsduur van 520 uur per kalenderkwartaal zoals genoemd in artikel 1, Cluster 9 (Arbidsduur) wordt een meeruren toeslag per uur betaald bestaande uit het percentage vakantietoeslag en de geldende werkgeversbijdrage in de pensioenpremie. Tevens worden vakantierechten en vrije dagen opgebouwd over deze meeruren.~~

Toevoeging: **Cluster 9 artikel 1.1 De vaststelling van de arbeids- en/of rusttijden en de zondags- en/of nachtarbeid**

De vaststelling van de arbeids- en/of rusttijden en de zondags- en/of nachtarbeid van de werknemer geschiedt in het Bedrijfsoverleg binnen de grenzen van de Arbeidstijdenwet. De maximale arbeidstijd per periode van 13 weken bedraagt **bij fulltime dienstverband** 520 uren en de maximale arbeidstijd **bij fulltime dienstverband** inclusief overwerk bedraagt 598 uren.

Toevoeging: **Cluster 10, artikel 1.4: Overwerkregeling voor werknemer met een jaarinkomen tot grensbedrag I**

Van overwerk is sprake indien na afloop van een periode van 13 weken blijkt dat meer dan 520 uur is gewerkt. De laatste periode van een jaar kan 528 uur omvatten zonder dat sprake is van overwerk. **Voor parttime werknemers wordt dit naar rato van de arbeidsomvang berekend.**

Toevoeging **Voorbeeld onder Cluster 10 artikel 1.4:**

Bij een fulltime dienstverband van 40 uur per week is sprake van overwerk wanneer in een periode van 13 weken meer dan 520 uur wordt gewerkt. Werkt een werknemer 32 uur per week (80% dienstverband), dan ligt deze grens op 416 uur per periode van 13 weken. Wordt deze grens door de parttime werknemer overschreden, dan is er sprake van overwerk.

