
COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

RECHTSBIJSTAND

1-1-2007 – 1-1-2008

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

Tussen de ondergetekenden

Werkgeversvereniging Rechtsbijstand, namens alle bij hen aangesloten Raden voor Rechtsbijstand, het Juridisch Loket en de Stichting Rechtsbijstand Asiel Nederland, zoals genoemd in bijlage 1

als partij ter ene zijde

en

ABVAKABO FNV

als partij ter andere zijde

is de volgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan

INHOUDSOPGAVE behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor Rechtsbijstand

<u>Artikel</u>	<u>Bladzijde</u>	<u>Omschrijving</u>
1	4	Definities
2	6	Algemene bepalingen
3	7	is vervallen
4	8	Algemene verplichtingen van de werkgever
5	9	Algemene verplichtingen van de werknemer
6	11	Indienstneming en ontslag
7	13	Arbeidsduur en werktijden
8	15	Functiegroepen en salarissysteem
9	17	Bijzondere beloningen
10	18	Feestdagen
11	19	Buitengewoon verlof
12	22	Vakantie
13	25	Vakantietoeslag
14	26	Arbeidsongeschiktheid
15	29	Uitkering bij overlijden
16	30	Pensioenregeling
17	31	Kostenvergoedingen
18	33	Schorsing
19	34	Tussentijdse herziening
20	35	Uitleg en geschillen
21	36	Looptijd
Bijlage I	37	Ondernemingen
Bijlage II	38	Uitvoeringsregeling wachtgeld
Bijlage III	43	Berekeningswijze arbeidsduur op jaarbasis vanaf 1 juli 1997
Bijlage IV	44	Functieraster
Bijlage V	47	Salarisschalen
Bijlage VI	49	Regeling studiefaciliteiten
Bijlage VII	51	Reglement Levensloopregeling Rechtsbijstand
Bijlage VIII	57	Protocol

Artikel 1

Definities

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

- a. **werkgever:**
alle van de bij de Werkgeversvereniging Rechtsbijstand aangesloten Raden voor Rechtsbijstand (Raden), het Juridisch Loket (hJL) en de Stichting Rechtsbijstand Asiel Nederland (SRAN) zoals genoemd in bijlage 1;
- b. **vakvereniging:**
partij ter andere zijde;
- c. **werknemer:**
iedere persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst is van de werkgever en waarvan de functie is ingedeeld of gezien de aard der werkzaamheden behoort te worden ingedeeld in de functiegroepen als genoemd in bijlage 2 van deze CAO; als werknemer in de zin van deze CAO wordt niet beschouwd de stagiair(e), de vakantiewerker en de directeurs van de Raden, hJL en de SRAN;
- d. **echtgenoot/echtgenote:**
gehuwde personen; in deze CAO wordt onder echtgenoot/echtgenote mede verstaan de partner met wie de niet-gehuwde werknemer, met het oogmerk duurzaam samen te leven, een gemeenschappelijke huishouding voert, blijkend uit een gezamenlijke schriftelijke verklaring; niet als echtgenoot/echtgenote wordt beschouwd de partner met wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat;
- e. **OR:**
de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de ondernemingsraden;
- f. **CAO:**
deze collectieve arbeidsovereenkomst met inbegrip van de daarbij behorende bijlagen;
- g. **BW:**
Burgerlijk Wetboek;
- h. **maand:**
een kalendermaand;
- i. **dienstrooster:**
een werktijdenregeling die aangeeft op welke tijdstippen werknemers normaliter hun werkzaamheden aanvangen, deze onderbreken en beëindigen;
- j. **maandsalaris:**
het salaris zoals geregeld in bijlage V van deze CAO;
- k. **maandinkomen:**
het maandsalaris vermeerderd met eventuele vaste toeslagen; in deze CAO komen geen

-
- vaste toeslagen voor;
- l. **jaarsalaris:**
12 keer het maandsalaris;
 - m. **jaarinkomen:**
12 keer het maandinkomen, vermeerderd met de vakantietoeslag;
 - n. **uursalaris:**
1/157 van het maandsalaris

Artikel 2

Algemene bepalingen

1. *Deeltijdarbeid*

Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de gemiddelde arbeidsduur minder bedraagt dan bij een voltijddienstverband van 36 uur per week op jaarbasis, zijn de bepalingen van de CAO naar rato van de individuele arbeidsduur op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij in de CAO anders is geregeld.

2. *Oproepkrachten*

De bepalingen in deze CAO zijn naar rato van de individuele arbeidsduur per week op overeenkomstige wijze van toepassing op oproepkrachten, met uitzondering van:

- artikel 17 lid 5 en bijlage VI (studiefaciliteiten)
- artikel 7 (arbeidsduur en werktijden)
- artikel 17 lid 6 (spaarloonregeling)
- artikel 17 lid 4 (kinderopvang)
- artikel 6 lid 4 en bijlage II (wachtgeld)
- artikel 16 (pensioenregeling)

3. *Uitzendkrachten*

Uitzendkrachten dienen conform de CAO Rechtsbijstand betaald te worden. De bepalingen in deze CAO zijn naar rato van de individuele arbeidsduur per week op overeenkomstige wijze van toepassing op uitzendkrachten, met uitzondering van de artikelen genoemd in artikel 2 lid 2, voor zover de CAO voor uitzendkrachten niet gunstiger is.

4. *Stagiaires*

Stagiaires komen in aanmerking voor een stagevergoeding van € 250,- bruto per maand. Deze vergoeding is tevens een tegemoetkoming in eventueel gemaakte kosten voor de stagiair.

Artikel 3

Vervalt

Artikel 4

Algemene verplichtingen van de werkgever

1. **Arbeidsovereenkomst**

De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele arbeidsovereenkomst aangaan waarin deze CAO integraal van toepassing wordt verklaard.

2. **Uitreiking CAO**

De werkgever zal aan de werknemer zo spoedig mogelijk een exemplaar van de CAO, alsmede van de wijzigingen daarop, uitreiken.

3. **Geheimhouding**

a. De werkgever zal, met inachtneming van het bepaalde in de Wet bescherming persoonsgegevens (Stb. 2000, 302) en zonder toestemming van de werknemer, geen zaken openbaar maken dan wel mededelingen doen over zaken die in de persoonlijke levenssfeer van de werknemer liggen en waarvan hij weet of redelijkerwijs kan vermoeden dat geheimhouding is vereist.

b. Het bepaalde onder a. geldt niet, indien krachtens wettelijk voorschrift mededelingen als onder a. worden verlangd.

4. **Fusie en reorganisatie**

De werkgever, die overweegt een fusie aan te gaan, een organisatieonderdeel te sluiten of de personeelsbezetting ingrijpend te herzien, zal hierbij de sociale gevolgen voor het personeel betrekken. De werkgever zal de vakvereniging inlichten over de overwogen maatregelen en voorts met de vakvereniging overleggen over de eventueel daaruit voor de betrokken werknemers voortvloeiende sociale gevolgen.

5. **Ondernemingsraad**

De werkgever is verplicht om ten behoeve van het overleg met de vertegenwoordiging van de in de onderneming werkzame personen een ondernemingsraad in te stellen.

Artikel 5

Algemene verplichtingen van de werknemer

1. **Goed werknemerschap**

De werknemer zal de belangen van de organisatie van de werkgever als een goed werknemer behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.

2. **Uitvoering opgedragen werkzaamheden**

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

3. **Nevenwerkzaamheden**

a. De werknemer die voornemens is enigerlei arbeid voor derden te verrichten of als zelfstandige een nevenbedrijf te voeren, dient dit vooraf schriftelijk te melden aan werkgever. Indien, naar het oordeel van de werkgever, de nevenwerkzaamheden schadelijk zijn voor een goede vervulling van het dienstverband dan wel zakelijke belangen van de werkgever kunnen schaden, is hij bevoegd de nevenwerkzaamheden na overleg met de werknemer te verbieden. Binnen een maand na ontvangst van bedoelde mededeling zal de werkgever dit schriftelijk en gemotiveerd mededelen aan de werknemer. In het geval de werknemer nevenwerkzaamheden verricht, dient hij de werkgever te informeren over zijn werk- en rusttijden, wanneer dat in het kader van het naleven van de arbeidstijdenwet relevant is.

b. De werknemer die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van verboden nevenwerkzaamheden, verliest elke aanspraak op het bovenwettelijke deel van de in artikel 14 geregelde loondoorbetaling dan wel aanvullingen op de wettelijke uitkeringen in geval van arbeidsongeschiktheid.

4. **Geheimhouding**

Tijdens het dienstverband en na beëindiging daarvan, verplicht de werknemer zich tot volstrekte geheimhouding omtrent alles wat hem in verband met zijn dienstbetrekking bekend wordt, waarvan hij weet of redelijkerwijs kan vermoeden dat geheimhouding vereist is, ongeacht de wijze waarop deze ter kennis zijn gekomen.

5. **Misbruik van positie**

De werknemer zal zich ervan onthouden:

a. middellijk of onmiddellijk deel te nemen aan ten behoeve van de organisatie door derden uit te voeren aannemingen, leveringen of werken;

b. middellijk of onmiddellijk geschenken met handelswaarde, provisie of beloning aan te nemen van personen of rechtspersonen, waarmee hij door of vanwege zijn functie direct of indirect in aanraking komt;

c. andere werknemers van de organisatie te verplichten tot het verrichten van persoonlijke diensten;

-
- d. zonder toestemming goederen van de organisatie te gebruiken voor eigen doeleinden.
6. In geval de werkgever ter zake van de arbeidsongeschiktheid van de werknemer tegen één of meer derden een vordering tot schadevergoeding kan doen gelden, zal de werknemer de daartoe benodigde informatie verstrekken.

Artikel 6

Indienstneming en ontslag

1. **Proeftijd**

Bij het aangaan van de dienstbetrekking geldt wederzijds een proeftijd van twee maanden. Bij het aangaan van een dienstverband voor bepaalde tijd korter dan twee jaar geldt wederzijds een proeftijd van een maand. In de individuele arbeidsovereenkomst kan een kortere termijn worden overeengekomen.

2. **Aard van het dienstverband**

Het dienstverband wordt aangegaan:

- a. hetzij voor onbepaalde tijd
- b. hetzij voor bepaalde tijd (artikel 668a BW is van toepassing).
- c. hetzij voor het verrichten van een bepaald geheel van werkzaamheden

In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welk dienstverband is aangegaan. Indien deze vermelding ontbreekt, is het dienstverband voor onbepaalde tijd aangegaan.

3. **Beëindiging van het dienstverband**

Inzake de beëindiging van het dienstverband gelden de bepalingen van het BW, met dien verstande dat:

- behoudens in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 678 en 679 BW en behoudens tijdens of aan het einde van de proeftijd als bedoeld in lid 1, in welke gevallen de arbeidsovereenkomst wederzijds met onmiddellijke ingang kan worden opgezegd, neemt de arbeidsovereenkomst een einde door opzegging met inachtneming van het bepaalde in artikel 672 BW;
- de opzegtermijn voor werkgever en werknemer ten minste twee maanden bedraagt;
- het bepaalde in artikel 670 lid 1 BW (opzeggingsverbod tijdens arbeidsongeschiktheid) voor de werknemer in dienst op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, niet van toepassing is;
- het dienstverband tussen de werkgever en de werknemer van rechtswege eindigt op het moment dat de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd in de zin van de pensioenregeling heeft bereikt, zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist.

Indien een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is aangegaan, zal de werkgever vóór het moment dat de overeenkomst van rechtswege eindigt, de werknemer mededelen of er wel of geen nieuwe arbeidsovereenkomst wordt aangeboden.

4. **Wachtgeld**

Aan de werknemer, waarmee het dienstverband door de werkgever wordt beëindigd, vanwege vermindering of beëindiging van de werkzaamheden, dan wel vanwege reorganisatie of fusie van de organisatie van de werkgever, ten gevolge van maatregelen c.q. het nalaten daarvan door het Ministerie van Justitie wordt een wachtgeld toegekend volgens de bepalingen in de uitvoeringsregeling Wachtgeld (bijlage II). Indien het wachtgeld ingaat op een datum, waarop de werknemer de leeftijd van 50 jaar nog niet

heeft bereikt, kan de periode gedurende welke wachtgeld wordt toegekend, niet langer zijn dan maximaal 4 opeenvolgende jaren.

Deze regeling is niet van toepassing op werknemers die vanaf 1 juli 2001 bij de Raden voor Rechtsbijstand in dienst zijn getreden. Evenmin is deze regeling van toepassing op werknemers van de SRAN en hJL die vanaf 1 januari 2002 in dienst zijn getreden bij respectievelijk een SRA en een Stichting Rechtsbijstand.

Artikel 7

Arbeidsduur en werktijden

1. **Arbeidsduur**

- a. Iedere werknemer in voltijddienstverband werkt volgens een dienstrooster dat een gemiddelde arbeidsduur aangeeft van 36 uur gemiddeld per week op jaarbasis. Het aantal arbeidsuren wordt jaarlijks vastgesteld op basis van de in bijlage III opgenomen berekeningswijze.
- b. Bij deeltijdwerknemers, waarvan op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de gemiddelde arbeidsduur minder bedraagt dan 28 uur per week op jaarbasis, wordt de gemiddelde arbeidsduur zoals overeengekomen in de individuele arbeidsovereenkomst gehandhaafd.
- c. Bij deeltijdwerknemers, waarvan op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de gemiddelde arbeidsduur op 30 juni 1997 28 uur per week op jaarbasis of meer bedraagt, is de bepaling in lid 1.a van dit artikel naar rato van de individuele arbeidsduur op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij werkgever en werknemer in overleg anders besluiten.

2. **Dienstrooster**

Door werknemers in dienst van Raden en SRAN wordt normaliter gewerkt van maandag tot en met vrijdag tussen 07.30 uur en 18.30 uur. Door werknemers in dienst van hJL wordt normaliter gewerkt van maandag tot en met vrijdag tussen 07.30 uur en 20.00 uur. Het dienstrooster wordt door de werkgever met inachtneming van artikel 27 lid 1.b. van de WOR in overleg tussen werkgever en werknemer vastgesteld.

3. **Werktijden oudere werknemers**

De werknemer met een voltijddienstverband, die de leeftijd van 55 jaar heeft bereikt kan de dagelijkse arbeidsduur met behoud van salaris met een half uur bekorten. Voormalige medewerkers van Stichtingen Rechtsbijstand, die in dienst zijn getreden van hJL en die voor 1 juli 2005 55 jaar of ouder zijn behouden hun aanspraken op 4 uur per week extra verlof zoals in de CAO Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening 2005 wordt toegekend. Dit is niet cumulatief met het eerste gedeelte van dit artikel.

De wijze waarop bovenvermelde aanspraken op arbeidsduurverkortingen worden ingevuld, gebeurt in overleg tussen werkgever en werknemer.

Parttimers kunnen naar rato van het dienstverband van deze regelingen gebruik maken.

4. **Overwerk**

De werknemer is gehouden ook buiten de in het dienstrooster aangegeven uren arbeid te verrichten, voor zover de werkgever de desbetreffende wettelijke voorschriften, de bepalingen van deze CAO en de redelijkheid in acht neemt.

De werknemer van 55 jaar en ouder kan niet door de werkgever verplicht worden tot het verrichten van overwerk.

5. **Incidentele overschrijdingen**

Een incidentele overschrijding van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder wordt geacht deel uit te maken van de in het eerste lid bedoelde werkweek.

6. **Thuiswerk**

In overleg met de OR stelt de Raad voor Rechtsbijstand een regeling vast, waarin de mogelijkheid van thuiswerk kan worden geboden.

Artikel 8

Functiegroepen en salarissysteem

1. **Algemeen**

- a. De functies van de werknemers zijn op basis van het ORBA-functiewaarderings-systeem ingedeeld in functiegroepen conform bijlage IV.
- b. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal. De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage V.
- c. De werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal waarin hij is ingedeeld, alsmede zijn salaris.

2. **Leeftijdsschaal**

De werknemer die de in zijn salarisschaal geldende functievolwassen leeftijd nog niet heeft bereikt, valt onder de leeftijdsschaal en ontvangt hetgeen dat met zijn leeftijd overeenkomt. Wijziging treedt op met ingang van 1 januari van het jaar waarin de werknemer een jaar ouder wordt.

3. **Indeling in salarisschaal**

- a. Bij indiensttreding wordt de werknemer die de minimum leeftijd van de betreffende salarisschaal heeft bereikt in beginsel het startsalaris toegekend van de bij zijn functie behorende salarisschaal.
- b. De werknemer die bij indiensttreding nog niet over de voor de functie vereiste kundigheden en ervaring beschikt, kan gedurende ten hoogste 2 jaar in één schaal lager dan de bij die functie behorende salarisschaal worden ingedeeld.

4. **Jaarlijkse bepaling salarisniveau**

Herziening van het salaris vindt, totdat het maximum van de salarisschaal is bereikt, eenmaal per jaar op 1 januari of in de maand van indiensttreding plaats.

5. **Plaatsing in een lager ingedeelde functie**

- a. De werknemer die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek, wordt geplaatst in een lager ingedeelde functie, wordt met ingang van de daarop volgende maand in de bijbehorende lagere salarisschaal ingedeeld.
- b. De verlaging van het salaris is het verschil tussen de startsalarissen van de twee betrokken salarisschalen, dan wel zoveel meer als nodig is om het nieuwe salaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende lagere basissalaris in de lagere salarisschaal.
- c. Indien een werknemer als gevolg van bedrijfsomstandigheden of op grond van medische redenen in een lager ingedeelde functie wordt geplaatst, wordt de werknemer met ingang van de eerstkomende maand in de bijbehorende lagere salarisschaal ingedeeld.

Bij indeling in de lagere salarisschaal wordt de werknemer via inschaling een

salaris toegekend, dat zo min mogelijk onder zijn oorspronkelijke salaris ligt. Indien het oorspronkelijke salaris hoger is dan het salaris in de lagere salarisschaal, wordt het verschil omgezet in een persoonlijke toeslag. Deze persoonlijke toeslag wordt gezien als salaris en gebruikt als berekeningsgrondslag voor alle salarisgerelateerde aanspraken uit deze CAO.

6. **Tijdelijke waarneming**

- a. De werknemer die tijdelijk een functie volledig waarneemt, die hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, blijft ingedeeld in de functiegroep en de salarisschaal die met zijn eigen functie overeenkomen.
- b. Indien de tijdelijke waarneming ten minste 30 achtereenvolgende dagen (of diensten) heeft geduurd, ontvangt de werknemer een toeslag voor de duur van die waarneming. De toeslag is gelijk aan het verschil tussen het salaris van de werknemer en het salaris dat hij zou hebben ontvangen bij benoeming in de waargenomen functie.

7. **Uitbetaling salaris**

Het vastgestelde salaris wordt uiterlijk op de op één na de laatste werkdag van elke maand beschikbaar gesteld.

8. **Eindejaarsuitkering**

De eindejaarsuitkering bedraagt 5,00 % van het jaarsalaris en de vakantietoeslag per jaar.*

De vastgestelde eindejaarsuitkering wordt uiterlijk op de één na laatste werkdag van de maand december beschikbaar gesteld. Uitbetaling geschiedt naar rato van het aantal maanden dienstverband in het lopende kalenderjaar.

9. **Fiscaal vriendelijke behandeling vakbondscontributie**

De werkgever werkt mee aan een fiscaal vriendelijke behandeling van de door de werknemer betaalde vakbondscontributie, voorzover dit past binnen de fiscaal vigerende wet- en regelgeving.

* De eindejaarsuitkering bedraagt minimaal € 1.200,- naar rato van het dienstverband en wordt eventueel gekort met de leeftijdskorting van 5% per leeftijdsjaar voor jongeren onder 22 jaar.

Artikel 9

Bijzondere beloningen

1. **Overwerk**

- a. Wanneer in opdracht van de werkgever werkzaamheden zijn verricht, waardoor de arbeidsduur volgens het voor de werknemer geldende dienstrooster per 4 weken wordt overschreden, is sprake van overwerk.
Indien overwerk voor de werknemer een ander dan incidenteel karakter krijgt, zal de werkgever ernaar streven maatregelen te treffen die dat overwerk voorkomen of althans zoveel mogelijk beperken.
- b. Niet als overwerk wordt beschouwd een incidentele afwijking van het dienstrooster van een half uur of minder per werkdag.
- c. Overwerk zal worden gecompenseerd - na overleg met de werknemer - in vrije tijd of uursalaris, vermeerderd met de onder d. genoemde toeslag in geld.
Bij compensatie in vrije tijd dient deze vrije tijd zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen drie maanden na het verrichten van het overwerk te worden opgenomen.
Indien de omstandigheden van het bedrijf naar het oordeel van de werkgever niet toelaten dat overuren binnen de gestelde termijn worden gecompenseerd in vrije tijd, zal per gewerkt uur het uursalaris worden uitbetaald.
- d. De toeslag bedraagt voor overwerk van maandag tot en met vrijdag 25% van het uursalaris. Voor overwerk op zaterdag bedraagt de toeslag 50% van het uursalaris.
- e. De werknemer in functiegroep J en hoger heeft geen recht op compensatie van overwerk.

2. **Meer-uren deeltijdwerknemer**

De deeltijdwerknemer die buiten het geldende dienstrooster arbeid verricht, maar niet het aantal uren overschrijdt behorende bij een voltijddienstverband, ontvangt over deze meer-uren een toeslag van 17 %.

3. **Jubileumgratificaties**

Aan de werknemer die 10, 25 respectievelijk 40 jaar in dienst is van de werkgever, wordt een jubileumgratificatie toegekend van 25%, respectievelijk 50% dan wel 100% van het bruto maandsalaris inclusief 8% vakantietoeslag over het maandsalaris. Eventuele fiscale inhoudingen en sociale verzekeringspremies zijn voor rekening van de werknemer.
Voormalige medewerkers van Stichtingen Rechtsbijstand, die voor 1 januari 2006 hun 10-jarig dienstjubileum vieren ontvangen 1/4 maandsalaris bruto = netto.

4. **Gratificatie**

De werkgever kan besluiten een werknemer vanwege bijzondere verdienste een gratificatie van maximaal een maandsalaris toe te kennen.

Artikel 10

Feestdagen

1. **Feestdagen**

Onder feestdagen worden in deze CAO verstaan:

nieuwjaarsdag, tweede paasdag, bevrijdingsdag in lustrumjaren, de dag waarop de verjaardag van de koningin wordt gevierd, hemelvaartsdag, tweede pinksterdag en eerste en tweede kerstdag. Op feestdagen wordt als regel niet gewerkt.

2. **Niet-christelijke feest- of gedenkdagen**

De werknemer die voor de viering van een niet-christelijke feest- of gedenkdag tijdig een daartoe strekkend verzoek indient, zal in de gelegenheid worden gesteld hiervoor vakantiedagen op te nemen.

Artikel 11

Algemeen

In afwijking van artikel 1 van de CAO wordt in het kader van dit artikel onder partner verstaan niet alleen de gehuwde of geregistreerde partner, maar ook de (ongehuwde) persoon met wie een gezamenlijke huishouding wordt gevoerd.

1. Doorbetaald verlof

In de volgende gevallen kan de werknemer doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 4:1 van de Wet arbeid en zorg, mits hij zo mogelijk ten minste een dag tevoren en onder overlegging van bewijsstukken aan de werkgever van het verzuim kennis geeft, de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont en de gebeurtenis op een werkdag plaatsvindt:

- a. bij ondertrouw van de werknemer:
1 dag;
- b. bij huwelijk van de werknemer:
2 dagen;
- c. bij huwelijk van ouder, schoonouder, stief- of pleegouder, broer, zwager, zuster, schoonzuster, eigen, stief-, pleegkind of kleinkind:
1 dag;
- d. bij bevalling van de echtgenote/partner:
2 dagen;
- e. bij overlijden van de echtgenoot/echtgenote/partner, een kind of pleegkind:
4 dagen;
- f. bij overlijden van een ouder, schoonouder, broer of zus:
2 dagen;
indien de werknemer belast is met de regeling van de uitvaart en/of nalatenschap:
4 dagen;
- g. bij overlijden van een grootouder, grootouder van de echtgenoot/echtgenote, kleinkind, schoonzus, zwager, schoonzoon, schoondochter, huisgenoot:
1 dag;
- h. bij 25-, 40- of 50-jarige huwelijksfeest van de werknemer:
1 dag;
- i. bij 25-, 40-, 50- of 60-jarige huwelijksfeest van ouders of schoonouders:
1 dag;
- j. bij verhuizing:
2 dagen en maximaal éénmaal per 2 jaar;
- k. Voor zover dit niet in eigen tijd mogelijk is zal werkgever het noodzakelijke

bezoek aan huisarts, tandarts en – op medische indicatie – voor specialist en

fysiotherapeut toestaan, gedurende de door werkgever naar redelijkheid te bepalen tijdsduur tot een maximum van twee uur. De werkgever kan in uitzonderingsgevallen langer verzuim toestaan;

- l. voor het voldoen aan wettelijke verplichtingen en persoonlijke verplichtingen ontstaan buiten zijn schuld en waarvoor geen vergoeding wordt verstrekt: de daarvoor benodigde tijd, voor zover dit niet buiten de werktijd kan plaatsvinden en omzetting van dienst niet mogelijk is, met een maximum van één dag;
- m. voor het uitoefenen van het kiesrecht: de daarvoor benodigde tijd, voor zover dit niet buiten werktijd kan plaatsvinden, met een maximum van 2 uur.

2. Vakbondsverlof

- a. De werkgever zal, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit naar zijn mening toelaten, op verzoek van de vakvereniging waarvan de betrokken werknemer kaderlid is, aan een werknemer verlof toekennen in de navolgende gevallen:
 1. het als officieel afgevaardigde deelnemen aan bijeenkomsten van bondscongres, bondsraad, districtsvergaderingen, bedrijfsconferenties of andere daarmee vergelijkbare in de statuten van de vakverenigingen opgenomen organen, voor zover opgenomen in de door de vakvereniging ter beschikking van de werkgever te stellen lijst;
 2. het deelnemen aan een door de vakvereniging georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst.

De vakvereniging zal aan de werkgever schriftelijk meedelen wie van haar leden kaderlid zijn.

Het verzoek om verlof zal door de vakvereniging als regel schriftelijk en tijdig bij de werkgever worden ingediend. Het doorbetaalde verlof zal ten hoogste tien dagen per kaderlid bedragen. In bijzondere omstandigheden, bij voorgenomen fusies en reorganisaties, kan de vakvereniging met de werkgever nadere afspraken maken ten aanzien van een tijdelijke overschrijding van het maximum van 10 dagen per kaderlid, indien dit maximum niet toereikend is.

- b. De werkgever zal, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit naar zijn mening toelaten en na tijdig schriftelijk verzoek van de vakvereniging, aan de werknemer die lid is van die vakvereniging, benodigd verlof toekennen voor het bijwonen van een achterbanraadpleging in verband met CAO-onderhandelingen. Het in dit lid bedoelde verlof is begrensd tot maximaal 2 vergaderingen per looptijd van de CAO, vanaf 15.00 uur.

3. Kraamverlof

De werknemer kan doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 4:2 van de Wet arbeid en zorg gedurende twee dagen of diensten ten behoeve van kraamverlof na bevalling van de echtgenote of degene van wie hij het kind erkent.

4. Zorgverlof

De werknemer kan kortdurend zorgverlof opnemen zoals geregeld in de Wet arbeid en Zorg (zie artikel 4.1 van deze Wet). De werkgever kan in schrijnende gevallen ten gunste van de werknemer afwijken van de wettelijke regeling.

5. Ouderschapsverlof

De werknemer kan ouderschapsverlof opnemen zoals geregeld in de Wet arbeid en Zorg.

6. Adoptieverlof

De werknemer kan adoptieverlof opnemen zoals geregeld in de Wet arbeid en Zorg.

7. Palliatief verlof

De werknemer heeft aanspraak op doorbetaald verlof gedurende maximaal 480 uur voor de verzorging van een terminaal zieke naaste (echtgenoot/echtgenote), ouder of kind. In overleg tussen werkgever en werknemer wordt invulling van dit verlof vastgesteld. Dit doorbetaald verlof wordt voor parttimers bepaald naar rato van het dienstverband.

Voor de aanspraak op deze regeling dient

- de werknemer een verklaring van de behandelende arts te overleggen, dat de zieke naaste zich in een terminale fase bevindt;

8. Overige gevallen

Buiten de in dit artikel genoemde gevallen kan de werkgever de werknemer op diens verzoek buitengewoon verlof met of zonder behoud van zijn gehele of gedeeltelijke maandinkomen verlenen, indien de omstandigheden dat naar zijn oordeel rechtvaardigen.

9. Levensloopregeling

De werknemer kan deelnemen aan de levensloopregeling conform het Reglement Levensloopregeling Rechtsbijstand (zie bijlage VII). De werknemer kan het door hem opgebouwde levenslooptegoed gebruiken voor het financieren van een periode van (gedeeltelijk) onbetaald verlof.

Artikel 12

Vakantie

1. Vakantieopbouw

De werknemer met een volledig dienstverband bouwt per kalenderjaar vakantie op tot een totaal van 180 uur, met behoud van inkomen.

Dit aantal uren wordt, afhankelijk van de leeftijd die de werknemer in het desbetreffende kalenderjaar bereikt, verhoogd overeenkomstig de hierna volgende tabel:

leeftijd	verhoging
40 tot en met 44 jaar	7,2 uur
45 tot en met 49 jaar	14,4 uur
50 tot en met 54 jaar	21,6 uur
55 jaar en ouder	36 uur

2. Deeltijddienstverband

Bij een dienstverband met een gemiddelde arbeidsduur van minder dan 36 uur per week worden de in lid 1 genoemde rechten naar evenredigheid verworven.

3. Berekening vakantie

De werknemer die slechts een deel van het kalenderjaar in dienst van de werkgever is (geweest), heeft een evenredige aanspraak op vakantie. Daarbij wordt een dienstverband van minder dan een maand beschouwd als een hele maand.

4. Het niet verwerven van vakantierechten gedurende onderbreking van de werkzaamheden

- a. De werknemer verwerft geen vakantierechten over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op loon heeft.
- b. De werknemer verwerft echter wel vakantie indien hij zijn werkzaamheden niet heeft kunnen verrichten wegens:
 1. volledige arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval, veroorzaakt buiten opzet van de werknemer;
 2. zwangerschaps-, bevallings- en adoptieverlof;
 3. het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van de landsverdediging of openbare orde, niet zijnde opkomstplicht voor eerste oefening;
 4. het opnemen van onbetaald verlof in verband met aan het einde van een vorig dienstverband uitbetaalde vakantiedagen;
 5. het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
 6. onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband;
 7. verlof als bedoeld in artikel 643 BW;
 8. het volgen van onderricht waartoe hij krachtens de wet door de werkgever in de gelegenheid moet worden gesteld.

In de hiervoor onder de punten 1 en 2 bedoelde gevallen wordt nog vakantie

verworven over de wettelijk vastgestelde periode, waarin geen arbeid wordt verricht, met dien verstande dat bij arbeidsongeschiktheid als bedoeld onder punt 1 de tijdvakken samengesteld worden als zij elkaar met onderbreking van minder dan een maand opvolgen.

Indien een onderbreking der werkzaamheden als bedoeld in onderdeel b. in meer dan één vakantiejaar valt, wordt het in een vorig jaar vallend deel der onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mee in aanmerking genomen.

Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van hier bedoelde onderbreking is het in lid 3 van dit artikel bepaalde van overeenkomstige toepassing.

- c. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en gedeeltelijk werken worden de vakantierechten verworven naar rato van werken.

5. **Opnemen van vakantie**

- a. De werkgever kan met instemming van de OR jaarlijks collectieve vakantie vaststellen.

- b. De werkgever stelt de vrij opneembare vakantie vast na overleg met de werknemer.

Opname van vakantie geschiedt ten minste eenmaal per jaar voor een aaneengesloten periode van minimaal 10 werkdagen.

- c. De werknemer dient de vakantie zoveel mogelijk op te nemen in het jaar waarin zij worden verworven. De werkgever zal de werknemer daartoe zoveel mogelijk in de gelegenheid stellen.

Ten hoogste eenderde van het aantal uren vakantie, dat in dat jaar is opgebouwd, mogen worden meegenomen naar het daaropvolgende kalenderjaar.

- d. Indien een werknemer door zwaarwegende dienstbelangen niet in staat is zijn vakantie, behoudens de dagen bedoeld in lid 5.c van dit artikel, in een jaar op te nemen, dan wel voor een nader omschreven doel vakantie wil reserveren, kan de werkgever een regeling treffen.

6. **Sparen en kopen van vakantie- en verlofdagen**

De werkgever biedt de mogelijkheid tot het kopen, sparen van vakantie- en verlofdagen, die benut kunnen worden voor:

- sabbatical leave;
- vervroegd uittreden;
- korter werken voor een ander in overleg te bepalen doel.

Op jaarbasis kunnen maximaal 288 uren gespaard en/of aangekocht worden, waarvan 72 uren maximaal middels meerwerk. Het totale spaartegoed bedraagt maximaal 1440 uren. Het meerwerk kan uitsluitend na instemming van werkgever geschieden. De werkgever stelt zonodig hiervoor een interne richtlijn op.

Sparen van vakantie- en verlofdagen kan bij een volledig dienstverband middels:

- langer werken (maximaal 40 uur per week), zodat wekelijks maximaal 4 uur gespaard kan worden;

-
- door het opsparen van vakantiedagen die bovenwettelijk zijn (maximaal 6 dagen, exclusief seniorenvakantiedagen);
 - door het kopen van dagen (één dag is 261^e deel van het jaarinkomen);
 - door het opnemen van onbetaald verlof, zonder premiecompensatie door de werkgever.

Werknemers met een deeltijd dienstverband kunnen in principe naar rato van deze uitvoeringsregeling gebruik maken.

Bij uitdiensttreding worden gespaarde uren uitbetaald.

7. Samenvallen van vakantiedagen met bepaalde andere dagen waarop geen arbeid wordt verricht

- a. Dagen waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om een van de redenen genoemd in artikel 11, eerste lid sub d, e, f, g, k, l of m, artikel 11, lid 3, artikel 11, lid 4, artikel 11, lid 5 en artikel 12, lid 4 sub b. gelden niet als vakantie.
- b. Van een verhindering als hiervoor onder a. bedoeld, dient de werknemer de werkgever in beginsel van tevoren doch in elk geval zo spoedig mogelijk in kennis te stellen.
- c. Indien de werknemer arbeidsongeschikt wordt gedurende vastgestelde vakantie, zullen de dagen waarop de verhindering zich voordoet niet als vakantie worden geteld. Dit geldt uitsluitend indien de arbeidsongeschiktheid door de controlerende instantie wordt geaccepteerd dan wel door een medische verklaring wordt gestaafd respectievelijk over die dagen een wettelijke uitkering ter zake van ziekte is ontvangen.
- d. Aanvankelijk vastgestelde vakantie die op grond van het in dit lid bepaalde niet als zodanig is gerekend, kan in overleg met de werkgever opnieuw worden vastgesteld.

8. Vakantie bij ontslag

- a. Bij het eindigen van de dienstbetrekking zal de werknemer in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomstige vakantie op te nemen. Deze dagen mogen slechts met toestemming van de werkgever onderdeel uitmaken van de opzeggingstermijn.
- b. Indien de werknemer de hem toekomstige vakantie niet geheel heeft kunnen opnemen, zal de resterende vakantie worden uitbetaald.
- c. Te veel genoten vakantie wordt op overeenkomstige wijze met het maandinkomen verrekend.
- d. De werkgever reikt de werknemer bij het einde van de dienstbetrekking een verklaring uit waaruit blijkt hoeveel vakantie is uitbetaald.

9. Verjaring

Vakantierechten die niet zijn opgenomen binnen 5 jaar na de laatste dag van het

kalenderjaar waarin de aanspraken zijn ontstaan, met uitzondering van het bepaalde in artikel 12 lid 6, vervallen, tenzij aantoonbaar de bedrijfsomstandigheden hiervan de oorzaak zijn.

Artikel 13

Vakantietoeslag

1. **Vakantietoeslagjaar**

Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 juni tot en met 31 mei.

2. **Vakantietoeslag**

In de maand mei ontvangt de werknemer een vakantietoeslag ter grootte van 8% van de som van de in het vakantietoeslagjaar verdiende maandinkomens. De werkgever kan ook besluiten de helft van de vakantietoeslag in december en de helft in mei uit te keren.

Voor de werknemer van 21 jaar en ouder geldt een minimum vakantietoeslag. Basis voor deze minimum vakantietoeslag is het salaris van groep D met 0 periodieken.

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

3. **Definitie maandinkomen**

Onder maandinkomen wordt in dit artikel verstaan het maandinkomen inclusief de loondoorbetaling, uitkeringen en aanvullingen als bedoeld in artikel 14 lid 2 en 3 van de CAO.

Artikel 14

Arbeidsongeschiktheid

1. Indien een werknemer ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor hem de bepalingen van artikel 629 BW, de Ziektewet, de Wet arbeid en Zorg, de wet Verbetering Poortwachter en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) of de wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.
2. Indien sprake is van arbeidsongeschiktheid zonder arbeidsparticipatie met het karakter van werk, waaronder scholing en training in het kader van een reïntegratieplan, geldt:
 - a. Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken:

Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 52 van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW, 70% van het maandinkomen (tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon inzake de Wet financiering sociale verzekeringen) worden doorbetaald.
 - b. Aanvulling wettelijke loonbetaling eerste periode van 52 weken:
 - Gedurende de eerste 26 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.
 - Gedurende de tweede 26 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 90% van het maandinkomen.
 - c. Wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken:
 - Gedurende de eerste 26 weken van de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW, zal aan de werknemer 80% van het maandinkomen worden doorbetaald.
 - Gedurende de tweede 26 weken van de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemde in artikel 7:629 BW, zal aan de werknemer 70% van het maandinkomen worden doorbetaald.
3. Indien sprake is van arbeidsongeschiktheid met arbeidsparticipatie met het karakter van werk, waaronder scholing en training in het kader van een reïntegratieplan, geldt:
 - a. Wettelijke loondoorbetaling eerste periode van 52 weken:

Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer gedurende de eerste 52 van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW, 70% van het maandinkomen (tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon inzake de Wet financiering sociale verzekeringen) worden doorbetaald.
 - b. Aanvulling wettelijke loonbetaling eerste periode van 52 weken:
 - Gedurende de eerste 26 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.
 - Gedurende de tweede 26 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven de wettelijke

loondoorbetaling, een aanvulling tot 95% van het maandinkomen.

- c. Wettelijke loondoorbetaling tweede periode van 52 weken:
- Gedurende de eerste 26 weken van de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW, zal aan de werknemer 90% van het maandinkomen worden doorbetaald.
 - Gedurende de tweede 26 weken van de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemde in artikel 7:629 BW, zal aan de werknemer 85% van het maandinkomen worden doorbetaald.

De werknemer, die naar het oordeel van de bedrijfsarts niet in staat geacht wordt tot arbeidsparticipatie, komt in aanmerking voor de aanvulling alsof er wel sprake is van arbeidsparticipatie.

4. Gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers, die minder dan 35% arbeidsongeschikt zijn, komen na de eerste 104 weken van arbeidsongeschiktheid niet in aanmerking voor een uitkering op grond van de WIA. De arbeidsongeschiktheid van minder dan 35% zal geen reden zijn voor ontslag.
5. Onder maandinkomen als bedoeld in dit artikel wordt verstaan het maandinkomen dat de werknemer zou hebben ontvangen indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest.
6. De in lid 2 en 3 bedoelde loondoorbetaling en de aanvullingen worden beëindigd wanneer de dienstbetrekking met de werknemer eindigt en de aanvullingen worden niet toegekend aan werknemers van 65 jaar en ouder.
7. De werkgever heeft het recht om de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling te weigeren (a t/m e) of op te schorten (g) en de aanvullingen te weigeren of in te trekken (alle punten) ten aanzien van de werknemer die:
 - a. door opzet arbeidsongeschikt is geworden;
 - b. arbeidsongeschikt is geworden als gevolg van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing van de voor de functie opgestelde belastbaarheideisen niet juist kon worden uitgevoerd;
 - c. zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd en/of zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;
 - d. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan door de werkgever of een deskundige gegeven redelijke voorschriften of maatregelen om passende arbeid te verrichten;
 - e. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan opstelling, evaluatie of bijstelling van een plan van aanpak tot reïntegratie;
 - f. weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde second opinion van het UWV;
 - g. zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte (controlevoorschriften);
 - h. weigert gebruikt te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt;
 - i. misbruik maakt van de voorziening.

Daarnaast kan de werkgever de werknemer een sanctie opleggen indien de werknemer de

voor hem geldende regels en baanwijzigingen bij ziekte (controlevoorschriften) niet naleeft.

Nadere uitwerking van het in dit artikellid bepaalde vindt plaats door in overleg met de Ondernemingsraad op te stellen regels en aanwijzingen in verband met ziekte (ziekmeldingreglement, ziekteverzuimbeleid, arboplan).

Artikel 15

Uitkering bij overlijden

1. **Uitkering**

Indien een werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt, gelijk aan het bedrag van het maandinkomen, vermeerderd met de vakantietoeslag, dat de werknemer zou hebben ontvangen over het resterende deel van de kalendermaand, waarin het overlijden plaatsvond plus de twee daaropvolgende kalendermaanden.

Op dit bedrag wordt door de werkgever in mindering gebracht hetgeen de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de werknemer toekomt ingevolge de ZW en de WAO of WIA.

De werkgever is geen uitkering verschuldigd, indien door toedoen van de werknemer geen aanspraak bestaat op een uitkering op grond van de sociale verzekeringswetten als hiervoor genoemd in lid 1.

2. **Nagelaten betrekkingen**

Onder nagelaten betrekkingen wordt verstaan:

- a. de langst levende der echtgenoten, mits zij niet duurzaam gescheiden leefden;
- b. indien deze niet meer in leven is of de echtgenoten duurzaam gescheiden leefden: de minderjarige wettelijke of natuurlijke kinderen.
- c. bij ontstentenis van personen als bedoeld onder a en b: degene met wie de werknemer in gezinsverband leefde en in wiens kosten van bestaan hij grotendeels voorzag.

3. **Geen nagelaten betrekkingen**

Indien de overledene geen betrekkingen nalaat als bedoeld in het tweede lid van dit artikel, kan de werkgever een bedrag ter grootte van maximaal de overlijdensuitkering geheel of ten dele aanwenden voor de betaling van de kosten van de laatste ziekte en van de lijkbezorging, indien de nalatenschap van de overledene ontoereikend is voor de betaling van die kosten.

Artikel 16

Pensioenregeling

Op de werknemers is de pensioenverzekering volgens de regeling van het pensioenfonds PGGM van toepassing, indien de werknemer valt onder het begrip werknemer in deze regeling. Vanaf 1 januari 2005 bedraagt de pensioenpremieverdeling 1/3 voor de werknemer en 2/3 voor de werkgever.

Artikel 17

Kostenvergoedingen

1. **Ziektekosten**

Per 1 januari 2006 is de nieuwe Zorgverzekeringswet in werking getreden. De werknemer kan deelnemen aan het collectieve contract dat door de gezamenlijke werkgevers is gesloten.

2. **Verhuiskosten**

Indien de werkgever de verhuizing van een werknemer uit oogpunt van functievervulling of efficiency gewenst acht worden de volgende vergoedingen voor verhuis- en noodzakelijke inrichtingslasten toegekend:

- a. 100% van de gedeclareerde kosten voor transport van de inboedel.
- b. indien de medewerker op de dag van de verhuizing een eigen huishouding voert, een tegemoetkoming in de lasten van het inrichten van de woning, tot 12% van het jaarsalaris met een maximum van € 5.445,-.

3. **Reiskosten voor dienstreizen**

De werknemer ontvangt een vergoeding voor de werkelijke kosten van een dienstreis op basis van het openbaar vervoer (laagste klasse) tegen inlevering van de vervoersbewijzen. Indien voor de betreffende dienstreis reizen per openbaar vervoer niet adequaat is, ontvangt de werknemer een vergoeding van € 0,29 netto per gereden kilometer.

4. **Woon-werkverkeer**

- De werknemer ontvangt de werkelijke kosten voor het woon-werkverkeer op basis van het openbaar vervoer (laagste klasse) tegen inlevering van de vervoersbewijzen;
- dan wel - indien geen gebruik gemaakt wordt van het openbaar vervoer - een vergoeding volgens de volgende staffel:

* 1 - 6 km	(enkele reis)	€ 6,- netto per maand
* 6 - 11 km	(enkele reis)	€ 30,- netto per maand
* 11 - 16 km	(enkele reis)	€ 68,- netto per maand
* 16 - 21 km	(enkele reis)	€ 99,- netto per maand
* vanaf 21 km en meer	(enkele reis)	€ 130,- netto per maand

Parttimers ontvangen een vergoeding naar rato (aantal dagen).

5. **Studiefaciliteiten en persoonlijke ontwikkelingsplannen**

1. De faciliteiten bij het volgen van opleidingen en cursussen zijn geregeld volgens de regeling studiefaciliteiten, die is opgenomen in bijlage VI.

2. De werkgever bespreekt tenminste eenmaal per jaar met elke werknemer de ontwikkeling in zijn functioneren en inzetbaarheid en ambities, eventuele ontwikkelingen in de functie van de werknemer en ontwikkelingen bij de werkgever en op de arbeidsmarkt. Afspraken die in dit gesprek worden gemaakt hebben het karakter van een op de werknemer afgestemd ontwikkelingsplan.

3. Voor zover op basis van het ontwikkelingsplan er initiatieven gewenst zijn om de kansen op de arbeidsmarkt te vergroten kan de werkgever een vergoeding in de kosten

van de opleiding geven.

Met name betreft dit de werknemer die voor onbepaalde tijd in dienst is en waarbij aannemelijk is dat de arbeidssituatie bedreigd wordt. De werknemer zal zich inspannen voor het vinden van een andere functie.

De opleiding dient te passen bij het eventuele loopbaanadvies en aan te sluiten bij de competenties van werknemer die blijken uit een eventuele EVC-procedure.

Het bepaalde in artikel 5 van de regeling (terugbetalingsverplichting) is niet van toepassing voor de werknemer die succesvol een andere functie heeft verworven.

4. Werknemers die langer dan vijf jaar bij de werkgevers in dienst zijn kunnen om de vier jaar op kosten van de werkgever een afspraak maken met een loopbaanadviseur ten behoeve van een loopbaanscan of -advies van een door de werkgever gecontracteerd bureau, tenzij in overleg tussen werkgever en werknemer een ander bureau wordt gekozen.

Op verzoek van de werknemer worden de uitkomsten van het loopbaanadvies nader besproken tussen werknemer en werkgever met het oog op de vraag wat de werkgever kan betekenen bij het opvolgen van het advies.

5. Werknemers die langer dan vijf jaar bij de werkgevers in dienst zijn kunnen op kosten van de werkgever een EVC-procedure volgen.

6. **Spaarloonregeling**

De werkgever hanteert een spaarloonregeling, welke in overleg met de OR is vastgesteld. De werknemer maakt jaarlijks de keuze voor deelname aan de spaarloonregeling, de levensloopregeling of geen van beiden.

7. **Vergoeding bedrijfshulpverlener**

De door de werkgever aangewezen bedrijfshulpverleners ontvangen jaarlijks een vergoeding van € 125,- bruto als waardering voor hun inzet.

8. **Gezondheidsscan**

Werknemers die langer dan vijf jaar bij de werkgevers in dienst zijn kunnen minimaal een keer in de vijf jaar op kosten van de werkgever een gezondheidsscan laten uitvoeren door de Arbo-dienst, dan wel zoveel eerder indien daar aanwijzingen voor zijn in het kader van de gezondheid van de werknemer, om te onderzoeken welke belemmeringen/mogelijkheden er zijn om de werknemer optimaal inzetbaar te houden.

Artikel 18

Schorsing

Indien naar het oordeel van de werkgever de werknemer handelt of heeft gehandeld in strijd met de bepalingen in deze CAO of in de individuele arbeidsovereenkomst, kan de werkgever besluiten tot schorsing van de werknemer. Het besluit tot schorsing wordt de werknemer schriftelijk medegedeeld met vermelding van de reden daarvan. De schorsing vindt plaats met behoud van salaris.

Artikel 19

Tussentijdse herziening

In geval van ingrijpende veranderingen in de algemene sociaal-economische verhoudingen in Nederland, zijn partijen bevoegd gedurende de looptijd van deze CAO tussentijdse herzieningen aan de orde te stellen.

Artikel 20

Uitleg en geschillen

1. **Algemeen**

De uitleg van deze CAO berust bij partijen.

2. **Overleg tussen partijen**

Indien partijen van mening zijn dat er een geschil bestaat omtrent de toepassing van deze CAO, zal de meest gereede van hen de wederpartij/de andere partij uitnodigen voor nader overleg, ten einde te trachten het geschil in der minne op te lossen.

Artikel 21

Looptijd

Deze CAO treedt in werking op 01-01-2007 en eindigt op 1-1-2008 van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist.

Partij ter ene zijde

Werkgeversvereniging
Rechtsbijstand

mr. P.J. Biesheuvel, wnd. voorzitter

mr. W. de Vrey-Vringer, secretaris

Partijen ter andere zijde

ABVAKABO FNV

M. van den Berg, bestuurder

BIJLAGE I**behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor
Rechtsbijstand**

Werkgevers die aangesloten zijn bij de Werkgeversvereniging Rechtsbijstand zijn:

- het Juridisch Loket
- de Stichting Rechtsbijstand Asiel Nederland
- Raden voor Rechtsbijstand Amsterdam
- Raden voor Rechtsbijstand Arnhem
- Raden voor Rechtsbijstand 's-Gravenhage
- Raden voor Rechtsbijstand 's-Hertogenbosch
- Raden voor Rechtsbijstand Leeuwarden

BIJLAGE II **behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor
Rechtsbijstand**

UITVOERINGSREGELING WACHTGELD I.1

Artikel 1

1. De in artikel 6, lid 4 bedoelde werknemer - hierna aan te duiden als rechtshebbende - komt in aanmerking voor een wachtgeld, bestaande uit een maandelijks uitkering door de voormalige werkgever, met ingang van de datum van ontslag.
2. De berekeningsgrondslag voor het wachtgeld is het laatstgenoten salaris van de rechthebbende, vermeerderd met het bedrag der vakantietoeslag, berekend over een maand, waarop de rechthebbende op de dag voorafgaande aan zijn ontslag aanspraak had of zou hebben gehad bij waarneming van zijn functie, met dien verstande dat als deel van de berekeningsgrondslag tevens zal gelden het bedrag dat over de twaalf volle kalendermaanden voorafgaand aan het ontslag, gemiddeld aan toelage onregelmatige dienst is toegekend.
3. Indien het laatstelijk genoten salaris als hier berekend zou zijn gewijzigd, anders dan door het verwerven van salarisanciënniteit in het geval rechthebbende in dienst was gebleven op dat salaris, geldt te rekenen van het in werking treden van de wijziging het aldus gewijzigde salaris als laatstelijk genoten salaris.

Artikel 2

1. De rechthebbende is verplicht zich binnen 14 dagen na de aanzegging van zijn ontslag in te laten schrijven bij het CWI, waaronder hij ressorteert, het handhaven van de inschrijving daaronder begrepen.
2. Geen recht op wachtgeld bestaat voor de rechthebbende aan wie ontslag is aangezegd en die na die mededeling een hem aangeboden betrekking, welke mede in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden voor hem passend is te achten, heeft geweigerd te aanvaarden.
3. De rechthebbende is verplicht van zijn inkomsten uit arbeid of bedrijf genoten na zijn ontslagaanzegging, dan wel van de hem gedane uitkeringen ingevolge sociale verzekeringen terstond opgaaf te doen bij de voormalige werkgever.

Artikel 3

Onder diensttijd in de zin van de regeling wordt verstaan: de diensttijd voor bepaalde of onbepaalde tijd doorgebracht in een dienstverband met een werkgever in de zin van deze regeling met uitzondering van de tijd:

- a. die vooraf gaat aan een onderbreking in de diensttijd door ontslag van langer dan een jaar, onverminderd het ten aanzien van die diensttijd in artikel 4 lid 2 en 3 bepaalde;

-
- b. die in aanmerking is genomen bij de berekening van de duur van een wachtgeld of van een uitkering terzake van onvrijwillige werkloosheid.

Artikel 4

1. De duur van het wachtgeld bedraagt drie maanden, vermeerderd voor de rechthebbende, die op de dag van het ontslag de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt met een duur gelijk aan 18% van zijn diensttijd, voorts voor de rechthebbende die op de dag van ontslag 21 jaar oud is met een duur gelijk aan 19,5% van zijn diensttijd, en zo vervolgens per leeftijdjaar opklimmend met 1,5% tot aan de rechthebbende, die op de dag van het ontslag 60 jaar of ouder is. Voor laatstgenoemde bedraagt de vermeerdering 78%.
2. Ten aanzien van de rechthebbende, die bij de aanvang van de in het voorgaande lid bedoelde diensttijd in het genot was van wachtgeld krachtens dit besluit, wordt bij de berekening van de duur van het wachtgeld mede in aanmerking genomen de diensttijd, welke bij de berekening van de duur van het eerder toegekende wachtgeld in aanmerking is genomen. Op de aldus berekende duur wordt de duur van het eerder toegekende wachtgeld, met uitzondering van de verlenging bedoeld in het volgende lid, in mindering gebracht.
3. De duur van het wachtgeld van de rechthebbende die ten tijde van zijn ontslag de leeftijd van 50 jaar heeft bereikt en een diensttijd van tenminste 10 jaren heeft volbracht, wordt, indien de som van zijn leeftijd en de diensttijd ten tijde van het ontslag 60 jaar of meer bedraagt, na afloop van de daarvoor gestelde termijn verlengd tot de eerste dag van de maand volgend op die, waarin hij de 65-jarige leeftijd bereikt. Deze verlenging wordt niet toegepast indien terzake van een eerder toegekend wachtgeld een dergelijk verlenging reeds heeft plaatsgevonden, tenzij op de eerste verlenging een dienstverband van tenminste 10 jaar is gevolgd. Eveneens wordt deze verlenging niet toegepast indien het ontslag plaatsvindt vanuit een deeltijdbetrekking van minder dan 10 uur per week.

Artikel 5

Het bedrag van het wachtgeld is gedurende de eerste drie maanden gelijk aan de berekeningsgrondslag; gedurende de daarop volgende 9 maanden 90% van dit bedrag; gedurende de daarop volgende vier jaar 80%; vervolgens 70% van dit bedrag, met dien verstande dat het niet daalt beneden het bedrag aan pensioen, dat de rechthebbende zou toekomen indien hij op de dag van het ontslag zou zijn gepensioneerd. Gedurende de in artikel 4 onder 3 beschreven verlenging is het wachtgeld gelijk aan het hiervoor genoemde pensioen met dien verstande dat gedurende het eerste jaar van die verlenging het wachtgeld tenminste 40% bedraagt van de berekeningsgrondslag.

Artikel 6

1. Het wachtgeld wordt verminderd met hetgeen de rechthebbende als wettelijke uitkering krachtens de WW, dan wel als overbruggingsuitkering ingevolge de pensioenregeling van het PGGM, dan wel een daarmee vergelijkbare regeling, kan ontvangen.
2. Indien rechthebbende inkomsten heeft uit of in verband met arbeid of bedrijf door de

rechthebbende ter hand genomen met ingang van, of na de dag waarop het ontslag terzake waarvan het wachtgeld is toegekend, geschiedt de vermindering van het wachtgeld aldus dat van het wachtgeld wordt afgetrokken het bedrag waarmee het wachtgeld, vermeerderd met die inkomsten, de berekeningsgrondslag overschrijdt.

3. Het onder 1 bepaalde vindt overeenkomstig toepassing ten aanzien van inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf ter hand genomen gedurende non-activiteit, vakantie of verlof onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag terzake waarvan het wachtgeld is toegekend.
4. Wanneer de rechthebbende arbeid of bedrijf ter hand heeft genomen vóór de dag van het ontslag, anders dan bedoeld in de voorafgaande leden, en na die dag uit die arbeid of dat bedrijf inkomsten of meer inkomsten gaat genieten, is het eerste lid van toepassing, tenzij de belanghebbende aannemelijk maakt, dat die inkomsten of vermeerdering van inkomsten of een gedeelte daarvan noch het gevolg zijn van een verhoogde werkzaamheid noch verband houden met het ontslag, in welk geval die inkomsten, die meerdere inkomsten of dat gedeelte daarvan niet in aanmerking worden genomen voor de toepassing van het eerste lid.
5. Inkomsten, welke zijn genoten uit hoofde van overwerk, worden niet als inkomsten in de zin van dit artikel aangemerkt.

Artikel 7

1. De rechthebbende is verplicht van het ter hand nemen van enige arbeid of bedrijf terstond mededeling te doen aan de voormalige werkgever, onder opgave, voor zover mogelijk van de inkomsten die hij uit deze werkzaamheden zal genieten.
2. Brengt de aard van de werkzaamheden of van de inkomsten mede, dat de inkomsten over een langere termijn worden berekend, dan geschiedt de opgave dienovereenkomstig en wordt op het wachtgeld een vermindering toegepast van een voorlopig vastgesteld bedrag onder voorbehoud van verrekening aan het einde van de even bedoelde termijn.
3. Ten aanzien van deze verrekening is artikel 6 van toepassing, met dien verstande, dat zij geschiedt over de in het vorige lid bedoelde langere termijn in plaats van over die maand afzonderlijk.
4. Het in voorgaande leden bepaalde vindt overeenkomstig toepassing ten aanzien van de arbeid of bedrijf en de inkomsten daaruit, bedoeld in artikel 6 tweede en derde lid.

Artikel 8

1. Indien de rechthebbende aanspraak heeft op een uitkering krachtens de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering, die minder dan 80% van de berekeningsgrondslag, wordt het wachtgeld slechts uitbetaald voor zover het even bedoelde uitkering te boven gaat.
2. Indien de rechthebbende aan wie wachtgeld is toegekend, uit hoofde van de betrekking, waaraan dit wachtgeld wordt ontleend, aanspraak heeft of verkrijgt op een uitkering

krachtens de Werkloosheidswet, de Wet Werkloosheidsvoorziening, de Ziektewet, de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering en de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet, wordt gedurende de termijn, waarover de aanspraak bestaat, het wachtgeld slechts uitbetaald voor zover het even bedoelde uitkeringen te boven gaat.

Artikel 9

Het wachtgeld wordt vermeerderd met een toeslag ter hoogte van de kinderbijslag waarvoor de rechthebbende in aanmerking zou komen indien het dienstverband met de werkgever zou zijn voortgezet. Op deze toeslag wordt in mindering gebracht de kinderbijslag, die onder welke benaming ook, elders voor dat kind wordt ontvangen.

Artikel 10

1. Het recht op wachtgeld eindigt:
 - a. met ingang van de dag, volgend op de dag van overlijden van rechthebbende;
 - b. met ingang van de eerste van de maand, volgende op die waarin de rechthebbende de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt;
 - c. met ingang van de datum waarop de rechthebbende aanspraak maakt op invaliditeitspensioen uit hoofde van de betrekking terzake waaruit hij met recht op wachtgeld is ontslagen.
2. Het recht op wachtgeld kan geheel of ten dele vervallen worden verklaard indien de rechthebbende:
 - a. zich zodanig gedraagt, dat hij, ware hij in dienst gebleven, zou zijn ontslagen;
 - b. de gegevens, die noodzakelijk zijn voor de vaststelling of vermindering van het wachtgeld niet, niet volledig of onjuist verstrekt.

Artikel 11

1. Indien rechthebbende:
 - a. een hem aangeboden ambt of betrekking, welke hem in verband met zijn persoonlijkheid een omstandigheden redelijkerwijs kan worden opgedragen, weigert te aanvaarden;
 - b. in de gelegenheid is om op een wijze, die voor hem passend kan worden geacht, inkomsten te verkrijgen, daarvan geen gebruik maakt;
 - c. inkomsten, als bedoeld in artikel 6 zonder voldoende reden prijsgeeft dan wel door eigen schuld of toedoen verloren doet gaan;
 - d. door eigen handelen of nalaten niet in het genot is gesteld van een der in artikel 8 bedoelde uitkeringen, dan wel zijn aanspraken op een zodanige uitkering door eigen schuld of toedoen verloren doet gaan;

wordt het wachtgeld verminderd met de inkomsten die rechthebbende had kunnen ontvangen

zonder verzuim of verlies zoals, bedoeld onder sub a, b en d. Het wachtgeld wordt verminderd met het bedrag bij het prijsgeven van inkomsten als bedoeld onder sub c voor zover deze inkomsten de berekeningsgrondslag zouden hebben overschreden

2. Het wachtgeld wordt niet uitbetaald voor de duur dat de rechthebbende:
 - a. de hem opgelegde verplichtingen niet of niet volledig nakomt;
 - b. metterwoon verblijf houdt in het buitenland, tenzij hem op zijn verzoek hiervoor door de voormalige werkgever toestemming is verleend;

Artikel 12

Het recht op wachtgeld wordt opgeschort voor de duur dat de rechthebbende zich ingevolge wettelijke verplichting als militair of als noodwachter in werkelijke dienst verbindt.

Artikel 13

Aan de rechthebbende, die in de gelegenheid is elders inkomsten uit arbeid of bedrijf te gaan verwerven en die daartoe genoodzaakt is te verhuizen, kan een tegemoetkoming in de verhuiskosten worden toegekend overeenkomstig artikel 17 lid 2 van de CAO.

Artikel 14

1. Het wachtgeld wordt uitbetaald in maandelijkse termijnen. Met toestemming van de rechthebbende kan uitbetaling in langere termijnen plaatsvinden.
2. Zo spoedig mogelijk na zijn overlijden van de rechthebbende wordt aan zijn nagelaten betrekkingen in de zin van artikel 7:674 derde lid van het Burgerlijk Wetboek een bedrag uitgekeerd gelijk aan de berekeningsgrondslag over een tijdvak van drie maanden, vermeerderd met de toeslag bedoeld in artikel 9. Wordt op het wachtgeld een vermindering toegepast krachtens artikel 6, 7, 8 of 11 of wordt artikel 10 tweede lid toegepast dan is de uitkering gelijk aan het bedrag van het wachtgeld, vermeerderd met de toeslag bedoeld in artikel 9 dat de belanghebbende op de dag van het overlijden ontving over een tijdvak van drie maanden.
3. Laat de rechthebbende geen betrekkingen als bedoeld in het tweede lid na, dan kan het daar bedoelde bedrag geheel of ten dele worden uitgekeerd voor de betaling van de kosten van de laatste ziekte en van de lijkbezorging, indien zijn nalatenschap voor de betaling van die kosten ontoereikend is.

Artikel 15

Gedurende de periode, waarin de rechthebbende aanspraak heeft op wachtgeld, heeft hij recht op een werkgeversaandeel van maximaal 6% van het laatstgenoten salaris als tegemoetkoming in de kosten van de volledige of gedeeltelijke voortzetting van de deelneming van de pensioenregeling die op hem van toepassing is. Zulks is alleen van toepassing indien de werknemer zelf eveneens tenminste de helft van het werknemersaandeel van de voortzetting van voornoemde pensioenregeling voor zijn rekening neemt.

Berekeningswijze arbeidsuren op jaarbasis vanaf 1 juli 1997

1. Per kalenderjaar wordt het bruto aantal werkdagen bepaald door van het aantal dagen in dat jaar het aantal weekenddagen af te trekken.
2. De bruto arbeidsduur van het kalenderjaar wordt bepaald door het volgens lid 1 bepaalde aantal bruto werkdagen te vermenigvuldigen met 8 uur.
3. Om vanuit de bruto arbeidsduur de netto arbeidsduur te bepalen wordt van de bruto arbeidsduur afgetrokken:
 - a. 10% van de bruto arbeidsduur i.v.m. arbeidsduurverkortings.
 - b. Het aantal feestdagen volgens artikel 10 lid 1, dat in het betreffende kalenderjaar op een maandag tot en met vrijdag valt, vermenigvuldigd met 7,2 uur.
 - c. Het aantal vakantie-uren, volgens artikel 12.

BIJLAGE IV**Functieraster (referenties)
Raden voor Rechtsbijstand**

Functiegroep	Functie
A 0-40	
B 40-60	Schoonmaakster ('s-Hertogenbosch)
C 60-80	
D 80-100	Medewerker administratieve ondersteuning (Arnhem) Medewerker post- en archiefzaken (Arnhem) Telefoniste/receptioniste/administratief medewerker (Arnhem)
E 100-120	Administratief ondersteuner Cie. Bezw. & Beroep (Den Haag) Medewerker beheer/Financieel medewerker (Den Haag) Assistent vaststeller (Arnhem) Secretaresse (Den Haag) Assistent beschikker (toevoegen) (Arnhem)
F 120-140	Vaststeller (Den Haag) Medewerker toevoegen (Arnhem)
G 140-160	Medewerker beschikkingen (toevoegen en vaststellen) (Arnhem) Informatie-/systeembeheerder (Arnhem)
H 160-180	
I 180-205	Secretaris Commissie Bezwaar & Beroep (Arnhem)
J 205-230	Medewerker kwaliteit A (Arnhem) Sectiehoofd toevoegen (Den Haag) Beleidsmedewerker
K 230-255	
L 255-280	Manager beheer (Den Haag) Manager beschikkingen (Arnhem)
M 280-310	
N 310-340	Directeur (Arnhem)
O 340-375	

Functieraster (referenties)
Stichting Rechtsbijstand Asiel Nederland

Functiegroep	Functie
A 0-40	
B 40-60	
C 60-80	
D 80-100	
E 100-120	Baliemedewerker Medewerker Planning Medewerker Juridische ondersteuning
F 120-140	
G 140-160	
H 160-180	
I 180-205	Personeelsfunctionaris Systeembeheerder
J 205-230	Jurist
K 230-255	
L 255-280	Vestigingsmanager
M 280-310	
N 310-340	
O 340-375	

**Functieraster (referenties)
het Juridisch Loket**

Functiegroep	Functie
A 0-40	
B 40-60	
C 60-80	
D 80-100	Algemeen Loketmedewerker
E 100-120	Administratief medewerker
F 120-140	Medewerker personeelsbeheer
G 140-160	Medewerker Planning & Control Management assistent
H 160-180	Directie-secretaresse ICT specialist Medewerker Relatie & Informatiebeheer Juridisch Loketmedewerker
I 180-205	Medewerker Ontwikkeling Dienstverlening Senior Juridisch Loketmedewerker Adviseur P&O Medewerker Marketing & Communicatie
J 205-230	Stafmedewerker Marketing & Communicatie Projectleider ICT adviseur Vestigingsmanager
K 230-255	Stafmedewerker Ontwikkeling Dienstverlening
L 255-280	Manager Personeel & Financien Regiomanager
M 280-310	
N 310-340	
O 340-375	Directeur

BIJLAGE V

Salarisgebouw (per maand) per 1 januari 2007 in Euro (+ 2% met een minimum van € 37,50)

Groepen	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O
groepsmiddelen ORBA	30	50	70	90	110	130	150	170	193	218	243	268	295	325	355
0 periodes		1547	1615	1646	1764	1897	2053	2241	2516	2897	3305	3847	4374	4796	5396
1 periodes		1606	1677	1710	1831	1972	2136	2332	2618	3016	3448	4008	4558	5007	5631
2 periodes		1665	1739	1776	1903	2048	2219	2424	2721	3134	3586	4168	4742	5217	5871
3 periodes		1725	1800	1841	1976	2127	2303	2513	2824	3254	3727	4328	4927	5427	6107
4 periodes		1783	1863	1906	2045	2204	2385	2605	2927	3372	3872	4489	5111	5639	6346
5 periodes		1841	1924	1973	2118	2279	2469	2696	3031	3490	4006	4651	5296	5849	6582
6 periodes		1901	1987	2041	2187	2356	2553	2788	3134	3609	4143	4810	5479	6060	6821
7 periodes		1960	2049	2107	2260	2433	2636	2877	3236	3728	4281	4973	5663	6269	7057
8 periodes		2022	2114	2175	2333	2511	2720	2970	3337	3846	4419	5133	5847	6480	7295
9 periodes				2241	2403	2588	2804	3061	3445	3962	4556	5293	6032	6691	7532
10 periodes											4695	5455	6217	6901	7769
11 periodes														7112	8008
12 periodes															
Minimum per maand		1547	1615	1646	1764	1897	2053	2241	2516	2897	3305	3847	4374	4796	5396
Maximum per maand		2022	2114	2241	2403	2588	2804	3061	3445	3962	4695	5455	6217	7112	8008
aantal periodes	8	8	8	9	9	9	9	9	9	9	10	10	10	11	11
	22	22	22	22	22	22	22	23	24	25	26	27	28	29	30 *

* minimumsalaris vanaf voorgestelde leeftijd. Bij ieder jaar onder deze leeftijd 5% korting op het minimumsalaris

BIJLAGE V**Salarisgebouw (per maand) per 1 juli 2007 in Euro (+1%)**

Groepen	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O
groepsmidden ORBA	30	50	70	90	110	130	150	170	193	218	243	268	295	325	355
0 periodieken	1562	1631	1662	1782	1916	2074	2263	2541	2926	3338	3885	4418	4844	5450	
1 periodiek	1622	1694	1727	1849	1992	2157	2355	2644	3046	3482	4048	4604	5057	5687	
2 periodieken	1682	1756	1794	1922	2068	2241	2448	2748	3165	3622	4210	4789	5269	5930	
3 periodieken	1742	1818	1859	1996	2148	2326	2538	2852	3287	3764	4371	4976	5481	6168	
4 periodieken	1801	1882	1925	2065	2226	2409	2631	2956	3406	3911	4534	5162	5695	6409	
5 periodieken	1859	1943	1939	2139	2302	2494	2723	3061	3525	4046	4698	5249	5907	6648	
6 periodieken	1920	2007	2061	2209	2380	2579	2816	3165	3645	4184	4858	5504	6121	6889	
7 periodieken	1980	2069	2128	2283	2427	2662	2906	3268	3765	4324	5023	5720	6332	7128	
8 periodieken	2042	2135	2197	2356	2536	2747	3000	3370	3884	4463	5184	5905	6548	7368	
9 periodieken			2263	2427	2614	2832	3092	3479	4002	4602	5346	6092	6758	7607	
10 periodieken										4742	5510	6279	6970	7847	
11 periodieken													7183	8088	
12 periodieken															
Minimum per maand	1562	1631	1662	1782	1916	2074	2263	2541	2926	3338	3885	4418	4844	5450	
Maximum per maand	2042	2135	2263	2427	2614	2832	3092	3479	4002	4742	5510	6279	7183	8088	
aantal periodieken	8	8	9	9	9	9	9	9	9	9	10	10	10	11	11

BIJLAGE VI behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor Rechtsbijstand

Regeling studiefaciliteiten

Artikel 1

De opleidingsbehoefte en mogelijkheden van iedere werknemer worden individueel bepaald. In voorkomende gevallen stelt de werkgever de werkgeversbijdrage vast op grond van het belang voor de onderneming dat aan de opleiding wordt toegekend.

In dit kader worden drie categorieën opleidingen onderscheiden, te weten opleidingen die gevolgd worden

1. in opdracht van de werkgever;
2. deels in het belang van de werkgever en deels in belang van de werknemer;
3. uitsluitend in belang van de werknemer.

De werkgever bepaalt tot welke categorie een studie behoort.

Artikel 2

Vergoeding van kosten.

- a. Alle kosten verbonden aan opleidingen uit categorie 1 zijn voor rekening van de werkgever.
- b. De kosten verbonden aan opleidingen uit categorie 2 worden voor minimaal 50% vergoed door de werkgever. In bijzondere gevallen kan de werkgever beslissen een hogere vergoeding te geven.
- c. Voor de kosten verbonden aan opleidingen uit categorie 3 wordt geen vergoeding door de werkgever gegeven.

Artikel 3

Studie en werktijd

- a. De studies genoemd in categorie 1 worden in principe in werktijd gevolgd. Indien de lessen buiten werktijd gegeven worden zal een compensatie in tijd gegeven worden. Hierdoor kan geen recht op overwerktoeslag ontstaan.
- b. De studies genoemd in categorie 2 worden zoveel mogelijk in eigen tijd gevolgd. De werkgever bepaalt per situatie of in welke mate studieverlof wordt toegekend. Indien noodzakelijk zal studieverlof worden toegekend voor deelname aan voorgeschreven tentamens en examens.
- c. De studies genoemd in categorie 3 worden buiten werktijd gevolgd.

Artikel 4

Studievoortgang

Aanspraak op kostenvergoeding bestaat slechts zolang redelijke studieresultaten geboekt

worden. Ingeval van onvoldoende resultaten kan de werkgever de uitbetaling opschorten, dan wel geheel staken. De werknemer houdt de werkgever regelmatig, en in elk geval eens per half jaar, schriftelijk op de hoogte van de voortgang.

Artikel 5

Terugbetalingsverplichting

Stoppen studie

Indien de werknemer stopt met een studie uit categorie 2 voordat de opleiding is afgerond bestaat de verplichting de studiekostenvergoeding terug te betalen. De werkgever kan in bijzondere situaties besluiten hiervan af te wijken.

Einde dienstverband

De werknemer die een studiekostenvergoeding heeft ontvangen voor een studie uit categorie 2, is verplicht de vergoeding terug te betalen wanneer hij uit dienst treedt binnen een periode van 3 jaar na afloop van de studie. Het bedrag dat terugbetaald moet worden, wordt voor elke maand dat het dienstverband bestaat of zal bestaan, in de periode van datum van afronding van de studie tot 3 jaar daarna, met één-zesendertigste verminderd. Een uitzondering op deze terugbetalingsverplichting is te vinden in artikel 17, lid 5, punt 3 van de CAO.

BIJLAGE VII

behorende bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor Rechtsbijstand

Reglement Levensloopregeling Rechtsbijstand (*Raden voor Rechtsbijstand, het Juridisch Loket en Stichting Rechtsbijstand Asiel Nederland*)

Artikel 1

Definities

In dit reglement wordt verstaan onder:

1. Werkgever : de natuurlijke persoon of rechtspersoon met wie de werknemer een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht heeft en die voor hem als inhoudingsplichtige optreedt voor de levensloopregeling.
2. Werknemer : degene die op basis van een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht werkzaam is bij de werkgever.
3. Deelnemer : de werknemer die overeenkomstig artikel 3 aan de levensloopregeling deelneemt.
4. Levensloopvoorziening : de voorziening ingevolge de levensloopregeling als bedoeld in artikel 2.
5. Instelling : de door de deelnemer aan te wijzen instelling waarbij de levensloopvoorziening wordt aangehouden.
6. Levenslooprekening : een bij de instelling ten name van de deelnemer geopende geblokkeerde rekening - levenslooprekening - waarop het ingehouden loon gestort wordt.
7. Levensloopverzekering : een bij de instelling ten name van de deelnemer afgesloten verzekering - levensloopverzekering - waarop het ingehouden loon gestort wordt.
8. Levenslooptegoed : het tegoed op een levenslooprekening of het verzekerde kapitaal.
9. Bron : het loon als bedoeld in de wet op de Loonbelasting 1964.

Artikel 2

Doel

Deze levensloopregeling heeft ten doel het treffen van een geldelijke voorziening uitsluitend ten behoeve van het opnemen van een periode van verlof.

Artikel 3

Deelname

-
1. De werknemer heeft het recht deel te nemen aan de levensloopregeling.
 2. De deelname geschiedt door het invullen en ondertekenen van het aanmeldingsformulier. Op dit aanmeldingsformulier maakt de werknemer kenbaar welk bedrag of percentage van zijn loon de werkgever maandelijks of jaarlijks dient in te houden en op de levenslooprekening of levensloopverzekering moet storten.
 3. De werknemer kan het verzoek tot deelname in beginsel één keer per jaar doen, met dien verstande dat de deelnemer te allen tijde kan verzoeken om de inhoudingen en stortingen te doen beëindigen.
 4. De werknemer gaat door ondertekening van het aanmeldingsformulier akkoord met de bepalingen van dit reglement. Indien de werknemer kiest voor een instelling waarmee de werkgever een mantelcontract heeft afgesloten gaat de werknemer door ondertekening tevens akkoord met de bepalingen van de overeenkomst tussen de werkgever en de instelling.
 5. De werknemer maakt op het aanmeldingsformulier kenbaar bij welke instelling de levensloopvoorziening dient te worden aangehouden. Verder verklaart de werknemer of hij reeds beschikt over een of meerdere levensloopregeling(en) en/of levensloopverzekering(en) uit vorige dienstbetrekkingen. Indien dat het geval is, verklaart de werknemer: (i) de omvang van de storting die een of meer gewezen inhoudingsplichtige(n) namens hem heeft/hebben gedaan in het kalenderjaar waarin hij het aanmeldingsformulier ondertekent en (ii) het levenslooptegoed van zijn levensloopregeling(en) en/of levensloopverzekering(en) op 1 januari van het kalenderjaar waarin hij wil deelnemen aan de levensloopregeling bij de werkgever. Tevens geeft werknemer aan hoeveel jaar hij heeft deelgenomen aan de levensloopregeling.
 6. Indien de werknemer beschikt over een of meerdere levensloopregeling(en) en/of levensloopverzekering(en) uit vorige dienstbetrekkingen, dient hij jaarlijks schriftelijk aan de werkgever mee te delen wat het levenslooptegoed van deze regeling(en) en/of verzekering(en) is op 1 januari van het desbetreffende kalenderjaar.
 7. De werknemer verklaart schriftelijk dat hij niet bij een inhoudingsplichtige spaart ingevolge een spaarloonregeling als bedoeld in artikel 32 van de Wet op de loonbelasting 1964, in een jaar waarin hij een voorziening opbouwt ingevolge een levensloopregeling.

Artikel 4

Bronnen

Ten behoeve van de opbouw van het levenslooptegoed kan de werknemer de volgende bronnen inzetten:

1. brutoloon werknemer (salaris en/of variabele beloning): het deel van het vaste salaris boven het wettelijke minimumloon;
2. vakantietoeslag;
3. eindejaarsuitkering;
4. gratificatie;
5. bovenwettelijke vakantie- uren, omgezet in een geldbedrag Onder uurloon wordt verstaan 1/157 deel van het maandsalaris (zie art. 1 CAO)
6. tot 1 januari 2006 opgebouwde verlofspaarrechten uit art. 12.6 CAO Rechtsbijstand 1-1-2005-/- 31-12-2005;
7. afkoopsom prepensioenaanspraken, voor zover het pensioenfonds die mogelijkheid biedt.

Artikel 5

Inhouding op bruto loon

1. De inhouding per kalenderjaar ingevolge de levensloopregeling bedraagt:
 - a. indien aan het begin van het kalenderjaar het levenslooptegoed minder bedraagt dan 2,1 maal het loon op jaarbasis gerelateerd aan het in het voorafgaande kalenderjaar genoten loon (= het op de jaaropgave vermelde loon): ten hoogste 12% van het loon in dat kalenderjaar.
 - b. Indien aan het begin van het kalenderjaar het levenslooptegoed gelijk is aan of meer bedraagt dan 2,1 maal het loon op jaarbasis gerelateerd aan het in het voorafgaande kalenderjaar genoten loon (= het op de jaaropgave vermelde loon): nihil. Dit maximumpercentage geldt niet voor werknemers geboren tussen 1-1-1950 en 1-1-1955.
 - c. Voor de berekening van 2,1 maal het loon op jaarbasis, mag een loonsverlaging buiten beschouwing blijven voor het betreffende kalenderjaar, voor zover deze het gevolg is van het aanvaarden van een deeltijdfunctie. De 12% van het loon wordt wel berekend over het feitelijke loon in dat kalenderjaar.
 - d. Voor de toepassing van het bepaalde onder a. mag een loonsverlaging binnen het kalenderjaar buiten beschouwing blijven, voor zover deze het gevolg is van het terugtreden naar een lager gekwalificeerde functie, in de periode die aanvangt 10 jaar direct voorafgaande aan de in de pensioenregeling vastgestelde ingangsdatum van pensionering. Extra voorwaarde hierbij is dat de omvang van het dienstverband na het aanvaarden van de deeltijdfunctie niet lager is dan 50% van de omvang van het dienstverband aan het eind van de periode direct voorafgaande aan de aanvaarding van de deeltijdfunctie.
2. Aanspraken in het kader van een Levensloopregeling die door de werknemer werden opgebouwd bij een gewezen inhoudingsplichtige, die niet zijn ingebracht in de Levensloopregeling, worden voor de toepassing van de in dit artikel gestelde grenzen mede in aanmerking genomen.
3. De deelnemer legt de hoogte van de inhouding bij het verzoek tot deelname aan de levensloopregeling op het aanmeldingsformulier vast.
4. Wijziging van de inleg kan geschieden per 1 januari en/of 1 juli van elk jaar, mits de deelnemer minstens één maand tevoren de werkgever hiervan schriftelijk in kennis stelt. Zie ook artikel 3 lid 3 van dit reglement.
5. Over de levensloopinleg worden de premies voor de werknemersverzekeringen zoals gebruikelijk afgedragen. Over de levensloopinleg wordt pensioen opgebouwd. De werknemer betaalt over de inleg echter geen loonbelasting en geen inkomensafhankelijke bijdrage voor de ZVW. De werkgever draagt ook geen premie voor de ZVW af over de levensloopinleg. De premie ZVW wordt afgedragen op het moment dat het levenslooptegoed wordt opgenomen (zie ook de artikelen 9 en 10 van dit reglement).

Artikel 6

Wijze van sparen

-
1. De werkgever stort het ingehouden loon van de deelnemer onmiddellijk na de inhouding op de levensloprekening of als premie ten behoeve van de levensloopverzekering ten name van de deelnemer bij de instelling.
 2. De instelling schrijft op de levensloprekening gestorte bedragen en de daarmee behaalde rendementen op de levensloprekening bij.
 3. De bij de levensloopverzekering behaalde rendementen worden aangewend voor een verhoging van het verzekerde kapitaal.
 4. Het levenslooptegoed mag uitsluitend bestaan uit de door de werkgever in het kader van de levensloprekening op het loon van de werknemer ingehouden bedragen en de daarmee op de levensloprekening dan wel levensloopverzekering behaalde rendementen respectievelijk vermogenswinsten.

Artikel 7

Verlof

De werknemer kan het levenslooptegoed benutten voor de volgende onbetaalde verlofdoelen:

1. Langdurig verlof ten behoeve van loopbaanonderbreking.
De werknemer kan met de werkgever schriftelijk overeenkomen dat hij onbetaald verlof opneemt ten behoeve van een loopbaanonderbreking. De duur van dit onbetaalde verlof bedraagt minimaal een maand. Vervroegd afbreken van verlof is in principe niet mogelijk.
2. Vervroegde uittreding.
De werknemer kan met de werkgever schriftelijk overeenkomen dat hij voordat hij met pensioen gaat vervroegd kan uittreden. De maximale duur van de vervroegde uittreding is afhankelijk van de hoogte van het opgebouwde levenslooptegoed.
3. Zorgverlof
De werknemer kan zorgverlof opnemen conform de voorwaarden van de wet Arbeid en Zorg.
4. Ouderschapsverlof.
De werknemer kan ouderschapsverlof opnemen conform de wet Arbeid en Zorg.

Artikel 8

Opname van tegoed

1. De deelnemer mag gedurende de arbeidsovereenkomst het levenslooptegoed alleen aanwenden voor de financiering van een periode van verlof.
2. De deelnemer kan alleen het levenslooptegoed opnemen voor een periode van verlof als de werkgever daarvoor voorafgaand schriftelijk toestemming heeft verleend.
3. Indien de deelnemer (een gedeelte van) het levenslooptegoed wil opnemen, doet hij daartoe een schriftelijk verzoek aan de werkgever. Het verzoek vermeldt de duur en eventuele spreiding van het verlof en de hoogte van de op te nemen gelden. Deze mogen, tezamen met een eventuele gedeeltelijke loondoorbetaling door de werkgever, niet hoger zijn dan het bruto loon dat de deelnemer genoot direct voorafgaand aan de verlofperiode.
4. De deelnemer meldt dit verzoek om verlof schriftelijk bij zijn leidinggevende. In

onderling overleg zal de ingangsdatum en de exacte invulling van het verlof worden vastgesteld. Indien het gaat om:

- langdurig verlof
zal het verlof pas 3 maanden na het schriftelijke verzoek in gaan;
 - verlof in het kader van vervroegde uittreding
zal het verlof pas 3 maanden na het schriftelijke verzoek in gaan;
 - zorgverlof
gelden de wettelijke regels voor aanvragen van het verlof;
 - ouderschapsverlof
geldt de wettelijke termijn voor aanvragen van het verlof.
5. De werkgever stemt in met de verlof aanvraag, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich tegen het voorgestelde tijdstip en/of de vorm van het verlof verzetten. In het geval de werkgever niet instemt met de verlofaanvraag, deelt de werkgever dat schriftelijk en gemotiveerd binnen één maand na ontvangst van het verzoek mee. Er wordt dan in onderling overleg naar een alternatief gezocht.
6. Vervolgens richten de deelnemer en de werkgever gezamenlijk een schriftelijk verzoek aan de instelling waar het levenslooptegoed wordt aangehouden.
7. De werknemer heeft, in geval sprake is van langdurige ziekte, de mogelijkheid om de opname van het levenslooptegoed tussentijds op te schorten, in overleg met de werkgever. Deze mogelijkheid ontstaat indien, na melding van de ziekte bij de werkgever, de werknemer tenminste zes weken aaneengesloten ziek is geweest en naar verwachting van de bedrijfsarts de ziekte van langdurige aard zal zijn. Vanaf het moment dat de verlofovereenkomst wordt opgeschort gelden de bij de werkgever afgesproken reïntegratie afspraken.

Artikel 9

Inkomen

De werknemer wordt geacht het verlof te financieren uit de in het kader van een Levensloopregeling opgebouwde tegoeden. Vanuit deze tegoeden wordt per maand een door de werknemer vast te stellen bruto bedrag op de rekening van de werkgever gestort. Dit bedrag dient minimaal voldoende te zijn voor continuering gedurende het verlof van de gebruikelijke inhoudingen op en verrekeningen met het maandsalaris zoals Eigen Bijdrage Pensioen. Het bruto bedrag dat maandelijks van het Levensloopspaar­tegoed naar de werkgever wordt overgemaakt ter uitbetaling mag niet hoger zijn dan het laatstverdiende loon voordat het verlof is ingegaan. De werkgever draagt zorg voor de inhouding van de loonheffing, vergoedt de inkomensafhankelijke bijdrage voor de ZVW en draagt gedurende maximaal 6 weken de werkgeversbijdrage voor de pensioenpremie af. Over de niet gewerkte uren wordt geen salaris en andere vergoedingen betaald, geen vakantie-uren en adv/tvt-uren opgebouwd. Onkostenvergoedingen worden alleen uitbetaald voorzover de werknemer nog gedeeltelijk werkt en die onkosten ook daadwerkelijk maakt.

Artikel 10

Rechtspositie

1. Levensloopverlof tijdens de loopbaan (deeltijds of voltijds)

Gedurende de periode van Levensloopverlof blijft het dienstverband gehandhaafd. De

werknemer heeft recht op een functieggarantie, d.w.z. recht op de functie die de werknemer bekleedde bij aanvang van de verlofperiode, daar de werkonderbreking niet het gevolg is van een wijziging in de tussen werknemer en werkgever geldende arbeidsovereenkomst. Voor een verlofperiode van maximaal zes weken zullen functiegebonden toeslagen en andere emolumenten doorlopen. Voor zover fiscaal toegestaan zal voor een verlofperiode van maximaal zes weken de pensioenopbouw doorlopen mits de werknemer de daarmee verband houdende werknemerspremie betaalt. Indien het verlof onbetaald verlof is en langer duurt dan zes weken, betaalt de werknemer, indien hij ook daarna de pensioenopbouw wil voortzetten, na deze zes weken ook het werkgeversdeel van de pensioenpremie.

2. Voltijds Levensloopverlof direct voorafgaand aan pensionering.

Gedurende deze periode blijft het dienstverband gehandhaafd. Het recht op functiegebonden toeslagen en andere emolumenten vervalt na zes weken. Voor zover fiscaal toegestaan zal voor een verlofperiode van maximaal zes weken de pensioenopbouw doorlopen mits de werknemer de daarmee verband houdende werknemerspremie betaalt. Indien de werknemer ook daarna de pensioenopbouw wil voortzetten, betaalt hij na zes weken ook het werkgeversdeel van de pensioenpremie.

Artikel 11

Afkoop

1. De deelnemer kan de aanspraken ingevolge de levensloopregeling niet afkopen, vervreemden, prijsgeven dan wel formeel of feitelijk voorwerp van zekerheid maken anders dan ten behoeve van de in artikel 61k Uitvoeringsregeling loonbelasting 2001 bedoelde verpanding.
2. Onverminderd het eerste lid, mag de werknemer de aanspraken ingevolge de levensloopregeling afkopen bij de beëindiging van het dienstverband.
3. De werknemer kan bij aanvaarding van een nieuwe dienstbetrekking de aanspraak ingevolge de levenslooprekening inbrengen in de levensloopregeling bij de nieuwe werkgever.
4. Ingeval van overlijden van de deelnemer wordt de aanspraak als loon uit tegenwoordige dienstbetrekking van de werknemer ter beschikking van de erfgenamen gesteld.
5. Indien de pensioenuitvoerder hiertoe de mogelijkheid biedt, kan de werknemer een aanspraak ingevolge de levensloopregeling omzetten in een aanspraak ingevolge een pensioenregeling voorzover de fiscale grenzen in de Wet op de loonbelasting 1964 niet worden overschreden.

Artikel 12

Deze levensloopregeling treedt in werking op

.....
Naam werknemer:

.....
Werkgever:

Protocol

1. NADERE AFSPRAKEN

Gedurende de looptijd van de CAO zal een studie worden gedaan naar de leeftijdsgebonden bepalingen in de CAO en de objectivering alsmede naar afspraken om te bevorderen dat oudere werknemers gezond kunnen blijven werken.