
COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

RECHTSBIJSTAND

1-1-2022 – 31-12-2023

VOORWOORD

Deze tweejarige cao Rechtsbijstand heeft een looptijd van 1.1.2022 tot en met 31.12.2023. Het cao-akkoord (Bijlage VII) is verwerkt in de cao-tekst.

In 2021 hebben Cao partijen hun intenties uitgesproken rondom duurzame inzetbaarheid en personeelsbeleid om een bijdrage te leveren aan het behoud en vergroten van de aantrekkelijkheid van werkgevers. Waar in 2021 nog onduidelijk was hoe het nieuwe werken vorm zou krijgen in beide organisaties, zijn nu thuiswerkafspraken in de Cao opgenomen die met de ondernemingsraden verder uitgewerkt zijn (of worden).

De 55+ uren kunnen vanaf 2023 tot maximaal 2 weken opgespaard worden en de 9-urige werkdag zal, mits de organisatie evaluaties positief uitvallen, structureel een mogelijkheid worden. Ook op het gebied van diversiteit zijn stappen gezet: de Cao verlofmogelijkheden zijn nu expliciet van toepassing op meeroudergezinnen en gendertransitie.

De loonsverhoging is in lijn met de Cao Rijk. De afspraak om de loonsverhoging gedeeltelijk in een structureel vast bedrag uit te keren (centen in plaats van procenten) draagt bij aan een hogere compensatie voor lage inkomens. De thuiswerkvergoeding is ook verhoogd, naar €3 per dag. We realiseren ons dat het onzekere tijden zijn. De onzekerheid aangaande (mondiale) ontwikkelingen zullen we goed in de gaten houden en meenemen in de uitwerking van de Cao 2024-2025.

In deze Cao zijn opnieuw intentieafspraken gemaakt, deze keer over de modernisering van de Cao. Medewerkers hebben behoefte aan meer autonomie in hun werk en het vinden van een werk-privé balans die past bij hun leeftijdsfase. Gedurende de looptijd gaan werkgevers onderzoek doen naar thema's als flexibelere werktijden, individueel keuzebudget (uitruil arbeidsvoorwaarden denk daarbij aan kopen extra vakantie uren) en duurzaam en flexibel reizen.

De Cao partijen denken met de deze (intentie)afspraken op weg te zijn naar een moderne Cao Rechtsbijstand voor alle medewerkers.

Utrecht, 12 oktober 2022

Ondertekening

Handtekeningen



Inhoud

VOORWOORD	1
Ondertekening	2
HOOFDSTUK 1. ALGEMENE BEPALINGEN	6
Artikel 1: Definities	6
Artikel 2: Algemene bepalingen	7
Artikel 3: Algemene verplichtingen van de werkgever	7
<i>(voorheen artikel 4)</i>	7
Artikel 4: Algemene verplichtingen van de werknemer	8
<i>(voorheen artikel 5)</i>	8
Artikel 5: Tussentijdse herziening	9
<i>(voorheen artikel 19)</i>	9
Artikel 6: Uitleg en geschillen	9
<i>(voorheen artikel 20)</i>	9
Artikel 7: Looptijd	9
<i>(voorheen artikel 21)</i>	9
HOOFDSTUK 2. ARBEIDSOVEREENKOMST	10
Artikel 8: Indienstneming en ontslag	10
<i>(voorheen artikel 6)</i>	10
Artikel 9: Arbeidsduur en werktijden	11
<i>(voorheen artikel 7)</i>	11
Artikel 10: Schorsing	11
<i>(voorheen artikel 18)</i>	11
HOOFDSTUK 3. INKOMEN	12
Artikel 11: Functiegroepen en salarissysteem	12
<i>(voorheen artikel 8)</i>	12

Artikel 12: Bijzondere beloningen	13
<i>(voorheen artikel 9)</i>	13
HOOFDSTUK 4. VAKANTIE EN VERLOF	15
Artikel 13: Vakantie	15
<i>(voorheen artikel 12)</i>	15
Artikel 14: Vakantietoeslag	17
<i>(voorheen artikel 13)</i>	17
Artikel 15: Feestdagen	17
<i>(voorheen artikel 10)</i>	17
Artikel 16: Verlof	17
<i>(voorheen artikel 11)</i>	17
HOOFDSTUK 5. ARBEIDSONGESCHIKTHEID EN ZIEKTE	20
Artikel 17: Arbeidsongeschiktheid	20
<i>(voorheen artikel 14)</i>	20
HOOFDSTUK 6. PERSONEELSBELEID, DUURZAME INZETBAARHEID EN STUDIEFACILITEITEN	22
Artikel 18: Studiefaciliteiten en persoonlijke ontwikkelingsplannen	23
<i>(voorheen artikel 17.5)</i>	23
Artikel 19: Gezondheidsscan	23
<i>(voorheen artikel 17.8)</i>	23
HOOFDSTUK 7. PENSIOEN	24
Artikel 20: Pensioenregeling	24
<i>(voorheen artikel 16)</i>	24
Artikel 21: Individueel afwegingskader vervroegd uittreden	24
HOOFDSTUK 8. OVERLIJDEN	25
Artikel 21: Uitkering bij overlijden	25
<i>(voorheen artikel 15)</i>	25

HOOFDSTUK 9. KOSTENVERGOEDINGEN	26
Artikel 22: Kostenvergoedingen	26
<i>(voorheen artikel 17)</i>	26
BIJLAGE I AANGESLOTEN WERKGEVERS	27
BIJLAGE II UITVOERINGSREGELING WACHTGELD I.1	28
BIJLAGE III FUNCTIERASTER	32
BIJLAGE IV SALARISSCHALEN	35
BIJLAGE V REGELING STUDIEFACILITEITEN	37
BIJLAGE VI AFWEGINGSKADER REGELING VERVROEGD UITTREDEN (RVU)	39
BIJLAGE VII CAO-AKKOORD 2022 EN 2023	40

Hoofdstuk 1. Algemene bepalingen

Artikel 1: Definities

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

- a. **werkgever:**
de Raad voor Rechtsbijstand (de Raad) en het Juridisch Loket (hJL);
- 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 III van deze CAO; als werknemer in de zin van deze CAO wordt niet beschouwd de stagiair(e), de vakantiewerker en de directeurs van de Raad en hJL;

Per 1-1-2020 zijn de medewerkers van de Raad ambtenaar geworden. De rechtspositie blijft ongewijzigd en blijft vallen onder het Burgerlijk Wetboek
- d. **partner:**
in deze CAO wordt onder partner verstaan de geregistreerde partner, de persoon met wie de werknemer (on)gehuwd samenwoont of degene van wie de werknemer het kind erkent;

kind:
eigen kind, kind van de partner, pleegkind etc. Centraal staat de duurzame relatie tussen ouder en kind, ongeacht woonsituatie of biologische relatie;
- 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. **werkrooster:**
een werktijdenregeling die aangeeft op welke tijdstippen werknemers normaliter hun werkzaamheden aanvangen, deze onderbreken en beëindigen;
- j. **maandsalaris:**
het salaris zoals geregeld in bijlage IV van deze CAO;
- k. **maandinkomen:**
Onder maandinkomen wordt verstaan het maandsalaris inclusief de loondoorbetaling, uitkeringen en aanvullingen als bedoeld in artikel 17 lid 2 en 3 (voorheen artikel 14 lid 2 en 3) van de CAO.;
- l. **jaarsalaris:**
12 keer het maandsalaris;
- m. **jaarinkomen:**
12 keer het maandinkomen, vermeerderd met de vakantietoeslag en de eindejaarsuitkering;

-
- n. **uursalaris:**
1/156 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 18 en bijlage V (studiefaciliteiten)
 - artikel 9 (arbeidsduur en werktijden)
 - artikel 8 lid 4 en bijlage II (wachtgeld)
 - artikel 20 (pensioenregeling)
3. **Uitzendkrachten**
Uitzendkrachten dienen conform de CAO Rechtsbijstand betaald te worden met inachtneming van de volgende looncomponenten:
 - Het brutoloon conform de schaal waar de werknemer is ingedeeld
 - ATV of ADV-dagen
 - Toeslagen voor overwerken en onregelmatige uren
 - Initiële loonsverhogingen, zoals bij inlener bepaald
 - Onkostenvergoedingen
 - Periodieken.

De overige arbeidsvoorwaarden uit de CAO Rechtsbijstand zijn niet van toepassing. Voor uitzendkrachten geldt de CAO voor Uitzendkrachten.
4. **Stagiaires**
Stagiaires komen in aanmerking voor een stagevergoeding van 350 euro bruto per maand o.b.v. 36 uur per week. Dit is tevens een tegemoetkoming in eventueel gemaakte kosten voor de stagiair. Deze vergoeding geldt voor een stageomvang van 32 tot 36 uur. Bij een urenomvang minder dan 32 uur wordt de stagevergoeding naar rato van een voltijd dienstverband berekend.

Artikel 3: Algemene verplichtingen van de werkgever (voorheen artikel 4)

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 van toepassing zijnde cao uitreiken.
3. **Geheimhouding**
 - a. De werkgever zal, met inachtneming van het bepaalde in de AVG (Algemene verordening gegevensbescherming) 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 4: Algemene verplichtingen van de werknemer

(voorheen artikel 5)

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 de werkgever 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 5: Tussentijdse herziening

(voorheen artikel 19)

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 6: Uitleg en geschillen

(voorheen artikel 20)

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 7: Looptijd

(voorheen artikel 21)

Deze CAO treedt in werking op 01-01-2022 en eindigt op 31-12-2023 van rechtswege, derhalve zonder dat enige opzegging is vereist.

Hoofdstuk 2. Arbeidsovereenkomst

Artikel 8: Indienstneming en ontslag (voorheen artikel 6)

1. Proeftijd

Bij het aangaan van de dienstbetrekking voor onbepaalde tijd geldt wederzijds een proeftijd van 2 maanden. Bij het aangaan van een dienstverband voor bepaalde tijd korter dan twee jaar en tenminste 6 maanden, geldt wederzijds een proeftijd van een maand. In de individuele arbeidsovereenkomst kan een kortere termijn worden overeengekomen. Bij een dienstverband voor bepaalde tijd voor ten hoogste 6 maanden geldt geen proeftijd.

2. Het dienstverband

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 7:678 en 7:679 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 7:672 BW;
- de opzegtermijn voor werkgever en werknemer ten minste twee maanden bedraagt;
- Het dienstverband tussen de werkgever en de werknemer eindigt van rechtswege op het moment dat de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt, zonder dat hiertoe enige opzegging is vereist.

Indien een arbeidsovereenkomst voor tenminste 6 maanden voor bepaalde tijd is aangegaan, dient de werkgever minimaal 1 maand van te voren schriftelijk aan te geven of de arbeidsovereenkomst wordt voortgezet en zo ja onder welke voorwaarden een nieuwe arbeidsovereenkomst wordt aangeboden.

De werknemer die in dienst is geweest bij de werkgever, inclusief eventuele uitzendovereenkomsten voorafgaand aan het dienstverband, krijgt op grond van de wet een transitievergoeding wanneer de arbeidsovereenkomst op initiatief van de werkgever wordt opgezegd, ontbonden of niet wordt voortgezet. Inzake de transitievergoeding gelden alle bepalingen van het BW en het o vervangingsrecht.

De werknemer die aanspraak maakt op uitbetaling van de transitievergoeding heeft geen aanspraak op wachtgeld ex artikel 6 lid 4 cao.

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 Raad voor Rechtsbijstand in dienst zijn getreden. Evenmin is deze regeling van toepassing op werknemers van hJL die vanaf 1 januari 2002 in dienst zijn getreden bij Stichting Rechtsbijstand.

Voorts is deze regeling niet van toepassing op werknemers die aanspraak maken op uitbetaling van de transitievergoeding ex artikel 7:673 BW e.v. (nieuw); aan werknemers die aanspraak maken op wachtgeld is geen transitievergoeding verschuldigd c.q. werknemers die aanspraak maken op wachtgeld doen schriftelijk afstand van de aanspraak op uitbetaling van de transitievergoeding.

Artikel 9: Arbeidsduur en werktijden (voorheen artikel 7)

1. **Arbeidsduur**
Iedere werknemer in voltijddienstverband werkt volgens een werkrooster dat een arbeidsduur aangeeft van 36 uur gemiddeld per week op jaarbasis.
2. **Werkrooster**
Door werknemers in dienst van de Raad 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 werkrooster 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. De wijze waarop bovenvermelde aanspraken op arbeidsduurverkorting worden ingevuld, gebeurt in overleg tussen werkgever en werknemer.
Parttimers kunnen naar rato van het dienstverband van deze regelingen gebruik maken.
Vanaf 1 januari 2023 kan iedere werknemer in het kader van inzetbaarheid, in overleg met de leidinggevende, de 55+ uren binnen een 2-weken venster opnemen. Dat betekent dat bij een 8-urige (en mogelijk 9-urige) werkdag er 0.5 uur per dag kan worden opgespaard en per 2 weken kan worden opgenomen. Bij minder werkuren per dag, kunnen de uren naar rato worden opgespaard (dus bij 4 werkuren per dag, geldt er een opbouw van 0.25 uur per dag). Als deze uren niet opgenomen worden binnen 2 weken dan vervallen deze. Het sparen en opnemen van de 55+ uren vindt in overleg plaats tussen de leidinggevende en werknemer, rekening houdend met de te verrichten werkzaamheden en een optimale en duurzame inzetbaarheid van de werknemer.
4. **Overwerk**
De werknemer is gehouden ook buiten de in het werkrooster 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. *vervallen*

Artikel 10: Schorsing (voorheen artikel 18)

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.

Hoofdstuk 3. Inkomen

Artikel 11: Functiegroepen en salarissysteem (voorheen artikel 8)

1. **Algemeen**
 - a. De functies van de werknemers zijn op basis van het ORBA-functiewaarderings-systeem ingedeeld in functiegroepen conform bijlage III.
 - b. Bij elke functiegroep behoort een salarisschaal. De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage IV.
 - 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**
Vervallen
3. **Indeling in salarisschaal**
 - a. Bij indiensttreding wordt de werknemer 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.

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.
 - b. 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 salaris gerelateerde 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 8,3% 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, voor zover dit past binnen de fiscaal vigerende wet- en regelgeving.

Artikel 12: Bijzondere beloningen

(voorheen artikel 9)

1. **Overwerk**
 - a. Wanneer in opdracht van de werkgever werkzaamheden zijn verricht, waardoor de arbeidsduur volgens het voor de werknemer geldende werkrooster 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 werkrooster 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 en zondag bedraagt de toeslag 50% van het uursalaris. Op feestdagen bedraagt de toeslag 100% 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 werkrooster arbeid verricht, maar niet het aantal uren overschrijdt behorende bij een voltijddienstverband, ontvangt bij uitbetaling 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.

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

Hoofdstuk 4. Vakantie en verlof

Artikel 13: Vakantie (voorheen artikel 12)

1. Vakantieopbouw

De werknemer met een volledig dienstverband bouwt per kalenderjaar vakantie op tot een totaal van 180 uur, met behoud van inkomen. Van deze 180 uur zijn 144 uur wettelijk verlof.

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. Deeltijd dienstverband

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.

Een dienstverband van minder dan een maand wordt beschouwd als een hele maand.

4. Opbouw en opname vakantierechten tijdens (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid

a. Bij (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid bouwt de werknemer zowel het wettelijk verlof als de waarde van het bovenwettelijk vakantieverlof volledig op.

b. Voor het vakantieverlof geldt dat dit over de volledige omvang van de arbeidsduur wordt afgeschreven van het vakantieverloftegoed, indien de werknemer tijdens (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid vakantie opneemt. Dit geldt zowel voor het wettelijk vakantieverlof als voor (aangekocht) bovenwettelijk verlof.

c. Tijdens opname van vakantieverlof bij (gedeeltelijke) arbeidsongeschiktheid, wordt de werknemer vrijgesteld van de re-integratieverplichtingen.

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 werkgever stimuleert de medewerker in het kader van veiligheid en gezondheid om de vakantie-uren zoveel mogelijk op te nemen in het kalenderjaar waarin zij worden verworven.

d. Indien een werknemer door zwaarwegende dienstbelangen niet in staat is zijn vakantie 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**

a. Kopen:

Medewerkers kunnen verlof kopen. Daarbij geldt het volgende:

- Bij het kopen van dagen wordt gerekend met: bruto-uurloon x het aantal uren.
- Het aangekochte verlof dient in hetzelfde of uiterlijk in het opvolgende kalenderjaar opgenomen te worden;
- Het kopen of verkopen van vrije uren heeft invloed op de hoogte van de vakantietoeslag, eindejaarstoeslag en overige toeslagen.
- Het aantal uren dat per jaar maximaal gekocht kan worden, is 288 uren.

b. Sparen:

De werkgever biedt de mogelijkheid tot het sparen van bovenwettelijke vakantiedagen en meeruren (bij parttime medewerkers), waarvan maximaal 72 uren via meerwerk, die benut kunnen worden voor:

- Sabbatical leave;
- vervroegd uittreden;
- korter werken / urenvermindering
- of voor een ander in overleg te bepalen doel.

Het aantal uren dat maximaal gespaard kan worden is 1440 uur. Het sparen kan alleen als het doel vooraf bepaald is tussen werkgever en werknemer en vastgelegd is in het dossier.

Deze uren kennen geen vervaltermijn.

Werknemers met een deeltijd dienstverband kunnen 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 16, eerste lid sub e, f, g, k of l, artikel 16 lid 3, artikel 16 lid 4, artikel 16 lid 5 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. **Vervallen en verjaren vakantie uren**

Op grond van art. 7:640a BW vervallen de wettelijke vakantie uren na verloop van 6 maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is verworven. De wettelijke vakantie uren zijn de uren waarop een werknemer minimaal recht heeft oftewel vier maal de arbeidsduur per week. Bovenwettelijk vakantie uren verjaren na verloop van 5 jaar na de dag van het jaar waarin de vakantieaanspraak is ontstaan (art. 7:642 BW).

Artikel 14: Vakantietoeslag

(voorheen artikel 13)

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.

Artikel 15: Feestdagen

(voorheen artikel 10)

1. **Feestdagen**

Onder feestdagen worden in deze CAO verstaan: nieuwjaarsdag, tweede paasdag, bevrijdingsdag in lustrumjaren, Koningsdag, 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 16: Verlof

(voorheen artikel 11)

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 kennis geeft aan de werkgever van het verzuim, 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 / geregistreerd partnerschap van de werknemer:
2 dagen;
- c. bij huwelijk / geregistreerd partnerschap van ouder, schoonouder, stief- of pleegouder, broer, zwager, zuster, schoonzuster, (klein)kind:
1 dag;
- d. *vervallen*;
- e. bij overlijden van de partner of het kind:

-
- 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/partner, 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 per bezoek. 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.

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. bij 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. bij het deelnemen aan een door de vakvereniging georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst.
- b. De werknemer die gebruik wil maken van vakbondsverlof dient een uitnodiging van de betreffende bijeenkomst te overleggen als werkgever hierom vraagt. 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.
- c. 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 vakbondsactiviteiten. Het in dit lid bedoelde verlof is begrensd tot maximaal 5 dagen per jaar.

-
3. **Geboorteverlof (of kraamverlof of partnerverlof)**

De werknemer kan doorbetaald verlof opnemen als bedoeld in de Wet invoering extra geboorteverlof (WIEG) na bevalling van de partner of degene van wie de werknemer het kind erkent. Het doorbetaald verlof bedraagt eenmaal het aantal werkuren per week.

Partners kunnen maximaal 5 weken aanvullende geboorteverlof opnemen onder doorbetaling van 70% van salaris, maar ten minste het minimumloon.
 4. **Calamiteiten- en ander kort verzuimverlof**

De werknemer kan calamiteiten- en kortdurend verzuimverlof opnemen zoals geregeld in de Wet arbeid en zorg (zie artikel 4.1 van deze Wet). Voor de voorwaarden, criteria, alsmede het recht op loondoorbetaling, geldt deze wettelijke bepaling, alsook de samenloop-bepaling van artikel 5.2.
 5. **Ouderschapsverlof**

De werknemer kan ouderschapsverlof opnemen zoals geregeld in de Wet arbeid en zorg. Het gaat om maximaal 26 weken (onbetaald) ouderschapsverlof op te nemen tot aan het 8e levensjaar van het kind.
 6. **Adoptieverlof**

De werknemer kan adoptieverlof opnemen zoals geregeld in artikel 3.2 in de Wet arbeid & zorg.
 7. **Zorgverlof, kortdurend en langdurend**

Op grond van het bepaalde in artikel 5.1 en 5.9a van de Wet arbeid en zorg heeft de werknemer recht op kortdurend resp. langdurig zorgverlof tegen 70% loondoorbetaling.

De werknemer heeft aanspraak op doorbetaald verlof gedurende maximaal 480 uur indien zich een situatie voordoet als omschreven in artikel 5.9 van de Wet. De overige voorschriften van hoofdstuk 5 van de Wet zijn van toepassing.
 8. **(Gender)transitieverlof**

Transitieverlof is bedoeld als verlofregeling die transgender werknemers tijdens de medische transitie de mogelijkheid geeft voldoende tijd voor de genderbevestigende behandeling in te ruimen. Het calamiteitenverlof en ander kort verzuimverlof geldt voor bezoek aan behandelaars in het kader van de gendertransitie tijdens het transitietraject. De operatieve fase van de transitie geldt als arbeidsongeschiktheid door ziekte.
 9. **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.
 10. **Levensloopregeling**

Vervallen

Over de verdere inhoud en het proces wordt verwezen naar de personeelsregelingen van de werkgeverorganisaties.

Hoofdstuk 5. Arbeidsongeschiktheid en ziekte

Artikel 17: Arbeidsongeschiktheid

(voorheen artikel 14)

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 7:629 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. De werknemer die wegens arbeidsongeschiktheid geheel of gedeeltelijk verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, heeft indien er sprake is van arbeidsongeschiktheid met arbeidsparticipatie met het karakter van werk waaronder scholing en training in het kader van een re-integratieplan, voor de duur hiervan, zolang de arbeidsovereenkomst voortduurt, recht op loondoorbetaling van het vastgestelde brutoloon tot een percentage van:
 - a. 100% gedurende een tijdvak van 26 weken;
 - b. 95% gedurende de daaropvolgende 26 weken;
 - c. 90% gedurende de daaropvolgende 26 weken;
 - d. 85% gedurende de daaropvolgende 26 weken.
3. De werknemer die wegens arbeidsongeschiktheid geheel of gedeeltelijk verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, heeft indien er sprake is van arbeidsongeschiktheid zonder arbeidsparticipatie met het karakter van werk, voor de duur hiervan, zolang de arbeidsovereenkomst voortduurt, recht op loondoorbetaling van het vastgestelde brutoloon tot een percentage van:
 - a. 100% gedurende een tijdvak van 26 weken;
 - b. 90% gedurende de daaropvolgende 26 weken;
 - c. 80%, gedurende de daaropvolgende 26 weken;
 - d. 70% gedurende de daaropvolgende 26 weken.

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.

Geen inhouding loon is van toepassing indien er sprake is van een WAZO uitkering via het UWV of als er sprake is van een bedrag minder dan het minimum loon.

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 indien er passend werk kan worden aangeboden.
5. 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 die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt.
6. 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. zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd en/of zonder deugdelijke grond geen passend werk verricht;
 - c. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan door de werkgever of een deskundige gegeven redelijke voorschriften of maatregelen om passende arbeid te verrichten;
 - d. zonder deugdelijke grond niet meewerkt aan opstelling, evaluatie of bijstelling van een plan van aanpak tot re-integratie;
 - e. weigert medewerking te verlenen aan een door de werkgever gevraagde deskundigenoordeel van het UWV;

-
- f. zich niet houdt aan de voor hem geldende regels en aanwijzingen bij ziekte (controlevoorschriften);
 - g. weigert gebruikt te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen dan wel de voorschriften met betrekking tot veiligheid en gezondheid overtreedt;
 - h. misbruik maakt van de voorziening.

Daarnaast kan de werkgever de werknemer een sanctie opleggen indien de werknemer de voor hem geldende regels en aanwijzingen 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).

Hoofdstuk 6. Personeelsbeleid, duurzame inzetbaarheid en studiefaciliteiten

Het personeelsbeleid omtrent duurzame inzetbaarheid is het geheel van maatregelen dat nodig is om mens en arbeid zodanig op elkaar af te stemmen dat de doelen van de organisatie én die van de werknemer gerealiseerd kunnen worden. Dit beleid is gericht op het functioneren, de duurzame inzetbaarheid, de ontwikkeling en ontplooiing en het werkplezier van de werknemers en op het doelgericht functioneren van de organisatie.

In het personeelsbeleid wordt bijzondere aandacht besteed aan de duurzame inzetbaarheid van werknemers, hun ontplooiing en vitaliteit tot de pensioensleeftijd (gezond naar de finish).

Dit is gebaseerd op onder meer de volgende uitgangspunten:

- gelijkwaardige behandeling van werknemers. Geen situatie is hetzelfde voor een werknemer en dus is een passende/maatwerk oplossing vereist;
- streven naar continuïteit van de onderneming uit oogpunt van werkzekerheid;
- focus op psychosociale arbeidsbelasting door voortdurende aandacht voor arbeidsklimaat, samenwerking en werkomstandigheden. Dit wordt onder meer bevorderd door werknemers verantwoordelijkheden en bevoegdheden te geven die overeenstemmen met hun capaciteiten, door een veilige werkomgeving te creëren en door samenwerking te stimuleren die is gebaseerd op onderling respect, diversiteit en inclusie;
- streven naar evenwichtige zeggenschapsverhoudingen waarbij werknemers medeverantwoordelijkheid dragen en management slagvaardig kan handelen;
- bijzondere aandacht voor opleidingen van werknemers.

Uitgangspunten en ambities duurzame inzetbaarheid

Partijen vinden het belangrijk om werknemers voldoende toe te rusten om nu en in de toekomst hun werk te kunnen doen en duurzaam inzetbaar zijn. Duurzaam inzetbaar wil zeggen; geschikt (competent, opgeleid), gezond en vitaal (energiek) blijven voor werk en werkgevoel ervaren. In de eigen functie of in een andere functie, binnen of buiten de eigen organisatie of de sector.

Voor duurzame inzetbaarheid hanteren we, gebaseerd op het model van TNO, de vier thema's die invloed hebben op de duurzame inzetbaarheid van medewerkers:

- Vakken en vaardigheden
- Werk-privé balans
- Gezondheid
- Motivatie en betrokkenheid

Duurzame inzetbaarheid is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werknemer en werkgever. De werkgever en de werknemer gaan periodiek met elkaar in gesprek om afspraken te maken die de individuele inzetbaarheid bevorderen. Dat gebeurt ten minste eenmaal per jaar.

Werkgevers zijn verantwoordelijk voor het creëren van een omgeving waarin zij werknemers actief stimuleren en ondersteunen om aan hun duurzame inzetbaarheid te werken. Deze verantwoordelijkheid betekent onder meer dat zij over het belang van duurzame inzetbaarheid communiceren, stimuleren dat leidinggevenden en werknemers elkaar spreken over duurzame inzetbaarheid en dat zij hiervoor faciliteiten, instrumenten, vergoedingen en tijd beschikbaar stellen.

Het personeelsbeleid is uitgewerkt in verschillende regelingen binnen de Raad voor Rechtsbijstand en het Juridisch Loket, zodat het goed aansluit bij het karakter van de twee organisaties, en geldt als leidraad voor toekomstige beleid- en personeelsregelingen. De werkgever is op zijn verantwoordelijkheid voor zijn personeelsbeleid en duurzame inzetbaarheid aanspreekbaar door de OR, die dit beleid jaarlijks met de werkgever evalueert.

Artikel 18: Studiefaciliteiten en persoonlijke ontwikkelingsplannen
(voorheen artikel 17.5)

- a. De faciliteiten bij het volgen van opleidingen en cursussen zijn geregeld volgens de regeling studiefaciliteiten, die is opgenomen in bijlage V.
- b. 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.
- c. 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.
- d. 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.
- e. Werknemers die langer dan vijf jaar bij de werkgevers in dienst zijn kunnen op kosten van de werkgever een EVC-procedure volgen.

Artikel 19: Gezondheidsscan
(voorheen artikel 17.8)

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 Arbodienst, 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.

Hoofdstuk 7. Pensioen

Artikel 20: Pensioenregeling (voorheen artikel 16)

Op de werknemers is de pensioenverzekering volgens de regeling van het pensioenfonds Zorg en Welzijn (Pfwz) van toepassing, indien de werknemer valt onder het begrip werknemer in deze regeling.

Sinds 1 januari 2005 bedraagt de pensioenpremieverdeling 1/3 voor de werknemer en 2/3 voor de werkgever.

Artikel 21: Individueel afwegingskader vervroegd uittreden

De regeling voor vervroegd uittreden (RVU) is geen collectief recht in deze cao. Wel kunnen individuele afspraken tussen werkgever en werknemer gemaakt worden over een RVU via een vaststellingsovereenkomst. Voor een objectieve beoordeling van RVU aanvragen en waarborging van gelijke behandeling van werknemers, is in bijlage VI een afwegingskader voor individuele RVU aanvragen opgenomen. De regeling is toegankelijk voor werknemers die minimaal 10 jaar in dienst zijn bij de Raad voor Rechtsbijstand óf het Juridisch Loket. Het gaat hier dus niet om bij elkaar opgetelde dienstjaren van beide werkgevers.

Werkgever en werknemer kunnen individueel afspraken maken om gezond en vitaal de AOW-gerechtigde leeftijd te behalen. Zowel werkgever als werknemer kunnen het initiatief nemen voor een dergelijk gesprek. De RVU wordt, in ieder geval tot 31 december 2025, zoals overeengekomen in het pensioenakkoord (juli 2020), als optie opgenomen in het afwegingskader.

Hoofdstuk 8. Overlijden

Artikel 21: Uitkering bij overlijden (voorheen artikel 15)

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/partners, mits zij niet duurzaam gescheiden leefden;
 - b. indien deze niet meer in leven is of de echtgenoten/partners 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.

Hoofdstuk 9. Kostenvergoedingen

Artikel 22: Kostenvergoedingen (voorheen artikel 17)

1. **Ziektekosten**
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 functie vervulling 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 € 0,35 netto per gereden kilometer (dit is inclusief brandstof, onderhoud, tol- en parkeerkosten).
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
* 21 km en meer	(enkele reis)	€ 130,- netto per maand

Werknemers ontvangen een vergoeding naar rato (aantal dagen dat er reisbewegingen worden gemaakt)
6. **Spaarloonregeling**
Vervallen
7. **Vergoeding bedrijfshulpverlener**
De door de werkgever aangewezen bedrijfshulpverleners ontvangen op jaarbasis een vergoeding van € 125,- bruto als waardering voor hun inzet. Uitbetaling geschiedt naar rato van het aantal maanden dat de bedrijfshulpverlener deze taak heeft uitgevoerd in het lopende kalenderjaar.
8. **Thuiswerkvergoeding en -faciliteiten**
Medewerkers kunnen thuiswerken, mits het werk het toelaat. Het thuiswerkbeleid in de organisatie is richtinggevend. De werknemer ontvangt met ingang van 1 juli 2022 een thuiswerkvergoeding van €3 netto per dag. Voor indexering wordt het NIBUD richtbedrag automatisch toegepast.

Alle ICT middelen en ICT-toebehoren worden in bruikleen gegeven voor medewerkers die buiten kantoor werken, inclusief tijdelijke medewerkers en uitzendkrachten. Bij thuiswerken zullen overige zaken ten behoeve van de inrichting van de arbo-werkplek in bruikleen gegeven worden conform de bedrijfsregeling.

BIJLAGE I Aangesloten werkgevers

Werkgevers die aangesloten zijn bij de Werkgeversvereniging Rechtsbijstand zijn:

- het Juridisch Loket
- Raad voor Rechtsbijstand

BIJLAGE II UITVOERINGSREGELING WACHTGELD I.1

Artikel 1

1. De in artikel 6, lid 4 bedoelde werknemer - hierna aan te duiden als rechthebbende - 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 vakantietoelage en eindejaarsuitkering, 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 maandelijks 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.

BIJLAGE III Functieraster

Raad voor Rechtsbijstand				
Schaal	Dienstverlening	Kwaliteit, Strategie & Beleid	Bedrijfsvoering	Bestuursondersteuning
A				
B				
C	- Medewerker AO/post - Medewerker frontoffice		- Medewerker facilitaire zaken	
D	- Administratief medewerker Wbtv - Medewerker AO allround - Medewerker frontoffice incl. trafficertaken - Medewerker registerbeheer		- Medewerker facilitaire zaken	
E	- Beschikker standaardzaken - Medewerker centrale piketafdeling - Medewerker planning - Medewerker registerbeheer	- Medewerker bezwaar en beroep		
F	- Beschikker allround - Beschikker allround FKC - Medewerker asiel - Medewerker registerbeheer - Medewerker Wbtv - Medewerker Wsnp - Trafficer	- Onderzoeksondersteuner	- Financieel medewerker Wsnp - Medewerker financiële administratie	
G	- Beschikker allround+ - Coördinator centrale coördinatie		- Administrateur - Debiteurenbeheerder - Medewerker HRM - Salarisadministrateur - Systeembeheerder - Testanalist	- Managementassistent (type 1)
H	- Beschikker relatiebeheer - Coördinator dienstverlening - Senior FKC - Senior medewerker registerbeheer - Senior piket		- Security officer (type 1)	- Managementassistent (type 2)

I	<ul style="list-style-type: none"> - Beleidsmedewerker Wbtv (type 1) - Senior MDT 	<ul style="list-style-type: none"> - Beleidsmedewerker (type 1) - Juridisch medewerker (type 1) - Relatiemanager 	<ul style="list-style-type: none"> - Adviseur facilitair management - Adviseur medezeggenschap - Data analist - Functioneel applicatiebeheerder - Scrummaster - Security officer (type 2) - Testautomatiseerder - Testcoördinator 	
J	<ul style="list-style-type: none"> - Beleidsmedewerker Wbtv (type 2) - Beleidsmedewerker Wsnp - Teamcoördinator legal aid 	<ul style="list-style-type: none"> - Beleidsmedewerker (type 2) - Communicatieadviseur - Coördinator B&B - Juridisch medewerker (type 2) - Medewerker kwaliteit (Wetenschappelijk) onderzoeker 	<ul style="list-style-type: none"> - Adviseur inkoop - Business Informatie architect - Business information manager - Data scientist - Delivery manager - HRM adviseur - Informatie analist/business analist - Privacy officer - Security officer (type 3) - Technisch architect - Testautomatisering coördinator 	
K	<ul style="list-style-type: none"> - Hoofd centrale coördinatie - Hoofd FKC - Hoofd MDT - Hoofd piket - Hoofd Wsnp/Wbtv - Juridisch coördinator - Senior Wbtv - Senior Wsnp 	<ul style="list-style-type: none"> - Communicatieadviseur - Coördinator kenniscentrum - Coördinator kwaliteit - Coördinator stelsel - Juridisch medewerker (type 3) - Senior beleidsmedewerker - Strategisch adviseur (Wetenschappelijk) onderzoeker 	<ul style="list-style-type: none"> - Ciso/security officer - Enterprise architect - Portfoliomanager 	
L	<ul style="list-style-type: none"> - Hoofd legal aid 	<ul style="list-style-type: none"> - Concern juridisch adviseur - Hoofd Kwaliteit - Hoofd Strategie & Beleid 	<ul style="list-style-type: none"> - Hoofd CIO office - Hoofd financiën, faciliteiten en inkoop - Hoofd HRM - Hoofd IM 	<ul style="list-style-type: none"> - Concern controller - Directiesecretaris
M				
N	<ul style="list-style-type: none"> - Manager dienstverlening 	<ul style="list-style-type: none"> - Manager Kwaliteit, Strategie & Beleid 	<ul style="list-style-type: none"> - Manager bedrijfsvoering en CIO 	<ul style="list-style-type: none"> - Concern Liaison
O				
P				
Q				

het Juridisch Loket	
Functiegroep	Functie
A 0-40	
B 40-60	
C 60-80	
D 80-100	Receptionist Ontvangstmedewerker
E 100-120	
F 120-140	
G 140-160	Administratief medewerker P&O
H 160-180	Directiesecretaresse Financieel medewerker Juridisch medewerker Medewerker M&C Planner
I 180-205	Contractmanager Facilitair Functioneel Beheerder Informatiebeheerder Kennismanager Kwaliteitsmanager M&C Adviseur Opleidingsmanager Personeelsadviseur PR- en Communicatieadviseur Senior Financieel Medewerker Senior Juridisch Medewerker Webmanager
J 205-230	Contractmanager ICT Projectleider
K 230-255	Manager Contactcenter Manager Uitvoering Projectleider ECC Staf Manager
L 255-280	Programmamanager
M 280-310	Directeur Uitvoering
N 310-340	
O 340-375	Algemeen Directeur

Het Juridisch Loket herzielt momenteel haar functiegebouw. Zodra deze herziening is afgesloten, wordt het nieuwe functiegebouw aan deze Cao toegevoegd.

BIJLAGE IV Salarisschalen

per 1 januari 2022

Salarisgebouw (per maand) per 1 januari 2022 in € (+ 3,0% + € 75,00)

Groepen	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O
0 periodieken															
1 periodiek															
2 periodieken															
3 periodieken															
4 periodieken															
5 periodieken															
6 periodieken															
7 periodieken															
8 periodieken															
9 periodieken															
10 periodieken															
11 periodieken															
12 periodieken															
Minimum per maand															
Maximum per maand															
Aantal periodieken															
Groepen	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O
0 periodieken															
1 periodiek															
2 periodieken															
3 periodieken															
4 periodieken															
5 periodieken															
6 periodieken															
7 periodieken															
8 periodieken															
9 periodieken															
10 periodieken															
11 periodieken															
12 periodieken															
Minimum per maand															
Maximum per maand															
Aantal periodieken															

U vindt hier de bruto uurlonen, gebaseerd op de salarissen per schaal en periodiek.

Het uurloon voor de flexibele arbeidskrachten wordt bepaald door het bruto maandsalaris te delen door 156.

* Uurloren onder €14,00 worden niet toegepast met ingang van 1 oktober 2022 conform Cao loonaakkoord 2022-2023.

per 1 januari 2023

Salarisgebouw (per maand) per 1 januari 2023 in € (+ 4,0%)

Groepen	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O
0 periodes															
1 periodes		2.127*	2.222	2.264	2.420	2.598	2.806	3.057	3.422	3.925	4.468	5.190	5.888	6.448	7.246
2 periodes		2.211	2.305	2.350	2.511	2.700	2.913	3.176	3.556	4.084	4.658	5.401	6.133	6.728	7.556
3 periodes		2.291	2.387	2.438	2.605	2.799	3.025	3.298	3.691	4.240	4.841	5.616	6.376	7.005	7.877
4 periodes		2.368	2.470	2.523	2.703	2.904	3.138	3.418	3.829	4.400	5.029	5.826	6.623	7.286	8.191
5 periodes		2.446	2.554	2.608	2.793	3.006	3.246	3.538	3.964	4.556	5.222	6.040	6.867	7.567	8.506
6 periodes		2.523	2.634	2.684	2.701	2.892	3.105	3.359	3.659	4.104	4.712	5.399	6.257	7.112	8.021
7 periodes		2.603	2.716	2.789	2.983	3.207	3.468	3.785	4.240	4.871	5.581	6.468	7.356	8.127	9.138
8 periodes		2.681	2.800	2.876	3.079	3.308	3.579	3.900	4.376	5.030	5.764	6.684	7.600	8.405	9.453
9 periodes		2.762	2.885	2.967	3.177	3.414	3.690	4.026	4.509	5.189	5.946	6.896	7.845	8.685	9.769
10 periodes				3.057	3.269	3.515	3.801	4.144	4.655	5.340	6.129	7.108	8.090	8.965	10.082
11 periodes											6.315	7.326	8.336	9.245	10.399
12 periodes														9.525	10.714
Minimum per maand		2.127*	2.222	2.264	2.420	2.598	2.806	3.057	3.422	3.925	4.468	5.190	5.888	6.448	7.246
Maximum per maand		2.762	2.885	3.057	3.269	3.515	3.801	4.144	4.655	5.340	6.129	7.108	8.090	8.965	10.082
Aantal periodes		8	8	8	9	9	9	9	9	9	9	10	10	10	11
Groepen	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O
0 periodes															
1 periodes		13,63*	14,24	14,51	15,51	16,65	17,99	19,6	21,94	25,16	28,64	33,27	37,74	41,33	46,45
2 periodes		14,17	14,78	15,06	16,1	17,31	18,67	20,36	22,79	26,18	29,86	34,62	39,31	43,13	48,44
3 periodes		14,69	15,3	15,63	16,7	17,94	19,39	21,14	23,66	27,18	31,03	36	40,87	44,9	50,49
4 periodes		15,18	15,83	16,17	17,34	18,62	20,12	21,91	24,54	28,21	32,24	37,35	42,46	46,71	52,51
5 periodes		15,68	16,37	16,72	17,9	19,27	20,81	22,68	25,41	29,21	33,47	38,72	44,02	48,51	54,53
6 periodes		16,17	16,88	17,31	18,54	19,9	21,53	23,46	26,31	30,21	34,61	40,11	45,59	50,3	56,54
7 periodes		16,69	17,41	17,88	19,12	20,56	22,23	24,26	27,18	31,22	35,78	41,46	47,15	52,1	58,58
8 periodes		17,19	17,95	18,44	19,74	21,21	22,94	25	28,05	32,24	36,95	42,85	48,72	53,88	60,5
9 periodes		17,71	18,49	19,02	20,37	21,88	23,65	25,81	28,9	33,26	38,12	44,21	50,29	55,67	62,62
10 periodes				19,6	20,96	22,53	24,37	26,56	29,84	34,23	39,29	45,56	51,86	57,47	64,63
11 periodes														53,44	59,26
12 periodes															61,06
Minimum per maand		13,63*	14,24	14,51	15,51	16,65	17,99	19,6	21,94	25,16	28,64	33,27	37,74	41,33	46,45
Maximum per maand		17,71	18,49	19,6	20,96	22,53	24,37	26,56	29,84	34,23	40,48	46,96	53,44	61,06	68,68
Aantal periodes		8	8	8	9	9	9	9	9	9	9	10	10	10	11

U vindt hier de bruto uurloonen, gebaseerd op de salarissen per schaal en periodiek.

Het uurloon voor de flexibele arbeidskrachten wordt bepaald door het bruto maandsalaris te delen door 156.

* Uurloonen onder €14,00 worden niet toegepast met ingang van 1 oktober 2022 conform Cao loonakkoord 2022-2023.

BIJLAGE V Regeling studiefaciliteiten

Artikel 1

Type scholing en criteria

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 twee categorieën opleidingen onderscheiden, te weten opleidingen die gevolgd worden

1. Functiegerichte scholing: alle scholing die nodig is om de functie kwalitatief goed uit te kunnen blijven oefenen, ook als deze functie verandert. Functiegerichte scholing wordt beschouwd als opgedragen werkzaamheden.
2. Op (loopbaan)ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid gerichte scholing: levert een bijdrage aan algemene professionele ontwikkeling van werknemers, waarmee zij hun weerbaarheid en wendbaarheid op de arbeidsmarkt versterken. Het gaat om scholing die niet direct nodig is voor de eigen functie. Het mogelijk maken van algemene scholing is een gedeelde verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers. Werkgevers bieden hiermee werknemers de kans zich breder te ontwikkelen, waarbij ook een bijdrage van de werknemer kan worden gevraagd.

De werkgever bepaalt in overleg met de werknemer tot welke categorie een studie behoort.

Artikel 2

(voorheen artikelen 2 en 3)

Vergoeding van kosten en tijd.

- a. Alle kosten verbonden aan opleidingen uit categorie 1 worden voor de werknemer door werkgever vergoed. Indien de lessen buiten werktijd gegeven worden zal een compensatie in tijd gegeven worden. Hierdoor kan geen recht op overwerktoeslag ontstaan.
- 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. Deze scholing wordt zoveel mogelijk in eigen tijd gevolgd. De werkgever bepaalt per situatie of en in welke mate vergoeding en studieverlof wordt toegekend. Indien noodzakelijk kan studieverlof worden toegekend voor deelname aan voorgeschreven tentamens en examens.

Artikel 3

(nieuw artikel)

Afwijzen van scholingsaanvragen

De aanvraag en de motivatie voor deze scholing en de afspraken tussen werkgever en nemer over de scholing worden schriftelijk vastgelegd. Indien de werkgever de scholingsaanvraag van de werknemer afwijst, dan gebeurt dat met vermelding van de motivatie.

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 18, lid c van de CAO.

BIJLAGE VI Afwegingskader Regeling Vervroegd Uittreden (RVU)

Indien een werknemer aangeeft niet in staat te zijn om op basis van zijn huidige werkzaamheden werkend de AOW-gerechtigde leeftijd te halen, vindt hierover een gesprek plaats tussen werkgever en werknemer. Voor een objectieve beoordeling van RVU aanvragen en waarborging van gelijke behandeling van werknemers wordt dit afwegingskader voor individuele RVU aanvragen gehanteerd, zoals aangegeven in artikel 21.

Aanleiding voor het gesprek:

De werknemer geeft aan dat hij het werk niet meer volhoudt, waarbij te denken valt aan:

- verzuim en uitval,
- lagere productiviteit,
- alle overige voor de werknemer en werkgever relevante punten.

De redenen en overwegingen van de werkgever en de werknemer worden vastgelegd.

Alvorens te komen tot een overeenkomst RVU, worden de volgende mogelijkheden in het gesprek betrokken, overwogen en vastgelegd:

Mogelijkheden op basis van de kerncompetenties van de werknemer en de mogelijkheden in de organisatie worden in gezamenlijkheid besproken:

- aangepaste functie,
- andere functie,
- andere werktijden,
- wijziging van de arbeidsomvang,
- gebruik maken van de 55+ regeling of andere relevante regeling,
- óf vervroegd uittreden.

Individuele regeling voor vervroegd uittreden

- De werknemer stopt volledig met werken indien hij het werk niet meer kan volhouden en er
- geen mogelijkheden zijn gevonden om zijn individuele inzetbaarheid te bevorderen;
- de werkgever vergoedt maximaal drie jaar een bedrag ter hoogte van de RVU-drempelvrijstelling, waardoor de werknemer bruto een bedrag ter hoogte van de alleenstaanden-AOW ontvangt;
- het is de werknemer niet toegestaan om inkomen te genereren middels het verrichten van werkzaamheden. Het is wel toegestaan om het ouderdomspensioen naar voren te halen en/of vrijwilligerswerk te doen met vrijwilligersvergoeding.

Afwegingen, afspraken en uitwerkingen

Het gevoerde gesprek wordt vastgelegd, inclusief de aanleiding, overwegingen, gemaakte afspraken, afwegingen, uitwerking en vervroegd uittreden met een vaststellingsovereenkomst.

Indien werkgever en werknemer het niet eens worden over maatregelen en mogelijke individuele aanpassingen wordt dit in een schriftelijk overzicht van redenen en overwegingen vastgelegd.

BIJLAGE VII Cao-akkoord 2022 en 2023



Raad voor Rechtsbijstand



Onderhandelingsresultaat cao Rechtsbijstand 2022-2023

Partijen, FNV en de werkgevers Raad voor Rechtsbijstand en Stichting het Juridisch Loket, hebben een onderhandelingsresultaat bereikt. In dit onderhandelingsresultaat zijn de volgende afspraken gemaakt:

1. Looptijd: 2 jaar

- De cao heeft een looptijd van 2 jaar (1 januari 2022 t/m 31 december 2023).

2. Loon (voor 2 jaar): €900 + 7% + €75 structureel + €14 minimumloon

- Per 1 januari 2022: De salarissen worden met 3% verhoogd, tevens stijgt het salaris voor alle loonschalen met €75 per maand.
- Vanaf 1 oktober 2022 wordt een minimum uurloon van €14 ingevoerd.
- In oktober 2022 wordt een éénmalige uitkering van €450 (bruto en naar rato)* uitbetaald.
- Per 1 januari 2023 worden de salarissen met 4% verhoogd.
- Op 1 maart 2023 wordt opnieuw een éénmalige uitkering van €450 (bruto en naar rato)* uitbetaald.

Hiermee doen we meer voor mensen met de lagere schalen. Het effect van de loonafspraken is bijvoorbeeld een structurele verhoging (in 2 jaar tijd) van 9,9% in schaal D, 9,2% in schaal H en 8,5% in schaal K.

*Percentage verhoging per loonschaal (totaal: 2 jaar)**

Schaal	1-1-2022	1-1-2023	Totaal
Schaal B	5,99%	4,00%	10,22%
Schaal C	5,88%	4,00%	10,11%
Schaal D	5,68%	4,00%	9,92%
Schaal E	5,51%	4,00%	9,73%
Schaal F	5,33%	4,00%	9,54%
Schaal G	5,15%	4,00%	9,35%
Schaal H	4,98%	4,00%	9,17%
Schaal I	4,75%	4,00%	8,94%
Schaal J	4,52%	4,00%	8,69%
Schaal K	4,29%	4,00%	8,47%
Schaal L	4,11%	4,00%	8,28%
Schaal M	3,97%	4,00%	8,13%
Schaal N	3,86%	4,00%	8,01%
Schaal O	3,76%	4,00%	7,91%

** Gebaseerd op de max per loonschaal per maand. Deze percentages zijn zorgvuldig doorberekend, er kunnen echter geen rechten aan ontleend worden.*

In oktober 2022 en in maart 2023 ontvangen alle werknemers die op respectievelijk 1 oktober 2022 en op 1 maart 2023 een arbeidsovereenkomst met een van werkgevers hadden en waarop de CAO Rechtsbijstand van toepassing is, een eenmalige uitkering van € 450,- (bruto). Deze bedragen gelden bij een volledige arbeidsduur van gemiddeld 36 uur per week. Voor werknemers die op 1 oktober 2022 en op 1 maart 2023 een andere arbeidsduur hebben geldt dit bedrag naar rato van de volledige arbeidsduur.

3. Thuiswerkvergoeding: €3 per dag

- Met ingang van 1 juli 2022 wordt de thuiswerkvergoeding verhoogd van €2 naar €3 netto per dag. De thuiswerkvergoeding wordt hiermee opgenomen in de cao. Hierbij wordt in het vervolg het NIBUD richtbedrag automatisch toegepast voor de thuiswerkvergoeding.

4. Hybride werken en inrichting thuiswerkplek

- De organisaties stellen duidelijke criteria op omtrent hybride werken en stemmen deze met de ondernemingsraden af. In de cao wordt thuiswerken als mogelijkheid voor werknemers opgenomen. Medewerkers kunnen thuiswerken, mits het werk het toelaat. Het thuiswerkbeleid in de organisatie is richtinggevend.
- In de cao wordt opgenomen dat alle ICT middelen en ICT-toebehoren in bruikleen gegeven worden voor medewerkers die buiten kantoor werken, inclusieve tijdelijke medewerkers en uitzendkrachten. Bij thuiswerken zullen overige zaken ten behoeve van inrichting arbo werkplek in bruikleen gegeven worden conform de bedrijfsregeling.

5. Duurzame inzetbaarheid en scholing

- In 2021 is een onderhandelingsresultaat bereikt waarin afspraken gemaakt zijn over sociaal beleid en duurzame inzetbaarheid en waarin cao partners gemeenschappelijke ambities formuleren. Deze worden in een apart hoofdstuk in de nieuwe Cao-tekst opgenomen.
- Werkgevers hebben voor scholingsaanvragen heldere criteria en een duidelijk proces met betrekking tot deze aanvragen opgesteld. Uiterlijk 31-12-2022 worden deze met de ondernemingsraden gedeeld en later geëvalueerd.

6. Generatieregelingen: afwegingskader individuele RVU + 2 weken venster 55+ uren

- RVU is geen collectief recht in deze cao. Wel kunnen individuele afspraken tussen werkgever en werknemer gemaakt worden over een RVU via een vaststellingsovereenkomst. Voor een objectieve beoordeling van RVU aanvragen en waarborging van gelijke behandeling van werknemers, wordt een afwegingskader voor individuele RVU aanvragen opgenomen. De regeling is toegankelijk voor werknemers die minimaal 10 jaar in dienst zijn bij de Raad voor Rechtsbijstand of het Juridisch Loket.

Werkgever en werknemer kunnen individueel afspraken maken om gezond en vitaal de AOW-gerechtigde leeftijd te behalen. Zowel werkgever als werknemer kunnen het initiatief nemen voor een dergelijk gesprek. De Regeling Vervroegd Uittreden (RVU) wordt, in ieder geval tot 31 december 2025, zoals overeengekomen in het pensioenakkoord (juli 2020), als optie opgenomen in het afwegingskader.

Indien een werknemer aangeeft dat hij niet in staat is om op basis van zijn huidige werkzaamheden werkend de AOW-gerechtigde leeftijd te halen, vindt hierover een gesprek plaats tussen werkgever en werknemer.

- In het kader van duurzame inzetbaarheid wordt het vanaf 1 januari 2023 iedere werknemer mogelijk gemaakt, in overleg met de leidinggevende, de 55+ uren binnen een 2-weken venster op te nemen. Dat betekent dat 0,5 uur per dag opgespaard kunnen worden en per 2 weken 4,75 uur opgenomen kunnen worden (naar rato dienstverband). De 55+ uren kunnen dus tot een maximum van 2 weken opgespaard worden. Als deze uren niet opgenomen worden binnen 2 weken dan vervallen deze. Het sparen en opnemen van de 55+ uren vindt in overleg plaats tussen de leidinggevende en werknemer, rekening houdend met de te verrichten werkzaamheden en optimale (duurzame) inzetbaarheid van de werknemer.

7. 9-urige werkdag: invoering 2023 na (positieve) evaluatie

- In beide organisaties is een pilot opgezet voor een 9-urige werkdag. In het vierde kwartaal van 2022 (RvR) en het eerste kwartaal van 2023 (hJL) worden de pilots geëvalueerd, en als deze positief uitvalt per 1 januari 2023 (RvR) en 1 april 2023 (hJL) structureel ingevoerd, daar waar het werk het toelaat. De evaluaties op organisatieniveau zullen input leveren voor de organisatie-specifieke uitwerking van de kaders van de 9-urige werkdag.

8. Diversiteit: meerouderschap en transitieverlof

Werkgevers willen een inclusieve organisatie zijn waar medewerkers zich thuis voelen. Dit betekent ook dat we de Cao hier meer op willen laten aansluiten.

In artikel 1 d van de Cao worden de termen echtgenoot en echtgenote gewijzigd in partner.

De geregistreerde partner, de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont of degene van wie de werknemer het kind erkent.

Artikel 11, lid 1, verlof bij huwelijk of geregistreerd partnerschap en verlof bij een overlijden worden aangepast zodat ze ook van toepassing zijn op niet traditionele gezinsvormen.

Voor artikel 11, lid 3 t/m 7 verlof zijn we overeengekomen dat er een ruimere definitie wordt gehanteerd dan de traditionele gezinsvormen en ouderschapsverlof, geboorteverlof en (adoptie- en pleeg)zorgverlof voor alle ouders open te stellen, inclusief meeroudergezinnen. Centraal staat de duurzame relatie tussen ouder en kind, ongeacht woonsituatie of biologische relatie. Dit artikel blijft van kracht totdat er een wetwijziging komt dat toeziet op deze ruimere definitie.

Artikel 11 wordt uitgebreid met (gender)transitieverlof om verder invulling te geven aan een inclusieve organisatie. Dit betekent dat gedurende het hele proces van gendertransitie medewerker een beroep kan doen op de volgende regelingen. Het calamiteitenverlof en ander kort verzuimverlof geldt voor bezoek aan behandelaars in het kader van de gendertransitie tijdens het transitietraject. De operationele fase van de transitie geldt als arbeidsongeschiktheid door ziekte.

9. Intentieafpraak modernisering cao: flexibelere keuze inzet vrije dage en budget + flexibelere en duurzame reiskostenvergoeding

Om meer tegemoet te komen aan de wensen van de medewerkers en een aantrekkelijke werkgever te kunnen zijn, doen de werkgevers gedurende de looptijd van de cao nader onderzoek naar de mogelijkheden de cao te moderniseren en welke impact dit heeft op het geheel van de afspraken. Te denken valt aan thema's als flexibelere werktijden, individueel keuzebudget (uitruil arbeidsvoorwaarden denk daarbij aan kopen extra vakantie uren) en duurzaam en flexibel reizen en de facilitering hiervan zoals middels een fietsregeling.

Amsterdam, 20 september 2022

Handtekeningen