

CAO 2006

.:ODMAPCDOCS.AWN\218758\1

Met opmaak: Lettertype:8 pt

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST

tussen

Dyade Dienstverlening Onderwijs

als partij ter ene zijde

en

*ABVAKABO FNV
Onderwijsbond CNV*

elk als partij ter andere zijde,

is de volgende Collectieve Arbeidsovereenkomst (CAO) overeengekomen.

Deze CAO treedt in werking met ingang van 1 januari 2006.

Aldus opgemaakt en ondertekend te _____ op _____

Namens

Dyade Dienstverlening Onderwijs

(handtekening) drs. H. Donkervoort,
voorzitter Raad van Bestuur

ABVAKABO FNV

Onderwijsbond CNV

(handtekening) W.W.M. van der Hoorn,
regiobestuurder

(handtekening) H. van Harmelen,
onderhandelaar

Inhoudsopgave

1 Algemene bepalingen

- 1.1 Begripsbepalingen
- 1.2 Werkingssfeer.....
- 1.3 Algemene verplichtingen van de werkgever
- 1.4 Algemene verplichtingen van de werknemer
- 1.5 Verplichtingen van partijen
- 1.6 Vakbondsbijdrage
- 1.7 Geschillen arbeidsvoorwaarden

2 De arbeidsovereenkomst

- 2.1 Arbeidsovereenkomst
- 2.2 Proeftijd
- 2.3 De inhoud van de arbeidsovereenkomst
- 2.4 Opzegging dienstverband
- 2.5 Geheimhouding
- 2.6 Concurrentiebeding
- 2.7 Auteurs- en of octrooirecht

3. Salarisbepalingen

- 3.1 Functie-indeling
- 3.2 Harmonisering
- 3.3 Beoordeling
- 3.4 Salariëring
- 3.5 Inkomensontwikkeling
- 3.6 Vakantie-uitkering
- 3.7 Overlijdensuitkering

4 Arbeidsduur

- Inleiding.....
- 4.1 Arbeidsduur
- 4.2 Werktijdenregeling
- 4.3 Overwerk
- 4.4 Overwerkvergoeding
- 4.5 Uitsluiting van overwerk

5 Verlof

- 5.1 Vakantieverlof
- 5.2 Feest- en gedenkdagenverlof
- 5.3 Buitengewoon verlof
- 5.4 Opnemen verlof

6 Regelingen

- 6.1 Kinderopvang
- 6.2 Verhuiskostenvergoeding
- 6.3 Studiekostenregeling
- 6.4 Reiskosten woning-werk
- 6.5 Dienstreis
- 6.6 Verblijfkosten
- 6.7 Tegemoetkoming ziektekostenverzekering.....
- 6.8 Jubileumgratificatie
- 6.9 Spaarloonregeling
- 6.10 Levensloopregeling
- 6.11 Vakbondscontributie

7 Sociale zekerheid

- 7.1 Pensioen
- 7.2 Aanvullende uitkering bij ziekte
- 7.3 Sociaal plan

Bijlagen:

- 1. Overgangmaatregelen
- 2. Functie- en loongebouw

1. Algemene bepalingen

Artikel 1.1 Begripsbepalingen

Werkgever:

Stichting Dyade Dienstverlening

Werknemer:

De werknemer in dienst van de werkgever, met uitzondering van de Raad van Bestuur.

Bestuur:

De Raad van Bestuur van de Stichting Dyade Dienstverlening.

Werknemers ex Dyade 2:

De werknemers op wie op 31 december 2002 het arbeidsvoorwaardenpakket van oud-Unia van toepassing was.

Werknemers ex ROB -Holland-West:

De werknemers op wie op 31 december 2005 het functie- en loongebouw van oud ROB-Holland-West van toepassing was.

Werknemers Dyade:

De werknemers in dienst van de werkgever, niet vallend onder de artikelen die betrekking hebben op de werknemers ex Dyade 2 of werknemers ex ROB-Holland-West.

Partijen:

De werkgever.

De vakorganisaties: ABVAKABO FNV en Onderwijsbond CNV.

Looptijd:

De looptijd van de CAO is van 1 januari 2006 tot en met 31 december 2006.

Maand:

Kalendermaand

Salaris:

Het overeengekomen bruto maandsalaris in relatie tot de overeengekomen arbeidsduur.

Arbeidsovereenkomst:

De arbeidsovereenkomst is de overeenkomst waarbij de werknemer zich verbindt in dienst van de werkgever om gedurende zekere tijd arbeid te verrichten en in ruil daarvoor loon ontvangt.

Volledige arbeidsovereenkomst:

Een arbeidsovereenkomst van 36,5 uur per week.

Voor werknemers ex Dyade 2: Een arbeidsovereenkomst van 38 uur per week indien zij er voor gekozen hebben om de arbeidsduur van 38 uur per week te handhaven.

Deeltijd arbeidsovereenkomst:

Een arbeidsovereenkomst van minder dan 36,5 uur per week. Voor werknemers ex Dyade 2 die er voor gekozen hebben om een arbeidsovereenkomst afgeleid van een volledige arbeidsovereenkomst van

38 uur te handhaven geldt een arbeidsovereenkomst van minder dan 38 uur per week.

Arbeidsplaats:

De plaats waar de arbeid gewoonlijk wordt verricht.

Artikel 1.2 Werkingsfeer

- a. De voorliggende Dyade-CAO is van toepassing voor alle werknemers in dienst van Dyade met uitzondering van de Raad van Bestuur, met dien verstande dat voor werknemers van ex Dyade 2 nog een afwijkende arbeidsduur kan gelden.
- b. Voor een aantal werknemers kunnen overgangsmaatregelen gelden, die in bijlage 1 van de CAO zijn opgenomen.

Artikel 1.3 Algemene verplichtingen van de werkgever

De werkgever zal gedurende de tijd dat deze CAO van kracht is tegenover de werknemer de arbeidsvoorwaarden in deze CAO in acht nemen.
Iedere werknemer kan via Intranet toegang krijgen tot de CAO-tekst.

Artikel 1.4 Algemene verplichtingen van de werknemer

De werknemer is gehouden de belangen van de organisatie als een goed werknemer te behartigen.
Het is de werknemer zonder schriftelijke toestemming van de werkgever niet toegestaan betaalde of onbetaalde werkzaamheden voor derden te verrichten, op het terrein waarop de werkgever werkzaamheden verricht.

Artikel 1.5 Verplichtingen van partijen

Partijen verbinden zich met al hun ten dienste staande middelen nakoming van deze overeenkomst te bevorderen en generlei actie te voeren of te bevorderen die beoogt wijziging te brengen in de CAO gedurende de overeengekomen looptijd.

Artikel 1.6 Vakbondsbijdrage

Gedurende de looptijd van de CAO draagt de werkgever € 16,- per werknemer af aan de vakorganisaties die bij het totstandkomen van de CAO betrokken zijn.

Artikel 1.7 Geschillen arbeidsvoorwaarden

In overleg tussen partijen worden afspraken gemaakt over de wijze waarop met geschillen over het toepassen van arbeidsvoorwaarden wordt omgegaan

2. De arbeidsovereenkomst

Artikel 2.1 Arbeidsovereenkomst

Bij het in dienst treden van de werknemer sluit de werkgever met hem/haar een schriftelijke arbeidsovereenkomst. De werknemer treedt in dienst op de datum vermeld in de arbeidsovereenkomst.

Artikel 2.2 Proeftijd

Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor maximaal één jaar geldt een proeftijd van één maand. Bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd geldt een proeftijd van twee maanden.

Artikel 2.3 De inhoud van de arbeidsovereenkomst

De werkgever is verplicht in de arbeidsovereenkomst ten minste het volgende op te nemen:

- De CAO van de Stichting Dyade Dienstverlening is van toepassing.
- Naam en woonplaats van werkgever en werknemer.
- De plaats of plaatsen waar de arbeid gewoonlijk wordt verricht.
- De functie van de werknemer.
- Het tijdstip van indiensttreding.
- Indien de overeenkomst voor bepaalde tijd is gesloten, de duur van de overeenkomst.
- De aanspraak op vakantieverlof.
- Het salaris en de termijn van uitbetaling.
- De arbeidsduur per week.
- De vigerende pensioenregeling.

Artikel 2.4 Opzegging dienstverband

Bij het opzeggen van het dienstverband gelden de opzegtermijnen zoals verwoord in artikel 672 Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek.

De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd.

Artikel 2.5 Geheimhouding

De werkgever en de werknemer zijn gehouden, zowel tijdens het dienstverband als na beëindiging daarvan, tot geheimhouding ten aanzien van hetgeen hen uit hoofde van het dienstverband ter kennis komt.

Artikel 2.6 Concurrentiebeding

De werkgever kan desgewenst met de individuele werknemer schriftelijk een concurrentiebeding overeenkomen als bedoeld in artikel 653 Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek.

Artikel 2.7 Auteurs- en/of octrooirecht

Het auteurs- en/of octrooirecht is van toepassing op de arbeidsovereenkomst. De eventueel hieruit voortvloeiende baten komen toe aan de werkgever indien het vervaardigen door de werknemer in de uitoefening van zijn/haar functie is of wordt verricht ten behoeve van de werkgever en/of diensten.

3. Salarisbepalingen

Artikel 3.1 Functie-indeling

Voor de werknemer geldt het functie- en loonebouw van Dyade. Het functie- en loonebouw van Dyade is in bijlage 2 opgenomen.

Artikel 3.2 Harmonisering

Voor medewerkers van Dyade 1, Dyade 2 en oud ROB Holland West die per 31 december 2005 in dienst waren bij Dyade vindt per 1 januari 2006 harmonisatie van de functie- en loonebouwen plaats volgens de afspraken die vastgelegd zijn in de toelichting op de harmonisatie (bijlage: notitie van 18 januari 2006)

Artikel 3.3 Beoordelingssystematiek

Beoordelen van medewerkers gebeurt volgens de uitgangspunten van resultaatgericht beoordelen, zoals opgenomen in de bijlage: notitie van 18 januari 2006. De systematiek wordt geregeld tussen werkgever en ondernemingsraad.

Resultaatgericht beoordelen en belonen houdt in dat medewerkers die:

- excellent functioneren twee periodieken of een gratificatie ontvangen
- goed c.q. naar behoren functioneren, een periodiek ontvangen
- onvoldoende functioneren, geen periodiek ontvangen

- herhaald onvoldoende functioneren, in een lagere functie met bijbehorend salaris worden geplaatst of in een exit-traject terecht komen.

Artikel 3.4 Salariëring

De werknemer ontvangt een maandsalaris op basis van de salarisschalen en de overeengekomen beoordelingssystematiek.

Artikel 3.5 Inkomensontwikkeling

Op 1 januari 2006 vindt een initiële loonaanpassing van 1,5 % plaats. In december 2006 wordt een structurele (resultaatafhankelijke) eindejaarsuitkering van 0,8% van het bruto jaarsalaris exclusief toelagen en vakantiegeld uitbetaald.

Het salaris van de medewerkers van ex ROB Holland-West wordt in 2006 met 2,8% verhoogd.

Artikel 3.6 Vakantie-uitkering

De vakantie-uitkering bedraagt 8% per kalendermaand van het bedrag dat de werknemer in die maand aan salaris, met uitzondering van de vakantie-uitkering, heeft genoten.

Voor een werknemer van 22 jaar die een volledige arbeidsovereenkomst heeft, geldt een vloerbedrag van ten minste €132,51 per maand. (bron: onderwijs-CAO) Per leeftijdsjaar beneden 22 jaar, wordt het bedrag met 10 procent verminderd tot een minimum van 50% van het bedrag.

De vakantie-uitkering wordt uitbetaald in de maand mei of op de datum van beëindiging van het dienstverband.

Artikel 3.7 Overlijdensuitkering

De overlijdensuitkering vindt plaats conform de voorwaarden uit artikel 674 Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek.

De hoogte van de overlijdensuitkering bedraagt, in afwijking van het hetgeen hierover in lid 2 van artikel 674 Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek is opgenomen, driemaal het bruto maandsalaris inclusief vakantietoelage.

4. Arbeidsduur

Inleiding

Ongeacht de aard en de inhoud van de individuele arbeidsovereenkomst gelden de wettelijke regels betreffende werk- en rusttijden.

Artikel 4.1 Arbeidsduur

Bij een volledige arbeidsovereenkomst bedraagt de arbeidsduur 36,5 uur per week. Voor de werknemers van ex Dyade 2 die hiervoor gekozen hebben, geldt een arbeidsduur van 38 uur per week.

Artikel 4.2 Werktijdenregeling

De werkgever heeft in overleg met de OR een regeling werktijden vastgesteld (regeling werktijden).

Artikel 4.3 Overwerk

Overwerk geschiedt uitsluitend in opdracht van de werkgever of de direct leidinggevende en na overleg met de betreffende werknemer.

De werkgever zal het overwerk zoveel mogelijk beperken.
Vanaf schaal 10 wordt overwerk geacht tot de functie te behoren.
Werknemers die gesalarieerd worden in schaal 10 en hoger kunnen, indien zij meer werken dan de overeengekomen weektaakomvang, deze tijd compenseren.
(regeling overwerk)

Artikel 4.4 Overwerkvergoeding

Er is sprake van overwerk indien meer dan de in een periode overeengekomen weektaakomvang wordt gewerkt.
Voor overwerk dat in opdracht van de werkgever of de direct leidinggevende geschiedt in de periode maandag tot en met vrijdag tot 22.00 uur geldt een toeslag van 25% in tijd.
Voor de uren gemaakt na 22.00 uur en op zaterdag geldt een toeslag van 75% in tijd.
Op zon- en feestdagen geldt een toeslag van 100% in tijd.
Overwerk wordt in principe in tijd gecompenseerd. Blijkt dat compensatie in tijd niet mogelijk is, dan wordt het overwerk uitbetaald. Deze regeling geldt ook voor deeltijders.
Met instemming van de werknemer kan overwerk over het kalenderjaar 2006 aan het eind van het jaar uitbetaald worden.

Artikel 4.5 Uitsluiting van overwerk

Werknemers van 52 jaar en ouder kunnen niet worden verplicht tot het verrichten van overwerk.

5. Verlof

Artikel 5.1. Vakantieverlof

Voor de toepassing van de regelingen die betrekking hebben op het vakantieverlof wordt uitgegaan van het kalenderjaar.

De werknemer met een volledige arbeidsovereenkomst heeft per jaar recht op 23 dagen (van 7,3 uur) vakantieverlof met behoud van salaris. De werknemer van ex Dyade 2 waarvoor een volledige arbeidsovereenkomst 38 uur per week bedraagt, heeft per jaar recht op 23 dagen van 7,6 uur. Bij een deeltijd arbeidsovereenkomst worden de vakantie rechten naar evenredigheid toegekend.

De werknemer die een deel van het vakantiejaar in dienst is (geweest), heeft recht op een evenredig deel van de vakantie rechten.

Teveel genoten vakantiedagen worden verrekend met het salaris. Het recht op vakantie kan niet door betaling worden vervangen. Bij beëindiging van het dienstverband kan dit wel.

Zowel werkgever als werknemer spannen zich in om de vakantiedagen op te (laten) nemen in het jaar waarin ze ontstaan zijn.

De duur van het vakantieverlof wordt, afhankelijk van de leeftijd die betrokkene in het desbetreffende jaar bereikt, verlengd overeenkomstig de volgende tabel:

18 jaar en jonger	3 dagen
19 jaar	2 dagen
20 jaar	1 dag
Van 30 tot en met 39 jaar	1 dag
Van 40 tot en met 44 jaar	2 dagen
Van 45 tot en met 49 jaar	3 dagen
Van 50 tot en met 54 jaar	4 dagen
Van 55 tot en met 59 jaar	5 dagen
60 jaar en ouder	6 dagen

Artikel 5.2 Feest- en gedenkdagenverlof

Als feest- en gedenkdagen worden aangemerkt Nieuwjaarsdag, Goede Vrijdag, Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag, Eerste en Tweede Kerstdag, Koninginnedag en 5 mei in het lustrumjaar voor zover deze dagen niet op zaterdag en zondag vallen.

Een werknemer heeft op diens verzoek het recht een verlofdag op te nemen op andere, bij zijn godsdienst of levensbeschouwing passende dagen.

Artikel 5.3 Buitengewoon verlof

Voor de toepassing van artikel 5.3 wordt de persoon met wie de niet-gehuwde belanghebbende als levenspartner samenwoont, hetgeen blijkt uit een geregistreerd samenlevingscontract, ongeacht het geslacht van die persoon, als echtgenoot beschouwd.

Lid a:

De werknemer heeft recht op buitengewoon verlof met behoud van salaris voor zover zijn werkzaamheden samenvallen met één of meer van de volgende omstandigheden:

1. de uitoefening van het kiesrecht indien en voor zover deze niet in vrije tijd kan geschieden en omzetting van dienst niet mogelijk is;
2. het voldoen aan een wettelijke verplichting indien en voor zover dit niet in vrije tijd kan geschieden en omzetting van dienst niet mogelijk is;
3. het afleggen van een van rijkswege afgenomen of erkend examen of tentamen dat (ook) in het belang van de werkgever is, voor zover dit niet in vrije tijd kan geschieden en omzetting van werktijd niet mogelijk is;
4. bij verhuizing, twee dagen
5. het zoeken van een woning in geval van verandering van standplaats voor ten hoogste twee dagen;
6. ondertrouw of de aangifte van het voornemen om een geregistreerd partnerschap aan te gaan van de werknemer, voor één dag;
7. burgerlijk of kerkelijk huwelijk of registratie van het partnerschap van de betrokkene voor in totaal vier dagen, voor zover de huwelijksdag of -dagen of de dag van registratie van het partnerschap hier binnen vallen;
8. huwelijk of registratie van het partnerschap van bloed- of aanverwanten van de eerste of tweede graad, voor één dag of ten hoogste twee dagen, al naar gelang dit huwelijk of deze registratie van het partnerschap wordt gesloten in of buiten de woonplaats van de werknemer;
9. levensbedreigende ziekte van echtgenoot, echtgenote, partner, kind, pleegkind of ouder voor ten hoogste eenmaal de arbeidsduur per week; na deze periode heeft de werknemer de mogelijkheid aanspraak

te maken op langdurend zorgverlof zonder behoud loon conform artikel 5:4 tot en met 5:14 van de Wet Arbeid en Zorg.

10. overlijden van de onder 9 genoemde personen (eerste graad), voor vier dagen; van bloed- of aanverwanten in de tweede graad, voor twee dagen; van bloed- of aanverwanten in de derde of vierde graad, voor ten hoogste één dag; is de werknemer in de twee laatstgenoemde gevallen belast met de regeling van de begrafenis of de crematie of van de nalatenschap, dan wordt verlof verleend voor ten hoogste vier dagen;
11. bevalling van de echtgenote, partner, gedurende de bevalling;
12. het 25-, 40- en 50-jarig ambts- of huwelijksjubileum van de werknemer voor één dag en het 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksjubileum van zijn ouders, stief-, schoon- of pleegouders daaronder begrepen, voor één dag;
13. kerkelijke bevestiging of eerste communie van de werknemer, zijn echtgenote, partner en kinderen, stief-, schoon- of pleegkinderen daaronder begrepen, voor één dag;
14. een calamiteit, waaronder wordt verstaan een plotseling optredende gebeurtenis, die uit zijn aard niet te voorzien is en waarvoor zonder uitstel maatregelen door de werknemer moeten worden genomen, voor ten hoogste één werkdag en maximaal drie calamiteiten per jaar. Indien de werknemer er naar het oordeel van de werkgever niet in slaagt achteraf aannemelijk te maken dat er daadwerkelijk sprake is van een situatie als bedoeld onder een calamiteit, kan het op het verlofbetrekking hebbende salaris in mindering worden gebracht op het salaris, dan wel kan het verlof in mindering worden gebracht op het vakantieverlof;
15. bij noodzakelijk eigen dokters-, polikliniekbezoek of bij bloedafgifte de daarvoor benodigde tijd; bij deeltijd bij voorkeur op de vrije dag; bij voltijd bij voorkeur aan het begin of aan het einde van de dag;
16. in meer uitzonderlijke gevallen, die niet zijn geregeld onder de punten 1 tot en met 15 kan in overleg met de werkgever, voor de werknemer in positieve zin worden afgeweken en onbetaald verlof worden verleend.
17. vakbondsverlof: werknemers die lid zijn van een vakbond en de ledenraadpleging bij willen wonen, krijgen hiervoor buitengewoon verlof. Buitengewoon verlof wordt slechts verleend indien hiertoe een schriftelijk verzoek van de vakorganisaties is overlegd.

Lid b:

De werknemer kan doorbetaald verlof opnemen conform artikel 5:1 tot en met 5:8 van de Wet arbeid en zorg gedurende tweemaal de arbeidsduur per week op jaarbasis ten behoeve van de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van:

- a. een inwonend (pleeg)kind tot wie de ouder in een familierechtelijke betrekking staat of een van de inwonende kinderen van onder b genoemde persoon;
- b. de echtgeno(o)t(e) of partner met wie hij samenwoont;
- c. de ouder van de werknemer.

In aanvulling op de Wet arbeid en zorg ontvangt de werknemer gedurende dit verlof doorbetaling van 100% van zijn maandinkomen.

Lid c:

De werknemer kan onbetaald verlof opnemen als bedoeld in artikel 3:2 van de Wet arbeid en zorg gedurende vier aaneengesloten weken in verband met de adoptie van een kind dan wel bij opname in het gezin van een pleegkind. De werknemer heeft gedurende deze periode recht op een uitkering die hij via de werkgever aanvraagt bij het UWV.

Lid d:

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

Artikel 5.4 Opnemen verlof

De werkgever kan maximaal drie verplichte verlofdagen vaststellen.

Het uitgangspunt is dat alle verlofdagen, met uitzondering van buitengewoon verlof, in overleg met en met instemming van de direct leidinggevende worden opgenomen.

Het belang van de werknemer en de continuïteit van de dienstverlening zijn hierbij uitgangspunt. Bij calamiteiten bij de werkgever is de werkgever gerechtigd het verlof in te trekken.

6. Regelingen

Artikel 6.1 Kinderopvang

Iedere werknemer, die de zorg heeft voor kinderen die op de basisschool zitten, kan gebruik maken van de regeling kinderopvang voor de uren c.q. dagdelen dat de werknemer een dienstverband bij Dyade vervult.

Dyade vergoedt 1/6 deel van de kinderopvangkosten.

(regeling kinderopvang)

Artikel 6.2 Verhuiskostenvergoeding

De verhuiskostenvergoeding wordt toegekend aan werknemers waarmee bij de aanstelling afspraken zijn gemaakt en aan in dienst zijnde werknemers die in het belang en op verzoek van de werkgever gaan verhuizen.

Voor nieuwe werknemers met wie schriftelijk overeengekomen is dat zij bereid zijn om uiterlijk binnen één jaar te verhuizen, worden alle noodzakelijke reiskosten woning-werk vergoed.

De verhuiskostenvergoeding bestaat uit:

- a. vergoeding van de noodzakelijk te maken kosten van transport van inboedel en eventuele gezinsleden tegen overlegging van bewijsstukken;
- b. een tegemoetkoming in de inrichtingskosten van 12% van het vaste bruto jaarinkomen tot een maximum van € 4.538,- op het tijdstip van verhuizing;
- c. een tegemoetkoming voor niet te vermijden dubbele woonlasten gedurende maximaal één jaar.

Indien de arbeidsovereenkomst met de werknemer op diens eigen verzoek of als gevolg van aan hem zelf te wijten feiten of omstandigheden binnen een periode van drie jaar na de datum van indiensttreding wordt beëindigd, is deze verplicht de ontvangen verhuiskostenvergoeding volledig of gedeeltelijk terug te betalen. Het terug te betalen bedrag neemt maandelijks met $1/36^e$ deel af.

Artikel 6.3 Studiekostenregeling

Onder functiescholing wordt verstaan de scholings-, vormings- en trainingsactiviteiten, die een werknemer in staat stellen beter te functioneren in zijn/haar huidige functie dan wel in een andere functie binnen Dyade, waarvan vaststaat of kan worden aangenomen dat hij/zij deze functie (vervangend) gaat invullen.

Functiescholing wordt in opdracht van de werkgever gevolgd. Alle hieraan verbonden kosten komen ten laste van de werkgever. Deze scholing vindt doorgaans plaats onder werktijd. Indien de scholing buiten werktijd plaatsvindt kan de tijd worden gecompenseerd.

Indien de scholing op eigen verzoek plaatsvindt, wordt nagegaan in welke mate dit het belang van de werkgever dan wel het eigen belang dient. Dient de scholingsactiviteit zowel het bedrijfsbelang als het werknemersbelang, dan kan maximaal 50% van de kosten vergoed worden. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst binnen twee jaar na afloop van de opleiding geldt een terugbetalingsregeling van de volledige vergoeding met dien verstande dat de terugbetalingsverplichting maandelijks met $1/24^e$ deel afneemt.

Deze termijnen gelden ook als ontslag door de werkgever plaatsvindt om dringende redenen.

Artikel 6.4 Reiskosten woning-werk

Voor de reiskosten woning-werk geldt de door de werkgever vastgestelde regeling waarbij de werkelijke reiskosten op basis van openbaar vervoer tweede klas, zover als fiscaal toegestaan worden vergoed.

Wanneer met eigen vervoer wordt gereisd, geldt dat de werkgever de reiskosten vergoedt aan de hand van de tabel zoals opgenomen in de regeling vergoeding kosten woon-werkverkeer.

De fiscale mogelijkheden voor het woon-werkverkeer worden maximaal benut door het salderen van de reiskostenvergoedingen voor woon-werkverkeer en dienstreizen.

(regeling vergoeding kosten woon-werk verkeer)

Artikel 6.5 Dienstreis

In principe worden dienstreizen met het openbaar vervoer gemaakt. Met instemming van de direct leidinggevende kan met de auto worden gereisd. Voor dienstreizen met het openbaar vervoer worden de werkelijk gemaakte kosten, indien van toepassing, vergoed op basis van openbaar vervoer tweede klas, tenzij voorafgaande toestemming verkregen is om op basis van openbaar vervoer eerste klas te reizen.

De vergoeding voor dienstreizen per auto bedraagt de fiscale vergoeding van €0,19 netto plus €0,09 bruto per kilometer.

Tolgelden, parkeerkosten, veergelden, etc. worden geacht in de vergoeding te zijn inbegrepen.

Het aantal kilometers wordt berekend vanaf de standplaats als begin- en eindpunt van de dienstreis. In geval de kortste route van de dienstreis niet via de standplaats loopt, wordt de woonplaats van de werknemer als begin- en eindpunt van de reis beschouwd.

Dienstreizen kunnen, indien de werknemer hiervoor kiest, in plaats van maandelijks, tweemaal per jaar gedeclareerd en uitbetaald worden.

Voor die werknemers die veelvuldig reizen of die onder bijzondere omstandigheden moeten reizen, kan de werkgever een afzonderlijke regeling treffen.

(leaseauto-regeling)

Artikel 6.6 Onkostenvergoeding

De werknemer kan alle werkelijk gemaakte (verblijfs-)kosten die noodzakelijk zijn voor een behoorlijke vervulling van de dienstbetrekking, declareren bij de werkgever. Hierbij dienen betaalbewijzen gevoegd te worden.

Een aantal medewerkers ontvangt een vaste onkostenvergoeding.

Artikel 6.7 Tegemoetkoming ziektekostenverzekering

Elke medewerker ontvangt naar rato van de omvang van zijn arbeidsovereenkomst een tegemoetkoming voor de kosten van de ziektekostenverzekering van € 180,- bruto per jaar.

Artikel 6.8 Jubileumgratificatie

Bij het bereiken van de jubileumdatum heeft de betrokken werknemer aanspraak op een jubileumgratificatie.

De jubileumgratificatie bedraagt bij een 25-jarig jubileum 50% en bij een 40-jarig jubileum 100% van het bruto maandsalaris, inclusief de vakantieuitkering over de desbetreffende maand. De jubileumgratificatie wordt netto uitbetaald.

Bij het berekenen van de dienstdaag die bepalend is voor de jubileumgratificatie zal uitgegaan worden van de dienstdaag bij de werkgever en van de jaren die zijn doorgebracht bij de instellingen/organisaties waaruit de Stichting Dyade Dienstverlening is ontstaan.

De wijze waarop de dienstdaag bij de rechtsvoorgangers van de Stichting Dyade Dienstverlening berekend dient te worden, is vastgelegd in de overgangsmatregelen.

Artikel 6.9 Spaarloonregeling

Binnen de fiscale regelgeving kan de werknemer deelnemen aan de spaarloonregeling.

Artikel 6.10 Levensloopregeling

Tussen partijen is een studieafspraken gemaakt, die tot doel heeft om een integrale regeling uit te werken waarin de levensloopregeling, seniorenregeling, spaarloon, leeftijdsbewust personeelsbeleid, de regeling Flexibele Arbeidsvoorwaarden Dyade (FAD), levensloopverlof, verlofsparen etc. zijn verwerkt.

De werkgeversbijdrage in de levensloopregeling bedraagt 0,8% conform het pensioenakkoord ABP.

Artikel 6.11 Vakbondscontributie

Indien de werknemer daar schriftelijk om verzoekt zal de werkgever onder hierna genoemde voorwaarden de door de werknemer te betalen jaarcontributie aan de vakbond 1 maal per jaar aan hem vergoeden onder gelijktijdige verlaging van de vakantie-uitkering en/of (resultaatafhankelijke) eindejaarsuitkering met het bedrag ter grootte van die vergoeding. Deze verplichting van de werkgever geldt alleen indien:

- a. deze contributie fiscaal is toegestaan;
- b. de werknemer een bewijs van de betaling van de contributie aan de werkgever overlegt;
- c. de werknemer voor de uitvoering van de verplichting eventueel verder benodigde informatie verstrekt.

7. Sociale zekerheid

Artikel 7.1 Pensioen

Stichting Dyade Dienstverlening heeft zich ten behoeve van de pensioenvoorzieningen voor de werknemers aangesloten bij het Algemeen Burgerlijk Pensioenfonds.

Op deze pensioenvoorziening zijn de bepalingen van de Algemeen Burgerlijke Pensioenwet en de daarop gebaseerde uitvoeringsregelingen van toepassing. Door middel van deze pensioenvoorziening is in de volgende 'basisproducten' voorzien:

- Ouderdomspensioen.
- FPU.
- WAO-verzekering.
- Invaliditeitspensioen.
- Suppletie bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid.
- Nabestaandenpensioen.

Werknemers van 55 jaar en ouder die vrijwillig kiezen voor demotie, kunnen gebruik maken van de mogelijkheid die het ABP biedt om hun pensioenopbouw te continueren op het niveau van het salaris behorend bij de oude functie. De pensioenpremie wordt dan verdeeld tussen werkgever en werknemer, zoals dat gebruikelijk was.

Artikel 7.2 Aanvullende uitkering bij ziekte

Gedurende het eerste jaar van arbeidsongeschiktheid wordt 100% van het loon doorbetaald. Gedurende het tweede ziektejaar wordt 70% van het loon doorbetaald. Als de werknemer in het tweede ziektejaar reïntegreert, vindt over de omvang van het reïntegratiedeel loondoorbetaling van 100% plaats. Voor de categorie medewerkers die ten gevolge van een chronische dan wel levensbedreigende ziekte in een schrijnende situatie verkeren gelden in aanvulling daarop de volgende maatregelen: de loondoorbetaling wordt in het tweede ziektejaar aangevuld tot 100% van het maandinkomen, als de medewerker door UWV volledig en duurzaam arbeidsongeschikt wordt verklaard.

Voor de categorie medewerkers die minder dan 35% arbeidsongeschikt is geldt dat werkgever en werknemer zich maximaal inspannen om een passende functie te vinden binnen of buiten Dyade. Voor het vinden van een passende functie buiten Dyade stelt de werkgever indien nodig een budget voor outplacement van € 5000,- beschikbaar.

Artikel 7.3 Sociaal plan

Bij voorziene gedwongen ontslagen zal de werkgever in overleg treden met de vakorganisaties ten behoeve van het opstellen van een sociaal plan.

Overgangsregelingen

Begripsbepalingen

Dyade 1

De werknemers die op 31 december 2001 in dienst waren van één van de rechtsvoorgangers waaruit op 1 januari 2002 Dyade ontstaan is.

Dyade 2

De werknemers op wie op 31 december 2002 het arbeidsvoorwaardenpakket van Oud-Unia van toepassing was.

Werknemers ex ROB -Holland-West:

De werknemers op wie op 31 december 2005 het functie- en loongebouw van oud ROB-Holland-West van toepassing was.

Overgangsregelingen Dyade 1

Jubileumgratificaties

Bij de rechtsvoorgangers van Dyade 1 gold tot en met 31 december 2001 RPBO-conforme regeling met een aantal uitzonderingen.

ROAB: gratificatie bij 12 ½-, 25- en 40-jarige dienstperiode. De gratificatie bedraagt respectievelijk een kwart maand, een maand en twee maanden bruto salaris, netto uit te keren.

Rotterdam: personeel dat voor 1 april 1996 in dienst gekomen is, ontvangt bij een 25-jarig dienstjubileum een gratificatie van 100 procent van het bruto maandsalaris (exclusief de vakantie-uitkering over de desbetreffende maand).

Overgangsmaatregel

Voor werknemers in dienst op 31 december 2001 of eerder wordt die diensttijd meegerekend die op 31 december 2001 van toepassing was.

Voor de rechtsvoorgangers DCO Rotterdam en VCO Middelburg geldt voor het bepalen van de diensttijd de omschrijving uit het RPBO.

Voor de rechtsvoorganger DCO Ede geldt de diensttijd bij het Onderwijsbureau DCO/AK-VBS en de jaren die zijn doorgebracht bij instellingen/organisaties waaruit het Onderwijsbureau is ontstaan.

Voor de rechtsvoorganger ROAB geldt de diensttijd doorgebracht bij de Stichting ROAB en zijn rechtsvoorgangers, alsmede de diensttijd doorgebracht in militaire dienst.

Voor werknemers in dienst op 31 december 2001 of eerder die gezien de toenmalige regelingen recht hadden op een jubileumgratificatie, geldt dat dit recht jaarlijks wordt afgebouwd met:
2,5% (bij 12 ½-jarige dienstperiode ROAB),
5% (bij 25-jarig dienstperiode ROAB en dienstjubileum Rotterdam) en 10% (bij 40-jarige dienstperiode ROAB) ,
zodat tien jaar na het in werking treden van de eerste Dyade-CAO (1 januari 2002) de hoogte van de jubileumgratificatie gelijk is aan het in de CAO genoemde percentage.

Premiespaarregeling

De medewerkers van de rechtsvoorganger DCO Rotterdam die voor 1 januari 2003 aan de premiespaarregeling deelnamen, behouden gedurende de looptijd van het contract het recht op een te bruten werkgeversbijdrage van netto maximaal €340,91 per jaar.

Reiskosten woon-werkverkeer

Voor de werknemers in Rotterdam die voor 1 januari 2002 een tegemoetkoming in de kosten woon-werkverkeer ontvingen, ook al bedraagt de afstand minder dan tien kilometer, wordt de tegemoetkoming gehandhaafd.

Tegemoetkoming extra reiskosten

De tegemoetkoming in de kosten om van huis naar opstapplaats voor het openbaar vervoer te reizen (€91,- op jaarbasis) wordt in 2006 aan de medewerkers die de tegemoetkoming ook in 2005 ontvingen nog eenmaal uitbetaald.

Seniorenregeling

De seniorenregeling heeft tot doel om de oudere werknemer voor de organisatie te behouden door deze de mogelijkheid te bieden tegen aantrekkelijke voorwaarden extra verlof te genieten. De werknemer van 52 jaar en ouder heeft het recht om gebruik te maken van de mogelijkheden die de seniorenregeling biedt.

De omvang van het verlof in het kader van de seniorenregeling is voor een werknemer met een volledige arbeidsovereenkomst:

Voor werknemers van 52 tot 56 jaar: maximaal 4 uur per week:

Voor werknemers van 56 jaar en ouder: maximaal 8 uur per week.

(seniorenregeling)

Tegemoetkoming kosten zorgstelsel

De medewerkers die op 31-12-2005 ZKOO-gerechtigd waren ontvangen in 2006 een eenmalige tegemoetkoming van € 140,- bruto, naar rato van de betrekkingssomvang.

Eindejaarsuitkering/bindingsstoelage

De structurele OOP-eindejaarsuitkering en de bindingsstoelage voor de werknemers die op 31 december 2002 in dienst waren van Dyade 1 en van ex ROB Holland West is op het niveau van 2002 bevroren.

OOP-eindejaarsuitkering.

Voor medewerkers die gesalarieerd worden in een van de schalen 1 tot en met 5: € 747,- bruto per jaar, naar rato van de betrekkingssomvang.

Voor medewerkers die gesalarieerd worden in een van de schalen 6 tot en met 8: € 702,- bruto per jaar, naar rato van de betrekkingssomvang.

Bindingsstoelage.

Voor medewerkers die benoemd zijn in een functie met schaal 9 en op het maximum van deze schaal worden gesalarieerd dan wel een hoger salarisbedrag ontvangen

€ 204,50 bruto per jaar, naar rato van de betrekkingssomvang.

Voor werknemers die vanaf 1 januari 2003 in dienst treden zijn deze regelingen vervallen.

Seniorenverlof: de BAPO-overgangsregeling

De BAPO-overgangsregeling is tot stand gekomen in overleg tussen werkgever en vakorganisaties.

1. Deze regeling is ingesteld als overgangsmaatregel voor de werknemers die in 2002 of eerder gebruik maakten van de BAPO-(overgangs)regeling.
2. De seniorenregeling (artikel 6, lid 11, van de Dyade-CAO) is leidend.
3. Het enige verschil tussen de BAPO-overgangsregeling en de seniorenregeling is het kortingspercentage. Voor de werknemers die gebruik maken van de BAPO-overgangsregeling geldt:
 - Werknemers met een salarisschaal 8 of lager betalen 25% eigen bijdrage.
 - Werknemers met een salarisschaal 9 of hoger betalen 35% eigen bijdrage.
4. De inhouding op het salaris voor het gebruik maken van de BAPO-overgangsregeling vindt plaats op basis van het aantal uur in relatie tot de arbeidsovereenkomst.

5. De omvang van het verlof voor werknemers met een volledige arbeidsovereenkomst in de leeftijd van 52 tot 56 jaar bedraagt maximaal 4 uur per week en voor werknemers van 56 jaar en ouder maximaal 8 uur per week. Het aantal uren verlof is maximaal 208 uur ($52 * 4$ uur) c.q. 416 uur ($52 * 8$ uur) op jaarbasis.
6. Voor werknemers met een deeltijd arbeidsovereenkomst wordt de maximale omvang van het verlof vastgesteld naar evenredigheid van de arbeidsovereenkomst.
7. Werknemers hoeven niet voor de maximale omvang gebruik te maken van de regeling, deelname voor minder uren is mogelijk. De ondergrens voor het deelnemen aan de regeling bedraagt 2 uur per week.
8. De werknemers die van de BAPO-overgangsregeling gebruik maken krijgen, naar rato van de betrekkingsomvang, een premie van maximaal 170 uur wanneer ze aansluitend op de regeling gebruik maken van de FPU/OBU.
9. De in 2002 geldende percentages voor de BAPO-oververgangsregeling blijven ook na 2002 van kracht.

Voorbeeld

Leeftijd	53 jaar
Functieschaal	S 7 max., € 2332,-
Omvang verlof	maximaal $52 * 4 = 208$ uur per jaar

Inhouding per maand bij gebruikmaking van de BAPO-overgangsregeling:
 $25\% * 4/36,5 * € 2332,- = € 63,89$

Overgangsregelingen Dyade 2

Tegemoetkoming kosten zorgstelsel

De medewerkers die op 31-12-2005 ZKOO-gerechtigd waren ontvangen in 2006 een eenmalige tegemoetkoming van € 140,- bruto, naar rato van de betrekkingsomvang.

Jubileumgratificaties

De werknemers van voormalig Dyade 2 op wie op 31 december 2002 het arbeidsvoorwaardenpakket van Oud-Unia van toepassing was en die op grond daarvan voor de overgangsregeling in aanmerking komen, ontvangen deze conform de oude Dyade 2 regeling, naast de in artikel 6.8 van de CAO 2006 vastgestelde regeling inzake de jubileumgratificatie.

1. Indien na 1 januari 2006 een jubileum van 10 jaar bereikt wordt, ontvangt de werknemer bij:
10 jaar in 2006: 0,1 maandsalaris bruto
2. Indien na 1 januari 2006 een jubileum van 20 jaar bereikt wordt, ontvangt de werknemer bij:
20 jaar in 2006: 0,4 maandsalaris bruto
20 jaar in 2007: 0,2 maandsalaris bruto
3. Indien na 1 januari 2006 een jubileum van 30 jaar bereikt wordt, ontvangt de medewerker bij:
30 jaar in 2006: 0,4 maandsalaris netto plus
0,2 maandsalaris bruto
30 jaar in 2007: 0,2 maandsalaris netto plus
0,1 maandsalaris bruto
4. Indien na 1 januari 2006 een jubileum van 40 jaar bereikt wordt, ontvangt de medewerker bij:
40 jaar in 2006: 1 maandsalaris netto plus
0,4 maandsalaris bruto
40 jaar in 2007: 1 maandsalaris netto plus
0,2 maandsalaris bruto

De voor de jubileumgratificatie meetellende diensttijd heeft betrekking op een ononderbroken dienstverband bij Unia of één van de rechtsvoorgangers. De rechtsvoorgangers van Unia zijn:
Regionaal Onderwijsbureau Midden –Nederland
DCO Amersfoort

Overgangsregelingen ex ROB Holland-West

Tegemoetkoming kosten zorgstelsel

De medewerkers die op 31-12-2005 ZKOO-gerechtigd waren ontvangen in 2006 een eenmalige tegemoetkoming van € 140,- bruto, naar rato van de betrekkingssomvang.

Jubileumgratificaties

De diensttijd die bepalend is voor de jubileumgratificatie van medewerkers op wie de overgangsregeling van toepassing is, is vastgelegd in het Rechtspositiebesluit Onderwijspersoneel.

Disciplines	Funcities Centraal Bureau	RBE-functies	Afdeling Financieel	Afdeling Personeel	Afdeling Advies	Afdeling Huisvesting
15 13	Directeur Centraal Bureau/Concern Controller	Directeur				
12	Stafmedewerker P&O Stafmedewerker marketing en communicatie Hoofd afdeling ICT Stafmedewerker Financieel Stafmedewerker Personeel Stafmedewerker Advies				Afd.hoofd Advies Consultant Controller cliënten	
11	Directiesecretaris Stafmedewerker facilitaire zaken Assistent Concern Controller		Afdelingshoofd Financieel	Afdelingshoofd Personeel	Groepshoofd Advies Senior adviseur Financieel adviseur	Groepshoofd Huisvesting
10	Webmaster	Administrateur	Groepshoofd Financieel	Groepshoofd Personeel	Coördinator Advies Adviseur	Bouwkundig beleidsmedewerker
9	Functioneel applicatiebeheerder Personeel Functioneel applicatiebeheerder Financieel		Coördinator F	Coördinator P	Junior adviseur	
8	Medewerker ICT Managementassistent RvB Centrale personeels- en salarisadministrateur		Senior medewerker Financieel	Senior medewerker Personeel		Technisch medewerker
7 6		Management-assistent	Senior medewerker F (7) Medewerker Financieel	Senior medewerker P (7) Medewerker Personeel	Assistent Advies	Assistent huisvesting
5	Adm.med.C	Adm.med.C	Junior medewerker Financieel	Junior medewerker Personeel		
4	Adm.med.	Adm.med	Adm.m	Adm.med.	Adm.med.	Adm.med.
3 2		Receptionist/ telefonist Huishoudelijk medewerker				

Salarisbedragen Stichting Dyade Dienstverlening vanaf 1 januari 2006

1,5% laatste salarisverhoging per 01-01-2006. Garantie (in dienst op 31-12-2002): Eindejaarsuitkering Op: Schaal 1 t/m 5 747,- en schaal 6 t/m 8 702,-. Bindingtoelage 200,-.

Sal. per	Jeugdsalarissen in de schalen 1 t/m 6																		
	Sal. per	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
11x12-2005	11x2005																		
36,5 uur	36,5 uur																		
1323	1343																		
1351	1371																		
1380	1401																		
1408	1429																		
1435	1457																		
1462	1484	4	3																
1491	1513	5																	
1520	1546	6	1	3															
1563	1586	7	5																
1609	1633	8	4																
1665	1690	9	5	5															
1716	1741	10	6	6	5	3													
1770	1797	11	7	7	6														
1821	1848	12	8	8	7	4													
1871	1899	13	9	9	8	5													
1920	1949	14	10	10	9	4													
1969	1999	15	11	11	10	7													
2017	2047	16	12	12	11	8	5												
2065	2096	17	13	13	12	9	6												
2113	2151	18	14	14	13	10	7	4	2										
2161	2200	19	15	15	14	11	8												
2210	2252	20	16	16	15	12	9	5											
2258	2302	21	17	17	16	13	10												
2306	2353	22	18	18	17	14	11	6	3										
2390	2426	23	19	19	18	15	12	7											
2410	2456	24	20	20	19	16	13	8	4	4									
2497	2538	25	21	21	20	17	14	9											
2551	2589	26	22	22	21	18	15	10	5	5									
2608	2647	27	23	23	22	19	16	11											
2656	2696	28	24	24	23	20	17	12	6	6									
2703	2744	29	25	25	24	21	18	13											
2755	2796	30	26	26	25	22	19	14	7	7									
2853	2896	31	27	27	26	23	20	15	8										
2951	3005	32	28	28	27	24	21	16	9	8	2								
3058	3104	33	29	29	28	25	22	17	10	9	3								
3154	3201	34	30	30	29	26	23	18	11	10	4								
3250	3299	35	31	31	30	27	24	19	12	11	5								
3359	3409	36	32	32	31	28	25	20	13	12	6								
3468	3518	37	33	33	32	29	26	21	14	13	7	1							
3569	3621	38	34	34	33	30	27	22	15	14	8	2							
3670	3725	39	35	35	34	31	28	23	16	15	9	3							
3770	3827	40	36	36	35	32	29	24	17	16	10	4							
3867	3925	41	37	37	36	33	30	25	18	17	11	5							
3920	3991	42	38	38	37	34	31	26	19	18									
3970	4030	43	39	39	38	35	32	27	20	19	11								
4071	4132	44	40	40	39	36	33	28	21	20	12	6							
4169	4232	45	41	41	40	37	34	29	22	21	13	7							
4265	4333	46	42	42	41	38	35	30	23	22	14	8	3						
4366	4462	47	43	43	42	39	36	31	24	23	15	9	4						
4458	4555	48	44	44	43	40	37	32	25	24	16	10	5						
4541	4659	49	45	45	44	41	38	33	26	25	17	11	6	4					
4648	4718	50	46	46	45	42	39	34	27	26	18	12	7	5					
4775	4847	51	47	47	46	43	40	35	28	27	19	13	8						
4836	4909	52	48	48	47	44	41	36	29	28	20	14	9	6					
4901	4975	53	49	49	48	45	42	37	30	29	21	15	10	7					
5035	5111	54	50	50	49	46	43	38	31	30	22	16	11	8					
5171	5249	55	51	51	50	47	44	39	32	31	23	17	12	9					
5313	5393	56	52	52	51	48	45	40	33	32	24	18	13	10					
5462	5554	57	53	53	52	49	46	41	34	33	25	19	14	11					
5656	5741	58	54	54	53	50	47	42	35	34	26	20	15	12					
5838	5924	59	55	55	54	51	48	43	36	35	27	21	16	13					
6024	6111	60	56	56	55	52	49	44	37	36	28	22	17	14					
6215	6308	61	57	57	56	53	50	45	38	37	29	23	18	15					
6413	6509	62	58	58	57	54	51	46	39	38	30	24	19	16					
6618	6717	63	59	59	58	55	52	47	40	39	31	25	20	17					
6830	6932	64	60	60	59	56	53	48	41	40	32	26	21	18					
7047	7153	65	61	61	60	57	54	49	42	41	33	27	22	19					
7272	7381	66	62	62	61	58	55	50	43	42	34	28	23	20					
7505	7616	67	63	63	62	59	56	51	44	43	35	29	24	21					
7745	7861	68	64	64	63	60	57	52	45	44	36	30	25	22					

Dyade vloerbedrag vakantie-uitkering:

leeftijd: 01/01/03:

22 jr. 132,51

21 jr. 90%

20 jr. 80%

19 jr. 70%

18 jr. 60%

< 18 jr. 50%

Wettelijk minimum loon vanaf 1 juli 2005:

23 jaar 1772,80; 22 jaar 1681,70; 21 jaar 922,65; 20 jaar 782,65; 19 jaar 668,10; 18 jaar 579,05; 17 jaar 502,70; 16 jaar 430,05 en 15 jaar 381,80.