

CAO Woondiensten 2007-2008

07008

CAO Woondiensten 2007-2008

# Inleiding

## **CAO Woondiensten**

CAO-partijen Aedes vereniging van woningcorporaties en FNV Bouw, CNV Hout en Bouw en De Unie zijn de CAO Woondiensten overeengekomen. De CAO Woondiensten regelt de collectieve arbeidsvoorwaarden voor werknemers werkzaam bij de woningcorporaties. De CAO Woondiensten biedt de werkgever en ondernemingsraad ruimte om zelf een deel van het arbeidsvoorwaardenpakket van de onderneming in te vullen. Door CAO-partijen zijn de onderwerpen en kaders aangegeven. De werkgever en ondernemingsraad hebben de keuze een deel van de arbeidsvoorwaarden toe te snijden op de eigen organisatie, mogelijkheden en behoeften. Kiezen werkgever en ondernemingsraad ervoor geen eigen regeling te maken, dan geldt de tekst van de CAO. De CAO Woondiensten biedt daarnaast – door middel van het Woondiensten Cafeteria Systeem – de individuele werknemer de gelegenheid om arbeidsvoorwaarden toe te snijden op zijn eigen situatie en wensen.

## **Karakter CAO Woondiensten**

De corporatiebranche kende tot eind 2001 de CAO voor personeel in dienst van woningcorporaties. Afwijken van deze CAO, ten voor- of nadele van de werknemer, was niet toegestaan. Het was een CAO met een standaardkarakter.

De CAO Woondiensten wordt gekenmerkt door bepalingen waarvan niet kan worden afgeweken én bepalingen die het mogelijk maken om zelf een aantal arbeidsvoorwaarden in te vullen. Deze eigen invulling gebeurt in overeenstemming tussen werkgever en ondernemingsraad en geldt dan specifiek voor de eigen onderneming.

Het karakter van de CAO leidt tot bepalingen met een verschillend karakter: standaard-, ten-minste-, norm- en keuzebepalingen.

## **Standaardbepalingen**

Standaardbepalingen in de CAO Woondiensten zijn van toepassing op alle werkgevers en werknemers en geven exact aan welke regeling geldt. Afwijken van standaardbepalingen is niet toegestaan. De standaardbepalingen zijn herkenbaar aan het woord • STANDAARDBEPALING achter de titel van het artikel. Voorbeelden van standaardbepalingen zijn de bepalingen over salarisschalen, zon- en feestdagen en loondoorbetaling bij ziekte.

## **Ten-minstebepalingen**

Ten-minstebepalingen in de CAO Woondiensten zijn van toepassing op alle werkgevers en werknemers en geven volledig weer welke regeling geldt. Een ten-minstebepaling biedt de werkgever de gelegenheid – als daaraan behoefte is – om in gunstige zin voor werknemers af te wijken van de bepaling. Het ten-minstekarakter is herkenbaar aan het woord • TEN-MINSTEBEPALING in het artikel en achter de titel van het artikel. Een voorbeeld van een ten-minstebepaling is de gratificatie.

## **Norm- en keuzebepalingen**

Norm- en keuzebepalingen horen bij elkaar. Zij geven aan dat de werkgever en de ondernemingsraad een keuze hebben om bij dit onderwerp een eigen arbeidsvoorwaardenregeling te maken. Als deze partijen ervoor kiezen om geen eigen regeling te maken is de werkgever verplicht de tekst van de normbepaling toe te passen.

In deze CAO is de verbondenheid van norm- en keuzebepalingen zichtbaar gemaakt door een grijze balk in de kantlijn van de artikelen die bij elkaar horen.

Hieronder worden de termen norm- en keuzebepalingen nader uitgelegd.

### **• Normbepalingen**

Normbepalingen in de CAO Woondiensten geven aan dat de werkgever en ondernemingsraad een keuze hebben: een eigen regeling afspreken mag wel maar hoeft niet. Als partijen ervoor kiezen om geen eigen regeling te maken of geen overeenstemming bereiken, is men verplicht de normbepaling toe te passen. Indien de werkgever en ondernemingsraad wel een eigen regeling afspreken, dient de normbepaling als uitgangspunt. De in overeenstemming afgesproken eigen arbeidsvoorwaardenregeling vervangt de normbepaling.

De normbepaling is herkenbaar aan het woord • NORMBEPALING achter de titel van het artikel. Voorbeelden van normbepalingen zijn de bepalingen over vakantietoeslag, bereikbaarheidsdienst en functiegebonden kostenvergoeding.

### **• Normbepalingen met een ten-minstekarakter**

Als de werkgever en de ondernemingsraad ervoor kiezen om geen eigen regeling te maken of geen overeenstemming bereiken, is men verplicht de normbepaling toe te passen. Het merendeel van de normbepalingen in de CAO Woondiensten kent een ten-minstekarakter. Dit specifieke karakter biedt de werkgever een extra mogelijkheid. De werkgever kan – als daaraan behoefte is – ten gunste van de werknemer afwijken van deze bepaling. Een normbepaling met een ten-minstekarakter is herkenbaar aan het woord • NORMBEPALING achter de titel van het artikel en het woord *ten minste* in de tekst van het artikel. Voorbeelden van normbepalingen met een ten-minstekarakter zijn de bepalingen over de bereikbaarheidsdienst en de functiegebonden kostenvergoeding.

### **• Keuzebepalingen**

Keuzebepalingen in de CAO Woondiensten zijn alleen van toepassing op de werkgevers en ondernemingsraden die een eigen arbeidsvoorwaardenregeling willen maken. In de keuzebepalingen staan de kaders waarbinnen de werkgever en ondernemingsraad hun eigen regeling moeten afspreken. Deze regeling is alleen bindend als de procedure, zoals vastgelegd in hoofdstuk 13 van deze CAO, is gevolgd. De ondernemingsraad moet de werknemers vooraf raadplegen over eventuele afspraken met de werkgever en moet achteraf aan de werknemers vragen of zij akkoord kunnen gaan met de inhoud van de principeafpraak. De inhoud van de eigen regeling dient ten minste gelijkwaardig te zijn aan de normbepaling. De partij die het voorstel voor een eigen regeling heeft gedaan, moet deze gelijkwaardigheid aantonen.

Keuzebepalingen zijn herkenbaar aan het woord • KEUZE BEPALING achter de titel van het artikel en de terminologie *in overeenstemming* in de tekst van het artikel. Voorbeelden van keuzebepalingen zijn de bepalingen over vakantietoeslag, bereikbaarheidsdienst en de functiegebonden kostenvergoeding.

## Overzicht van type bepalingen in de CAO Woondiensten

<b>Normbepaling/keuzebepaling</b>	<b>Ten-minstebepaling</b>	<b>Standaardbepaling</b>
Bereikbaarheidsdienst 3.6 en 3.7	Schadeloosstelling 2.13	Alle overige bepalingen
Salarisgroei (beoordelingssysteem) 4.9 en 4.10	Gratificatie 4.13	
Funcctiegebonden kostenvergoeding 6.1 en 6.2		
Verhuiskostenregeling 6.3 en 6.4		
Ongevallenverzekering 6.5 en 6.6		
Vakantietoeslag 7.7 en 7.8		
Buitengewoon verlof 8.5 t/m 8.9		
Persoonlijk loopbaanplan 10.1 en 10.2		
Faciliteiten voor scholings- en trainingsbeleid 10.4 en 10.5		
Faciliteiten voor leeftijdbewust beleid 10.6 en 10.7		

## Verschillende soorten overleg met de ondernemingsraad

In de CAO Woondiensten wordt met drie aparte termen een verschillend soort overleg tussen de werkgever en ondernemingsraad c.q. de betrokken werknemers aangegeven.

- Als in een artikel de terminologie *in overeenstemming* wordt gebruikt betekent dit dat de werkgever en ondernemingsraad een eigen arbeidsvoorwaardenregeling kunnen treffen en hierbij de procedure uit hoofdstuk 13 van deze CAO moeten volgen (dit zijn de keuzebepalingen).
- Als in een artikel de terminologie *in overleg* wordt gebruikt zijn de regels van de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) van toepassing. Dit kan betekenen dat er sprake is van advies- of instemmingsrecht op grond van artikel 25 WOR respectievelijk artikel 27 WOR.
- Als in een artikel de terminologie *na overleg* wordt gebruikt, dienen werkgever en ondernemingsraad overleg te voeren over het betreffende onderwerp. De procedure uit hoofdstuk 13 en de regels van de WOR zijn dan echter niet van toepassing.

## Overzicht verschillende soorten overleg tussen werkgever en ondernemingsraad

In overeenstemming	In overleg	Na overleg
Bereikbaarheidsdienst per onderneming 3.7	Verschoven werktijden 3.3.3	Verhuiskostenregeling 6.3.2
Salarisgroei met een beoordelingssysteem 4.10	Bijzondere beloningen 4.12	Collectieve vakantie 7.3
Functiegebonden kostenvergoeding per onderneming 6.2	Faciliteiten voor scholings- en trainingsbeleid 10.4	Woondiensten Cafeteria Systeem 9.1.2
Verhuiskostenregeling per onderneming 6.4	Faciliteiten voor leeftijdbewust beleid 10.6	
Ongevallenverzekering per onderneming 6.6		
Vakantietoeslag per onderneming 7.8		
Buitengewoon verlof per onderneming 8.9		
Persoonlijk loopbaanplan 10.2		
Faciliteiten voor scholings- en trainingsbeleid 10.5		
Faciliteiten voor leeftijd-bewust beleid 10.7		

### Structuurwijziging CAO Woondiensten

CAO-partijen voeren op 1 januari 2009 een nieuwe structuur van de CAO in die meer ruimte biedt aan ondernemingen en medewerkers om op ondernemingsniveau arbeidsvoorwaarden-regelingen op maat overeen te komen. In de looptijd van deze CAO zullen alleen deelnemers aan de pilot experimenteren om op ondernemingsniveau afspraken te maken over verschillende onderwerpen die ook zijn geregeld in de CAO. Naast meer ruimte in de CAO is ook afgesproken dat het karakter van verzorgend naar empowerment wordt omgebogen door onder andere meer stimulans voor loopbaanontwikkeling. Gedurende de looptijd van de CAO maken partijen afspraken om de teksten van de CAO te vereenvoudigen en leesbaarder te maken. De afspraken zijn uitgewerkt in het Protocol structuur CAO Woondiensten (bijlage 6), dat onderdeel is van deze CAO.

# Inhoud

Hoofdstuk 1.	Werking, definities en looptijd CAO	9
Hoofdstuk 2.	De arbeidsrelatie	15
Hoofdstuk 3.	Werktijden	21
Hoofdstuk 4.	Functie-indeling, salaris en beoordelen	25
Hoofdstuk 5.	Ziekte en arbeidsongeschiktheid	37
Hoofdstuk 6.	Faciliteiten voor werknemers	40
Hoofdstuk 7.	Vakantie, vakantietoelage en feestdagen	42
Hoofdstuk 8.	Buitengewoon verlof	45
Hoofdstuk 9.	Woondiensten Cafeteria Systeem	47
Hoofdstuk 10.	Employabilitybeleid (loopbaanontwikkeling)	51
Hoofdstuk 11.	Medezeggenschap en faciliteiten voor vakbondswerk	56
Hoofdstuk 12.	Pensioenen	57
Hoofdstuk 13.	Afspraken tussen werkgever en ondernemingsraad	60
Bijlagen		
Bijlage 1	Commissie Interpretatie en Dispensatie	67
Bijlage 2	Commissie Geschil en Onderhoud Handboek	70
Bijlage 3	Commissie Gelijktelling Werkgevers	74
Bijlage 4	Afspraken tussen CAO-partijen	76
Bijlage 5	Reglement en statuten Stichting VUT-fonds voor de Woningcorporaties	78
Bijlage 6	Protocol structuur CAO Woondiensten	100
Bijlage 7	Voorbeeld arbeidsovereenkomst	107
Trefwoordenlijst		111
Adressen		118





# Werking, definities en looptijd CAO

*Tussen Aedes vereniging van woningcorporaties te Hilversum, als werkgeverspartij, en FNV Bouw te Woerden, CNV Hout en Bouw te Odijk en De Unie te Culemborg, elk als werknemerspartij, is de navolgende collectieve arbeidsovereenkomst aangegaan.*

## **Artikel 1.1 Algemene bepalingen** • STANDAARDBEPALING

- 1.1.1 De werkgeverspartij verbindt zich gedurende de tijd dat deze CAO van kracht is voor het bij haar leden werkzaam zijnde personeel – voor zover dit personeel niet valt onder artikel 1 van de Ambtenarenwet 1929 – de bepalingen van deze CAO in acht te nemen.
- 1.1.2 De werkgever en de werknemer zijn verplicht tijdens de duur van deze collectieve arbeidsovereenkomst de in de navolgende artikelen en bijlagen omschreven arbeidsvoorwaarden in acht te nemen. De werkgevers- en werknemersdefinitie staat vermeld in artikel 1.4.
- 1.1.3 Als in deze CAO bepaalde onderwerpen niet of maar gedeeltelijk zijn geregeld, kan de werkgever daarvoor regelingen of afspraken met werknemers maken.
- 1.1.4 Op ondernemingsniveau blijken regelingen te bestaan die in strijd zijn met de CAO. Deze regelingen kunnen na overleg met de ondernemingsraad alleen worden gewijzigd als in redelijkheid en billijkheid genoegzame compensatie wordt geboden.

## **Artikel 1.2 Overgangsbepaling** • STANDAARDBEPALING

Bestaande rechtens geldende regelingen blijven, voor zover zij in gunstige zin van het bepaalde in deze CAO afwijken, gehandhaafd voor het personeel dat op de datum van inwerkingtreding van deze CAO in dienst van de werkgever is.

## **Artikel 1.3 Eigen arbeidsvoorwaardenregelingen** • STANDAARDBEPALING

- 1.3.1 De werkgever kan in overeenstemming met de ondernemingsraad eigen arbeidsvoorwaardenregelingen maken over de volgende keuzebepalingen:

<b>Keuzebepaling</b>	<b>Artikelnummer norm</b>	<b>Artikelnummer keuze</b>
Bereikbaarheidsdienst	3.6	3.7
Salarisgroei met een beoordelingssysteem	4.9	4.10
Functiegebonden kostenvergoedingen	6.1	6.2
Verhuiskostenregeling	6.3	6.4
Ongevallenverzekering	6.5	6.6
Vakantietoelage	7.7	7.8
Buitengewoon verlof	8.5 t/m 8.8	8.9
Employability	10.1 en 10.4 en 10.6	10.2 en 10.5 en 10.7

1.3.2 De afspraken over de keuzebepalingen moeten binnen de inhoudelijke en procedurele kaders in hoofdstuk 13 van deze CAO worden gemaakt.

#### **Artikel 1.4 Definities** • STANDAARDBEPALING

##### *Werkgever*

- a. een 'toegelaten instelling', dat wil zeggen: een rechtspersoon die uitsluitend in het belang van de volkshuisvesting werkzaam is en op grond van artikel 70 van de Woningwet, zoals die op 1 januari 2005 geldt, als zodanig is toegelaten;
- b. een rechtspersoon of vennootschap die door een of meer toegelaten instellingen (mede) is gevormd en waarin een of meer toegelaten instellingen in overwegende mate de zeggenschap hebben;
- c. een rechtspersoon of vennootschap die door een of meer toegelaten instellingen is gevormd en die zich uitsluitend bezighoudt met door toegelaten instellingen opgedragen werkzaamheden;
- d. een bedrijf of organisatie die op eigen verzoek door de Commissie Gelijktelling Werkgevers is gelijkgesteld met een werkgever als bedoeld onder a;
- e. een onderneming die zich primair tot doel heeft gesteld zo optimaal mogelijke woonvoorzieningen te realiseren voor kwetsbare groepen en/of waarvan de bedrijfsactiviteiten in hoofdzaak bestaan uit het leveren van producten en/of diensten op een of meer van de terreinen wonen, woon-diensten en woonmilieus;
- f. een uitzendbureau en/of detacheringbureau dat uitsluitend werk doet verrichten of diensten verleent aan werkgevers zoals hierboven genoemd, tenzij op een dergelijke onderneming een andere CAO van toepassing is.

##### *Werknemer*

- ledere man of vrouw waarmee een werkgever een schriftelijke arbeids-overeenkomst heeft gesloten, behalve:
- vakantiewerkers die niet langer dan tien weken per kalenderjaar werken bij de werkgever, en
  - de statutair directeur in dienst van de werkgever. Op grond van de statuten en reglementen van de Stichting Pensioenfonds voor de Woningcorporaties en Stichting VUT-fonds voor de Woningcorporaties is de statutair directeur verplicht deelnemer.

<i>Partner</i>	De man of vrouw met wie de werknemer is getrouwd, een geregistreerd partnerschap heeft of gedurende ten minste één jaar een gemeenschappelijke huishouding voert.
<i>Standaardbepalingen</i>	Standaardbepalingen zijn van toepassing op alle werkgevers en werknemers en geven exact aan welke regeling geldt. Afwijken van standaardbepalingen is niet toegestaan. De standaardbepalingen zijn herkenbaar aan het woord • STANDAARDBEPALING achter de titel van het artikel.
<i>Ten-minstebepalingen</i>	Ten-minstebepalingen zijn van toepassing op alle werkgevers en werknemers en geven volledig weer welke regeling geldt. Een ten-minstebepaling biedt de werkgever de gelegenheid – als daaraan behoefte is – om in gunstige zin voor werknemers af te wijken van de bepaling. Het ten-minstekarakter is herkenbaar aan het woord • TEN-MINSTEBEPALING in het artikel en achter de titel van het artikel.
<i>Normbepalingen</i>	Als werkgever en ondernemingsraad ervoor kiezen om geen gebruik te maken van de keuzebepaling is de werkgever verplicht de tekst van de normbepaling toe te passen. De normbepaling is herkenbaar aan het woord • NORMBEPALING achter de titel van het artikel.
<i>Normbepalingen met een ten-minstekarakter</i>	Als werkgever en ondernemingsraad ervoor kiezen om geen gebruik te maken van de keuzebepaling is de werkgever verplicht de tekst van de normbepaling toe te passen. De werkgever kan – als daaraan behoefte is – ten gunste van de werknemer afwijken van deze bepaling. Een normbepaling met een ten-minstekarakter is herkenbaar aan het woord • NORMBEPALING achter de titel van het artikel en het woord ten minste in de tekst van het artikel.
<i>Keuzebepalingen</i>	Keuzebepalingen zijn alleen van toepassing op de werkgevers en ondernemingsraden die een eigen arbeidsvoorwaardenregeling willen maken. In de keuzebepalingen staan de kaders waarbinnen de werkgever en ondernemingsraad hun eigen regeling moeten afspreken. De normbepaling dient als uitgangspunt. Deze regeling is alleen bindend als de procedure, zoals vastgelegd in hoofdstuk 13 van deze CAO, is gevolgd. De in overeenstemming afgesproken eigen arbeidsvoorwaardenregeling vervangt de normbepaling. Keuzebepalingen zijn herkenbaar aan het woord • KEUZEBEPALING achter de titel van het artikel en de terminologie <i>in overeenstemming</i> in de tekst van het artikel.
<i>Werkgeverspartij</i>	Aedes vereniging van woningcorporaties.
<i>Werknemerspartijen betrokken bij deze CAO</i>	FNV Bouw, CNV Hout en Bouw, De Unie.

## **Artikel 1.5 Commissie Interpretatie en Dispensatie** • STANDAARDBEPALING

- 1.5.1 Partijen hebben een commissie ingesteld, genaamd Commissie Interpretatie en Dispensatie, die tot taak heeft:
- te beslissen op verzoeken om ontheffing (dispensatie) van een of meer bepalingen van deze CAO. Indien een werkgever en een werknemer bij individuele overeenkomst van deze CAO willen afwijken, dient de werkgever daartoe een met redenen omkleed verzoek tot dispensatie in;
  - te oordelen over verschillen van mening tussen een werkgever en een werknemer over de uitleg en betekenis van regels (interpretatie) die in deze CAO staan, met uitzondering van de bepaling over deeltijd in artikel 2.2 en de tussen de werkgever en ondernemingsraad afgesproken eigen arbeidsvoorwaardenregelingen op grond van artikel 1.3.
- 1.5.2 De beslissingen over interpretatiegeschillen worden gegeven in de vorm van een bindend advies.
- 1.5.3 Samenstelling, werkwijze en bevoegdheden ter uitvoering van de taak van de commissie worden geregeld bij afzonderlijk reglement dat is opgenomen in bijlage 1.

## **Artikel 1.6 Commissie Geschil en Onderhoud Handboek** • STANDAARDBEPALING

- 1.6.1 Partijen hebben een commissie ingesteld genaamd Commissie Geschil en Onderhoud Handboek, die tot taak heeft:
- om te oordelen over de toepassing van het *Handboek functie-indeling woondiensten*, uitgave november 2003;
  - het *Handboek functie-indeling woondiensten*, uitgave november 2003, te onderhouden en te beheren.
- 1.6.2 De beslissingen van de Commissie Geschil en Onderhoud Handboek over functie-classificatiegeschillen zijn bindend voor werkgever en werknemer.
- 1.6.3 Samenstelling, werkwijze en bevoegdheden ter uitvoering van de taak van de commissie worden geregeld bij afzonderlijk reglement dat is opgenomen in bijlage 2.

## **Artikel 1.7 Geschillenprocedure Handboek** • STANDAARDBEPALING

- 1.7.1 De werknemer die het niet eens is met de beschrijving van zijn functie, de gevolgde procedure bij zijn functiewaardering en/of het resultaat van zijn functiewaardering op basis van het *Handboek functie-indeling woondiensten*, uitgave november 2003, zoekt eerst een oplossing voor zijn bezwaren door middel van overleg met de direct-leidende, dan wel bij het ontbreken daarvan, de werkgever.
- 1.7.2 Aan deze overlegfase is een termijn verbonden van ten hoogste 30 dagen nadat aan de werknemer het indelingsbesluit bekend is gemaakt. Van deze termijn kan uitsluitend schriftelijk worden afgeweken indien beide partijen daarmee instemmen.
- 1.7.3 Indien het overleg niet leidt tot een bevredigende oplossing kan de werknemer over de gevolgde procedure bij zijn functiewaardering en/of het resultaat van zijn functiewaardering een bezwaar indienen. Werknemers werkzaam bij een werkgever met minimaal

35 werknemers kunnen zich hiertoe wenden tot een interne geschillencommissie. Werknemers werkzaam bij een werkgever met 34 werknemers of minder kunnen zich – via een van de werknemerspartijen – hiertoe wenden tot de Commissie Geschil en Onderhoud Handboek.

- I.7.4 Het indienen van een bezwaar bij de interne geschillencommissie dient schriftelijk te geschieden binnen 14 dagen nadat is vastgesteld dat het overleg niet tot een bevredigende oplossing heeft geleid.
- I.7.5 Het indienen van een bezwaar bij de Commissie Geschil en Onderhoud Handboek dient schriftelijk te geschieden binnen 30 dagen nadat is vastgesteld dat het overleg niet tot een bevredigende oplossing heeft geleid.

## **Artikel 1.8 Interne Geschillencommissie Handboek** • STANDAARDBEPALING

- I.8.1 Een werkgever met minimaal 35 werknemers stelt een interne paritaire geschillencommissie in waarin een vertegenwoordiger van de werkgever en werknemer zitting hebben. De werkgeversvertegenwoordiger wordt benoemd door de werkgever, de werknemersvertegenwoordiger wordt benoemd door de ondernemingsraad. In de commissie zitten in elk geval even veel werkgevers- als werknemersvertegenwoordigers.  
De leden van deze geschillencommissie mogen niet direct betrokken zijn bij de functie-indeling die ter discussie staat.
- I.8.2 De interne geschillencommissie doet uitspraak over bezwaren over de gevolgde procedure bij de functiewaardering en/of het resultaat van de functiewaardering op basis van het *Handboek functie-indeling woondiensten*, uitgave november 2003.
- I.8.3 Het bezwaar bij de interne geschillencommissie kan géén betrekking hebben op de inhoud van de functiebeschrijving of de wijze waarop de functie door een werknemer wordt vervuld.
- I.8.4 De geschillencommissie zal marginaal toetsen of de werkgever een consistente invulling heeft gegeven aan de definities die in het *Handboek functie-indeling woondiensten* worden gehanteerd. Dit houdt in dat de geschillencommissie beoordeelt of de motivering van de werkgever de invulling van de definities kan dragen en de werkgever de vereiste zorgvuldigheid in acht heeft genomen.
- I.8.5 De commissie doet schriftelijk uitspraak binnen 30 dagen na ontvangst van het schriftelijke bezwaar van de werknemer. Van deze termijn kan uitsluitend schriftelijk worden afgeweken indien beide partijen daarmee instemmen.
- I.8.6 De uitspraak van de interne geschillencommissie heeft de vorm van een advies aan de werkgever. De werkgever besluit binnen 14 dagen na ontvangst van het advies of hij zijn eerder genomen indelingsbesluit herziet of handhaaft.
- I.8.7 Is de werknemer het niet eens met dit besluit van de werkgever dan kan hij zich – via een van de werknemerspartijen – wenden tot de Commissie Geschil en Onderhoud Handboek. Het indienen van een bezwaar bij de Commissie Geschil en Onderhoud Handboek dient schriftelijk te geschieden binnen 30 dagen nadat het besluit van de werkgever aan de werknemer is medegedeeld.

**Artikel 1.9 Commissie Gelijikstelling Werkgevers** • STANDAARDBEPALING

- I.9.1 Bedrijven en organisaties die gelijkgesteld wensen te worden met een werkgever als bedoeld in artikel 1.4 kunnen hiertoe een verzoek indienen.
- I.9.2 De beoordeling van een verzoek tot gelijkstelling is door CAO-partijen opgedragen aan de Commissie Gelijikstelling Werkgevers.
- I.9.3 De samenstelling en werkwijze van de Commissie Gelijikstelling Werkgevers is geregeld in bijlage 3.

**Artikel 1.10 Looptijd CAO** • STANDAARDBEPALING

- I.10.1 Deze CAO heeft een looptijd van 1 januari 2007 tot en met 31 december 2008.
- I.10.2 Deze CAO eindigt van rechtswege na afloop van de overeengekomen looptijd.
- I.10.3 De Overgangs- en Ingroei-VUT-regeling in artikel 12.4 heeft in afwijking van lid 1 een looptijd van 1 januari 2007 tot en met 31 december 2012 respectievelijk van 1 januari 2007 tot en met 31 december 2014.

# De arbeidsrelatie

## **Artikel 2.1 Aangaan van de arbeidsovereenkomst** • STANDAARDBEPALING

- 2.1.1 De werknemer krijgt bij indiensttreding een schriftelijke arbeidsovereenkomst waarin de gemaakte afspraken worden bevestigd. Een voorbeeld van een arbeidsovereenkomst staat in bijlage 7.
- 2.1.2 De werknemer krijgt bij indiensttreding en bij totstandkoming van een nieuwe CAO een exemplaar van deze CAO Woondiensten. Ook krijgt de werknemer een exemplaar van de regelingen die de werkgever voor zijn werknemers heeft vastgesteld.

## **Artikel 2.2 Deeltijdarbeid** • STANDAARDBEPALING

- 2.2.1 Een werkgever en een werknemer kunnen een arbeidsduur van minder dan 36 uur per week overeenkomen. De arbeidsduur kan tussentijds worden gewijzigd volgens de Wet Aanpassing Arbeidsduur.
- 2.2.2 De bepalingen van deze CAO zijn – voor zover de aard en inhoud van een bepaling van deze CAO zich daartegen niet verzet – naar evenredigheid van de overeengekomen arbeidstijd van toepassing op werknemers die gedurende kortere tijd dan de in artikel 3.1 (36-urige werkweek) genoemde arbeidstijd in de onderneming werkzaam zijn, met dien verstande dat het bepaalde in artikel 6.1.3 en 6.1.4 (Vergoeding voor dienstkilometers) en artikel 6.5 (Ongevallenverzekering) onverkort van toepassing is.

## **Artikel 2.3 Algemene verplichtingen** • STANDAARDBEPALING

De werknemer dient zijn werkzaamheden naar beste vermogen te verrichten volgens de aanwijzingen, die hem door of namens de werkgever worden verstrekt.

## **Artikel 2.4 Andere werkzaamheden** • STANDAARDBEPALING

Een werkgever kan een werknemer tijdelijk ander werk opdragen, indien daartoe overleg met de werknemer is gevoerd. De tijdelijke arbeid dient verband te houden met de onderneming van de werkgever en daarnaast is voorwaarde dat die andere werkzaamheden redelijkerwijs van de werknemer verlangd kunnen worden. Deze tijdelijke andere werkzaamheden hebben geen gevolgen voor het salaris van de werknemer. Wanneer de werknemer van mening is dat de tijdelijk andere werkzaamheden in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden redelijkerwijs niet van hem kunnen worden gevergd, geeft hij daarvan kennis aan de werkgever.

## **Artikel 2.5 Nevenwerkzaamheden** • STANDAARDBEPALING

Een werknemer moet voor alle nevenwerkzaamheden (in loondienst voor derden of voor eigen rekening) altijd vooraf schriftelijke toestemming vragen aan zijn werkgever. De werkgever geeft hiervoor toestemming, tenzij sprake is van concurrentie, overbelasting, strijdige belangen of een kennelijk nadelige invloed op het functioneren. Als de werkgever geen toestemming geeft, dan

deelt hij dat binnen 14 dagen nadat hij het verzoek van de werknemer heeft ontvangen, schriftelijk mee aan de werknemer. Daarna overleggen werkgever en werknemer over de voorwaarden waaronder wel toestemming kan worden gegeven.

## **Artikel 2.6 Plaatsvervangning** • STANDAARDBEPALING

- 2.6.1 Worden werkzaamheden opgedragen aan een werknemer waarvoor hij niet is aangesteld, en die daarvoor door een andere werknemer werden verricht, dan zal, indien hij ten minste één maand met die hoger bezoldigde werkzaamheden belast is geweest, zijn salaris over elke dag dat hij deze werkzaamheden heeft verricht met 10 procent worden verhoogd met dien verstande dat het salaris inclusief de toeslag nooit meer zal bedragen dan het maximum van de salarisschaal van de waargenomen functie.
- 2.6.2 De toeslag wordt alleen verstrekt als wordt voldaan aan de volgende voorwaarden:
- De plaatsvervangning maakt geen deel uit van de functie van de werknemer.
  - De plaatsvervangning vindt plaats voor het gehele takenpakket van de waargenomen functionaris.
  - De voor de waargenomen functie bepaalde salarisschaal is hoger dan de salarisschaal zoals deze voor de eigen functie is vastgesteld.
- 2.6.3 Zodra de plaatsvervangning meer dan zes maanden heeft geduurd zal de werkgever de werknemer die de plaatsvervangning verricht, meedelen of deze in het geval van definitieve plaatsvervangning zal worden aangesteld in de functie die hij als plaatsvervanger heeft waargenomen. De werknemer behoudt te allen tijde het recht op de oude functie, althans voor zover geen sprake is van definitieve plaatsvervangning.
- 2.6.4 Het bepaalde in de voorgaande leden is niet van toepassing bij plaatsvervangning wegens vakantie.

## **Artikel 2.7 Uitzendwerk** • STANDAARDBEPALING

De salariëring van uitzendkrachten dient gelijkwaardig te zijn aan het bepaalde in hoofdstuk 4 met uitzondering van de artikelen 4.6 tot en met 4.8 en de artikelen 4.11 tot en met 4.13. Uitzendkrachten nemen op gelijke wijze als werknemers deel aan scholingsfaciliteiten van de werkgever.

## **Artikel 2.8 Beëindiging van de arbeidsovereenkomst op 65-jarige leeftijd**

• STANDAARDBEPALING

De arbeidsovereenkomst tussen een werkgever en een werknemer eindigt op de eerste dag van de maand waarin de werknemer 65 jaar wordt.



## **Artikel 2.9 Opzegtermijn werknemer** • STANDAARDBEPALING

De opzegtermijn door de werknemer in acht te nemen, bedraagt:

<b>Aantal jaren onafgebroken in dienst</b>	<b>Opzegtermijn</b>
Tot en met 3 jaar	1 maand
Vanaf aanvang 4 <sup>de</sup> jaar tot en met 6 <sup>de</sup> jaar	1,5 maand
Vanaf aanvang 7 <sup>de</sup> jaar tot en met 9 <sup>de</sup> jaar	2 maanden
Vanaf aanvang 10 <sup>de</sup> jaar tot en met 12 <sup>de</sup> jaar	2,5 maand
Vanaf aanvang 13 <sup>de</sup> jaar of meer	3 maanden

## **Artikel 2.10 Opzegtermijn werkgever** • STANDAARDBEPALING

2.10.1 De opzegtermijn, door de werkgever in acht te nemen, bij een werknemer bedraagt:

<b>Aantal jaren onafgebroken in dienst</b>	<b>Opzegtermijn</b>	<b>Extra opzegtermijn</b>
Tot en met 4 jaar	1 maand	Zie artikel 2.10.2 en 2.10.3
Vanaf aanvang 5 <sup>de</sup> jaar tot en met 9 <sup>de</sup> jaar	2 maanden	Zie artikel 2.10.2
Vanaf aanvang 10 <sup>de</sup> jaar tot en met 14 <sup>de</sup> jaar	4 maanden	Zie artikel 2.10.2
Vanaf aanvang 15 <sup>de</sup> jaar of meer	5 maanden	Zie artikel 2.10.2

2.10.2 De werknemer die ouder is dan 45 jaar maar de leeftijd van 65 jaar nog niet heeft bereikt, heeft bovenop de opzegtermijn als bedoeld in lid 1 van dit artikel een extra opzegtermijn. Deze extra opzegtermijn bedraagt één maand voor elke vier jaar of een deel daarvan gedurende welke het dienstverband na het bereiken van de 45-jarige leeftijd heeft geduurd. Deze extra opzegtermijn bedraagt maximaal drie maanden.

2.10.3 In de situatie dat de opzegtermijn van de werknemer langer is dan die van de werkgever, wordt de opzegtermijn van de werkgever verlengd tot dezelfde termijn als die van de werknemer conform artikel 7:672 lid 8 BW.

## **Artikel 2.11 Uitkering bij overlijden** • STANDAARDBEPALING

2.11.1 Bij overlijden van de werknemer betaalt de werkgever het salaris tot en met de dag van overlijden en wordt het vakantie-urensaldo verrekend (zie artikel 7.5). Zie ook artikel 2.13.10 (Schadeloosstelling wegens inkrimping of interne reorganisatie).

2.11.2 De ouders, stief- of pleegouders, de partner, de kinderen, stief- of pleegkinderen van de overleden werknemer krijgen, als ze de nagelaten betrekkingen zijn, gezamenlijk één eenmalige uitkering van driemaal het brutoloon van de maand waarin de werknemer overleed. Op deze eenmalige uitkering wordt een eventuele overlijdensuitkering volgens de sociale verzekeringswetten en het (aanvullend) arbeidsongeschiktheidspensioen op grond van de statuten en het pensioenreglement van SPW in mindering gebracht.

## **Artikel 2.12 Aanvulling WW bij onvrijwillig ontslag** • STANDAARDBEPALING

- 2.12.1 Een werknemer krijgt na beëindiging van zijn arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, bij onvrijwillig ontslag, van zijn ex-werkgever een aanvulling op zijn uitkering volgens de Werkloosheidswet (WW). De eerste drie maanden wordt de WW-uitkering door de ex-werkgever aangevuld tot 80 procent van het voor de ex-werknemer bij uitdiensttreding geldende nettosalaris.
- 2.12.2 Een werknemer die 60 jaar of ouder is, krijgt bij onvrijwillig ontslag tot zijn pensioen-datum van zijn ex-werkgever een aanvulling op zijn uitkering volgens de Werkloosheidswet (WW) tot 80 procent van het voor hem bij beëindiging van het dienstverband geldende nettosalaris. De aanvulling wordt aangepast aan de verhogingen van de salaris-groepen in artikel 4.4.
- 2.12.3 Bij ontslag op staande voet zoals bedoeld in artikel 7:677 BW is de aanvulling in dit artikel niet van toepassing.

## **Artikel 2.13 Schadeloosstelling wegens inkrimping of interne reorganisatie**

• TEN-MINSTEBEPALING

- 2.13.1 Bij ontslag van een werknemer die de leeftijd van 65 jaar nog niet heeft bereikt, uitsluitend wegens inkrimping van het personeel of door interne reorganisatie, zal aan de betrokkene een maandelijks uit te betalen schadeloosstelling worden toegekend. De hoogte van deze schadeloosstelling bedraagt ten minste het bedrag dat op grond van dit artikel wordt berekend.
- 2.13.2 Bij ontslag wegens interne reorganisatie wordt voor de toepassing van dit artikel tevens aangemerkt ontslag dat in verband met een gewijzigd bestuursbeleid is aangezegd op een tijdstip waarop de meerderheid van de bestuursleden minder dan twaalf maanden in functie is.
- 2.13.3 Voor toekenning van een schadeloosstelling komt in aanmerking de werknemer die bij het aanzeggen van het ontslag de leeftijd van 22 jaar heeft bereikt en ten minste vijf volle dienstjaren onafgebroken in dienst van de werkgever is geweest, of de leeftijd van 40 jaar heeft bereikt.
- 2.13.4 De schadeloosstelling bestaat uit een aanvulling op de uitkering volgens de Werkloosheidswet tot 100 procent van het voor de werknemer geldende nettomaandsalaris en wel:
- voor de werknemer van 22 jaar tot 40 jaar gedurende evenveel maanden als hij na vier jaar dienstverband volle jaren in dienst van de werkgever is geweest;
  - voor de werknemer van 40 jaar en ouder gedurende evenveel maanden als hij volle jaren in dienst van de werkgever is geweest.
- Voor zover de periode waarin het recht op schadeloosstelling bestaat, uitgaat boven de maximale duur van de uitkering volgens de Werkloosheidswet, zal de werkgever over de resterende maanden aan de werknemer 90 procent van het voor hem geldende nettomaandsalaris uitkeren.

- 2.13.5 Aanvaardt de werknemer die schadeloosstelling geniet een dienstbetrekking zonder dat de werkgever die tot betalen van die schadeloosstelling is verplicht hiermee instemt, dan heeft de werkgever het recht de uitbetaling van de schadeloosstelling te beëindigen.
- 2.13.6 Wanneer de werknemer die schadeloosstelling geniet de toestemming als bedoeld in het voorgaande lid heeft verkregen en ook de dienstbetrekking heeft aanvaard, dan heeft de werkgever die tot het betalen van de schadeloosstelling is verplicht het recht de uitbetaling van de schadeloosstelling te staken, tenzij het salaris dat de werknemer in die dienstbetrekking geniet lager is dan het salaris dat hij in zijn vorige dienstbetrekking genoot. In dit laatste geval is de werkgever gehouden gedurende de termijn dat de schadeloosstelling anders nog zou zijn uitbetaald, het verschil tussen de vorige en de tegenwoordige beloning van de werknemer als schadeloosstelling uit te betalen.
- 2.13.7 Een werknemer die volgens lid 1 van dit artikel recht op schadeloosstelling kan doen gelden en overeenkomstig lid 6 van dit artikel een dienstbetrekking heeft aanvaard, heeft – wanneer hij binnen twee maanden onvrijwillig en buiten zijn schuld opnieuw zijn dienstbetrekking verliest – recht op de hem volgens lid 1 van dit artikel toekomende schadeloosstelling, verminderd met wat door hem al aan schadeloosstelling werd genoten.
- 2.13.8 Wanneer de werknemer die recht heeft op schadeloosstelling of deze al ontvangt door of vanwege zijn voormalige werkgever die tot het uitbetalen van de schadeloosstelling is verplicht, als gevolg van het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd voor de verdere duur van zijn leven in het genot wordt gesteld van ouderdomspensioen, heeft de werkgever het recht de uitbetaling van de schadeloosstelling te beëindigen, tenzij het bedrag van het ouderdomspensioen, inbegrepen de uitkering volgens de Algemene Ouderdomswet, lager is dan 70 procent van het door de werknemer laatstgenoten salaris. In dit laatste geval is de werkgever gehouden gedurende de termijn dat de schadeloosstelling anders zou hebben voortgeduurd het verschil tussen het bedrag van het ouderdomspensioen en 70 procent van het laatstgenoten brutosalaris als schadeloosstelling uit te betalen.
- 2.13.9 De werknemer die volgens het bepaalde in dit artikel tegenover de werkgever aanspraak heeft op schadeloosstelling, is verplicht maandelijks aan de werkgever mededeling te doen van zijn inkomsten uit anderen hoofde, zoals bedoeld in lid 5 en 6 van dit artikel. Hij is voorts verplicht een hem aangeboden passende werkkring te aanvaarden. Komt hij deze verplichting niet na, dan is de werkgever bevoegd om voor de vaststelling en de verdere uitbetaling van de schadeloosstelling de naar zijn oordeel nodige maatregelen te nemen.
- 2.13.10 Het recht op uitkering van een schadeloosstelling volgens dit artikel vervalt bij overlijden van de werknemer.
- 2.13.11 Gedurende de periode dat recht op volledige schadeloosstelling bestaat, zal de werkgever de premiebetalingen voor de pensioenverzekeringen en het aanvullende invaliditeitspensioen of WIA-excedentpensioen voortzetten op basis van het laatstgenoten salaris; de desbetreffende pensioengrondslagen zullen worden aangepast aan de verhogingen volgens de salarisschalen.

- 2.13.12 Als het ontslag een gevolg is van fusie, van opheffing van de corporatie of van afstoting van taken door de corporatie, zal met werknemerspartijen tijdig overleg worden gepleegd over de wijze waarop de ontslagen zullen worden geregeld en over de voorwaarden waarop eventuele schadeloosstellingen, vergoedingen en dergelijke worden toegekend.

#### **Artikel 2.14 Fusie, liquidatie, inkrimping, reorganisatie of afstoting van taken**

• STANDAARDBEPALING

- 2.14.1 Na overleg met de werknemersorganisaties die partij zijn bij deze CAO, kan de werkgever besluiten tot fusie, liquidatie, inkrimping, reorganisatie of afstoting van taken wanneer daardoor ontslag of wijziging van functie aan de orde zal zijn. In dat geval mag de werkgever geen maatregel of beslissing nemen voordat dit overleg met de werknemersorganisaties heeft plaatsgevonden.  
Op werkgever en werknemersorganisaties rust de inspanningsverplichting om te komen tot concrete afspraken.
- 2.14.2 Het aangaan van een samenwerkingsverband of een deelneming, wanneer deze ontslag of wijziging van functie tot gevolg heeft, valt eveneens onder de werking van het voorgaande lid.
- 2.14.3 Bij ingrijpende organisatiewijziging, die mogelijk ontslag of functiewijziging tot gevolg heeft, wordt door de werkgever onderzocht of er een andere passende functie kan worden aangeboden, onder gebruikmaking van de mogelijkheden van bij-, her- of omscholing. De kosten hiervan komen geheel voor rekening van de werkgever.

#### **Artikel 2.15 Vacatures** • STANDAARDBEPALING

De werkgever maakt vacatures bekend aan zijn werknemers en stelt hen in de gelegenheid daarop te solliciteren. De werkgever maakt de vacatures bekend op een voor alle werknemers toegankelijke plaats. De werkgever kan, met in achtname van de bepalingen van artikel 27 van de WOR, hierover met de ondernemingsraad andere afspraken maken.

**Artikel 3.1 36-urige werkweek** • STANDAARDBEPALING

- 3.1.1 De werkweek is gemiddeld 36 uur per week. De werkgever stelt de individuele werktijden zo vast dat een werknemer die voltijd werkt in een periode van 39 weken gemiddeld 36 uur per week werkt. In die periode mogen de individuele werktijden niet minder bedragen dan 30 uur per week en niet meer bedragen dan 42 uur per week.
- 3.1.2. Een werkgever en een werknemer kunnen, in afwijking van de 36-urige werkweek, op individuele basis een contractuele arbeidsduur van meer dan 36 uur per week overeenkomen, tot een maximum van 40 uur per week. In dat geval is artikel 2.2.2 over de evenredigheid van aanspraken van overeenkomstige toepassing. Werkgever en werknemer kunnen ook de contractuele arbeidsduur van 36 uur aanhouden en schriftelijk overeenkomen dat de extra gewerkte uren (maximaal 4 uur per week) door werknemer als bron worden ingezet in het Woondiensten Cafeteria Systeem (artikel 9.4.1).

**Artikel 3.2 Normale werktijden van de onderneming** • STANDAARDBEPALING

De normale werktijden van de onderneming worden van maandag tot en met vrijdag vastgesteld tussen 07.00 uur en 19.00 uur. Op één dag van de week kan de normale werktijd liggen tussen 07.00 uur en 21.00 uur.

**Artikel 3.3 Verschoven werktijden** • STANDAARDBEPALING

- 3.3.1 De werkgever kan met een werknemer verschoven werktijden afspreken als het vanwege de functie van die werknemer nodig is dat hij structureel buiten de normale werktijden van de onderneming werkt.
- 3.3.2 Verschoven werktijden kunnen aan de orde zijn als de volgende taken bij een functie horen:
- het begeleiden van bewoners en/of
  - het overleggen met bewonersgroepen en/of
  - het verlenen van diensten aan woningzoekenden.
- 3.3.3 De werkgever kan met betrokken werknemer(s) ook verschoven werktijden afspreken als het vanwege de dienstverlening aan klanten in het algemeen nodig is dat werknemers structureel buiten de normale werktijden werken. Zo'n afspraak kan de werkgever pas maken in overleg met de ondernemingsraad over de vastgestelde regeling.

**Artikel 3.4 Overwerk** • STANDAARDBEPALING

- 3.4.1 De werkgever vermijdt het verrichten van overwerk zo veel mogelijk. Overwerk is een uitzondering. Is overwerk noodzakelijk, dan moet de werkgever daarvoor opdracht geven.

Als overwerk worden aangemerkt de arbeidsuren die meer zijn gewerkt dan contractueel is overeengekomen met de werknemer.

- 3.4.2 De werknemer krijgt het verrichte overwerk vergoed in vrije tijd of geld.
- 3.4.3 De werknemer ouder dan 55 jaar kan niet worden verplicht meer te werken dan de contractueel overeengekomen arbeidsuren.
- 3.4.4 De werknemer die tegen arbeid op zondag gewetensbezwaren heeft, kan tot die arbeid niet worden verplicht.
- 3.4.5 In afwijking van het vorenstaande wordt niet als overwerk aangemerkt het verrichten van arbeid gedurende ten hoogste een half uur, direct aansluitend aan de dagelijkse normale werktijd, ter beëindiging van de normale werkzaamheden; indien overschrijding van het halve uur plaatsvindt, geldt de totale langere duur (dus inclusief het bedoelde halve uur) als overwerk.
- 3.4.6 Onverminderd het bepaalde in artikel 3.1 (36-urige werkweek) is dit artikel voor werknemers ingedeeld in de salarisschalen K tot en met O zoals genoemd in artikel 4.3 en 4.4 niet van toepassing.

### **Artikel 3.5 Toeslag voor het werken buiten de normale werktijden**

• STANDAARDBEPALING

- 3.5.1 De werknemer die werkzaamheden verricht buiten de door de werkgever vastgestelde normale werktijden als bedoeld in artikel 3.2, krijgt daarvoor een toeslag in tijd en/of geld volgens onderstaand schema.

<b>Tijdstip/dag</b>	<b>Toeslag in tijd en/of geld</b>
Twee uur direct aansluitend op de normale werktijd van de onderneming (ervoor of erna)	25% van de uurwaarde
Uren meer dan twee uur vóór of na de normale werktijd van de onderneming	50% van de uurwaarde
Tussen de 0.00 uur en 06.00 uur Zaterdag en zondag	100% van de uurwaarde
Feestdagen als in artikel 7.6.1 met uitzondering van de zondag	200% van de uurwaarde

Voor de berekening van de uurwaarde geldt: het brutojaarsalaris (= brutomaandsalaris maal 12, exclusief vakantiegeld) gedeeld door de arbeidsduur per week maal 52.

- 3.5.2 De toeslag voor het werken buiten de door de werkgever vastgestelde normale werktijden geldt niet voor werknemers:
- waarmee een verschoven arbeidsdag als in artikel 3.3 is overeengekomen;
  - die een opleiding volgen, ongeacht of deze opleiding in opdracht van de werkgever wordt verricht;
  - die direct aansluitend aan de dagelijkse normale werktijd, ter beëindiging van de normale werkzaamheden, arbeid verrichten voor ten hoogste een half uur. Indien

overschrijding van het halve uur plaatsvindt en er sprake is van overwerk, geldt de totale langere duur (dus inclusief het bedoelde halve uur) als overwerk waarvoor tevens een toeslag geldt;

- ingedeeld in de salarisschalen K tot en met O van artikel 4.3 en 4.4.

- 3.5.3 De werknemer krijgt de toeslag bij voorkeur vergoed in vrije tijd. Werkgever en werknemer kunnen ook overeenkomen dat de toeslag vergoed wordt in geld.
- 3.5.4 Vrije tijd kan worden gespaard en binnen een periode van één jaar worden gecompenseerd op een door de werkgever na overleg met de werknemer te bepalen tijdstip, voor zover deze toeslag niet is ingezet als bron in het Woondiensten Cafeteria Systeem zoals bedoeld in artikel 9.4.

### **Artikel 3.6 Bereikbaarheidsdienst** • NORMBEPALING

- 3.6.1 Werknemers houden zich op verzoek van de werkgever buiten de normale werktijden zoals bedoeld in artikel 3.2 in een bereikbaarheidsdienst beschikbaar, om zonodig werkzaamheden te verrichten die niet kunnen worden uitgesteld tot de eerstvolgende dag.
- 3.6.2 Werknemers van:
- 60 jaar en ouder worden op hun verzoek vrijgesteld van het verrichten van bereikbaarheidsdiensten;
  - 55 jaar en ouder kunnen op hun verzoek worden vrijgesteld van het verrichten van bereikbaarheidsdiensten;
  - 50 tot en met 54 jaar kunnen op hun verzoek worden vrijgesteld van het verrichten van meer dan zes bereikbaarheidsdiensten per jaar.
- 3.6.3 Bedoelde vrijstellingsverzoeken moeten vóór het opstellen van het nieuwe rooster voor bereikbaarheidsdiensten aan de werkgever worden gedaan, zodat deze de nodige maatregelen kan nemen.
- 3.6.4 De werkgever legt in een schriftelijke regeling vast: de vergoeding, het rooster, de taak van de werknemer en alle overige gegevens over de inrichting en de organisatie van de bereikbaarheidsdienst. Deze regeling wordt door de werkgever aan elk van de betrokken werknemers overhandigd.
- 3.6.5 Het rooster wordt door de werkgever zodanig vastgesteld dat elk van de betrokken werknemers:
- ten hoogste eenmaal per vier weken een aaneengesloten week bereikbaarheidsdienst verricht;
  - ten hoogste twee weekeinden bereikbaarheidsdienst achtereen verricht;
  - ten hoogste twintig weekeinden per kalenderjaar bereikbaarheidsdienst verricht.
- 3.6.6 Aan de werknemer die een bereikbaarheidsdienst moet verrichten wordt ten minste de volgende brutovergoeding verstrekt:

	<b>Maandag-vrijdag</b>	<b>Zaterdag-zondag</b>	<b>Volle week</b>
Per 1 april 2007	€ 15,26 per dag	€ 38,13	€ 152,53
Per 1 juli 2007	€ 15,41 per dag	€ 38,51	€ 154,06

- 3.6.7 De vergoeding geldt voor een gehele zaterdag en zondag en voor de maandag tot en met de vrijdag vanaf het einde van de normale werktijd tot de aanvang van de normale werktijd op de volgende werkdag.
- 3.6.8 De werknemer beschikt tijdens de bereikbaarheidsdienst over een mobiele telefoon die door de werkgever is verstrekt.
- 3.6.9 Als de bereikbaarheidsdienst is verricht op een feestdag krijgt de werknemer naast de bereikbaarheidsdienstvergoeding een extra verlofdag, tenzij de feestdag op een zaterdag of zondag valt.
- 3.6.10 Als de bereikbaarheidsdienst is verricht op een verplichte collectieve vakantiedag, wordt deze dag niet in mindering gebracht op het vakantie-urensaldo van de werknemer.
- 3.6.11 Werkzaamheden die tijdens de bereikbaarheidsdienst zijn verricht, worden vergoed volgens het schema in artikel 3.5.1, met dien verstande dat alléén wordt vergoed in geld.

**Artikel 3.7 Bereikbaarheidsdienst per onderneming** • KEUZE-BEPALING

De werkgever kan in overeenstemming met de ondernemingsraad een bereikbaarheidsregeling vaststellen.



## Hoofdstuk 4. Functie-indeling, salaris en beoordelen

### **Artikel 4.1 Functie-indeling Handboek** • STANDAARDBEPALING

- 4.1.1 De werkgever deelt alle functies in volgens het *Handboek functie-indeling woondiensten*, uitgave november 2003, die deel uitmaakt van deze CAO. De werknemer wordt op grond van de indeling van de door hem vervulde functie in één van de in artikel 4.3 of 4.4 genoemde salarisschalen ingedeeld.
- 4.1.2 De functieniveaus uit het *Handboek functie-indeling woondiensten* corresponderen met de in artikel 4.3 en 4.4 genoemde salarisschalen.
- 4.1.3 De werkgever zorgt ervoor dat een gedrukt exemplaar van het *Handboek functie-indeling woondiensten*, uitgave november 2003, op een voor iedere werknemer toegankelijke plaats in de onderneming ter inzage ligt. De P&O-eindverantwoordelijke en de ondernemingsraad beschikken over een eigen exemplaar.
- 4.1.4 Indien de werkgever en werknemer niet tot overeenstemming kunnen komen over de classificatie van de functie, brengt de Commissie Geschil en Onderhoud Handboek als bedoeld in artikel 1.6 desgevraagd bindend advies uit.

### **Artikel 4.2 Salarisschaal Aa Handboek** • STANDAARDBEPALING

- 4.2.1 In schaal Aa worden werknemers ingedeeld:
- van wie de functie in het *Handboek functie-indeling woondiensten* op niveau A wordt gewaardeerd, en
  - die geen ervaring hebben bij een werkgever als bedoeld in artikel 1.4, en
  - die geen ervaring hebben in de desbetreffende functie.
- Na twee jaar komen deze werknemers, met inachtneming van het bepaalde in artikel 4.9 en 4.10, in schaal A.
- 4.2.2 Salarisschaal Aa wordt niet met de initiële loonstijgingen aangepast, maar is gekoppeld aan het wettelijk minimumloon. Schaal Aa luidt als volgt:

<b>1 januari 2007</b>	<b>Bedrag</b>
Periodiek 0	110% van het minimumloon = € 1.430,88
Periodiek 1	115% van het minimumloon = € 1.495,92

<b>1 juli 2007</b>	<b>Bedrag</b>
Periodiek 0	110% van het minimumloon = € 1.448,70
Periodiek 1	115% van het minimumloon = € 1.514,55

### **Artikel 4.3 Aanloopstappen Handboek** • STANDAARDBEPALING

- 4.3.1 Werknemers die bij indiensttreding nog niet over de kundigheden beschikken die voor een volledige uitoefening van de functie zijn vereist en die toch bij wijze van proef, hetzij met extra begeleiding, in de functie worden aangesteld, kunnen voor een maximale periode in een aanloopstap worden ingeschaald.
- 4.3.2 Tijdens de eerste aanloopstap wordt het startniveau van de schaal minus tweemaal 2 procent van het einde van de reguliere schaal betaald, en tijdens de tweede aanloopstap wordt het startniveau van de schaal minus eenmaal 2 procent van het einde van de reguliere schaal betaald.
- 4.3.3 Met ingang van 1 januari 2006 tot 1 april 2007 zijn de maximale periode en de bedragen van de aanloopstappen als volgt:

<b>Schaal</b>	<b>Eerste aanloopstap half jaar</b>	<b>Tweede aanloopstap half jaar</b>	<b>Startniveau schaal na één jaar</b>
A	1.586	1.624	1.662
B	1.683	1.724	1.765
C	1.780	1.824	1.868
D	1.939	1.988	2.037
E	2.020	2.072	2.124
F	2.126	2.182	2.238
G	2.325	2.386	2.447
H	2.559	2.626	2.693
I	2.791	2.864	2.937
J	2.978	3.059	3.140

<b>Schaal</b>	<b>Eerste aanloopstap één jaar</b>	<b>Tweede aanloopstap één jaar</b>	<b>Startniveau schaal na twee jaar</b>
K	3.281	3.370	3.459
L	3.539	3.637	3.735
M	3.863	3.973	4.083
N	4.301	4.428	4.555
O	4.943	5.088	5.233

Met ingang van 1 april 2007 zijn de maximale periode en de bedragen van de aanloopstappen als volgt:

<b>Schaal</b>	<b>Eerste aanloopstap half jaar</b>	<b>Tweede aanloopstap half jaar</b>	<b>Startniveau schaal na één jaar</b>
A	1.608	1.646	1.684
B	1.704	1.746	1.788
C	1.802	1.847	1.892
D	1.965	2.014	2.063
E	2.048	2.100	2.152
F	2.153	2.210	2.267
G	2.355	2.417	2.479
H	2.592	2.660	2.728
I	2.827	2.901	2.975
J	3.017	3.099	3.181

<b>Schaal</b>	<b>Eerste aanloopstap één jaar</b>	<b>Tweede aanloopstap één jaar</b>	<b>Startniveau schaal na twee jaar</b>
K	3.324	3.414	3.504
L	3.584	3.684	3.784
M	3.912	4.024	4.136
N	4.358	4.486	4.614
O	5.007	5.154	5.301

Met ingang van 1 juli 2007 zijn de maximale periode en de bedragen van de aanloopstappen als volgt:

<b>Schaal</b>	<b>Eerste aanloopstap half jaar</b>	<b>Tweede aanloopstap half jaar</b>	<b>Startniveau schaal na één jaar</b>
A	1.623	1.662	1.701
B	1.722	1.764	1.806
C	1.819	1.865	1.911
D	1.984	2.034	2.084
E	2.068	2.121	2.174
F	2.176	2.233	2.290
G	2.378	2.441	2.504
H	2.617	2.686	2.755
I	2.855	2.930	3.005
J	3.049	3.131	3.213

<b>Schaal</b>	<b>Eerste aanloopstap één jaar</b>	<b>Tweede aanloopstap één jaar</b>	<b>Startniveau schaal na twee jaar</b>
K	3.357	3.448	3.539
L	3.620	3.721	3.822
M	3.951	4.064	4.177
N	4.402	4.531	4.660
O	5.056	5.205	5.354

Met ingang van 1 januari 2008 zijn de maximale periode en de bedragen van de aanloopstappen als volgt:

<b>Schaal</b>	<b>Eerste aanloopstap half jaar</b>	<b>Tweede aanloopstap half jaar</b>	<b>Startniveau schaal na één jaar</b>
A	1.645	1.684	1.723
B	1.743	1.786	1.829
C	1.844	1.890	1.936
D	2.011	2.061	2.111
E	2.094	2.148	2.202
F	2.204	2.262	2.320
G	2.411	2.474	2.537
H	2.651	2.721	2.791
I	2.892	2.968	3.044
J	3.089	3.172	3.255

<b>Schaal</b>	<b>Eerste aanloopstap één jaar</b>	<b>Tweede aanloopstap één jaar</b>	<b>Startniveau schaal na twee jaar</b>
K	3.401	3.493	3.585
L	3.668	3.770	3.872
M	4.003	4.117	4.231
N	4.459	4.590	4.721
O	5.122	5.273	5.424

Met ingang van 1 juli 2008 zijn de maximale periode en de bedragen van de aanloopstappen als volgt:

<b>Schaal</b>	<b>Eerste aanloopstap half jaar</b>	<b>Tweede aanloopstap half jaar</b>	<b>Startniveau schaal na één jaar</b>
A	1.660	1.700	1.740
B	1.761	1.804	1.847
C	1.861	1.908	1.955
D	2.030	2.081	2.132
E	2.116	2.170	2.224
F	2.225	2.284	2.343
G	2.434	2.498	2.562
H	2.679	2.749	2.819
I	2.920	2.997	3.074
J	3.120	3.204	3.288

<b>Schaal</b>	<b>Eerste aanloopstap één jaar</b>	<b>Tweede aanloopstap één jaar</b>	<b>Startniveau schaal na twee jaar</b>
K	3.435	3.528	3.621
L	3.705	3.808	3.911
M	4.041	4.157	4.273
N	4.504	4.636	4.768
O	5.174	5.326	5.478

**Artikel 4.4 Salaris werknemers Handboek** • STANDAARDBEPALING

4.4.1 De salarisschalen vanaf 1 januari 2006 tot 1 april 2007 luiden als volgt:

<b>Schaal</b>	<b>Startniveau schaal</b>	<b>Eindniveau reguliere schaal</b>	<b>Eindniveau verlengde schaal</b> (alleen voor werknemers in dienst vóór 25 oktober 2005)*	<b>Hoogte stappen bij normaal/goed functioneren</b>
A	1.662	1.888		38
B	1.765	2.053		41
C	1.868	2.223	2.412	44
D	2.037	2.426	2.632	49
E	2.124	2.590	2.810	52
F	2.238	2.797	3.037	56
G	2.447	3.059	3.319	61
H	2.693	3.365		67
I	2.937	3.671		73
J	3.140	4.027		81
K	3.459	4.435		89
L	3.735	4.916		98
M	4.083	5.517		110
N	4.555	6.328		127
O	5.233	7.268		145

\* Zie ook artikel 4.8.2

De salarisschalen per 1 april 2007 luiden als volgt:

<b>Schaal</b>	<b>Startniveau schaal</b>	<b>Eindniveau reguliere schaal</b>	<b>Eindniveau verlengde schaal</b> (alleen voor werknemers in dienst vóór 25 oktober 2005)*	<b>Hoogte stappen bij normaal/goed functioneren</b>
A	1.684	1.913		38
B	1.788	2.080		42
C	1.892	2.252	2.428	45
D	2.063	2.458	2.649	49
E	2.152	2.624	2.828	52
F	2.267	2.833	3.057	57
G	2.479	3.099	3.341	62
H	2.728	3.409		68
I	2.975	3.719		74
J	3.181	4.079		82
K	3.504	4.493		90
L	3.784	4.980		100
M	4.136	5.589		112
N	4.614	6.410		128
O	5.301	7.362		147

\* Zie ook artikel 4.8.2

De salarisschalen per 1 juli 2007 luiden als volgt:

<b>Schaal</b>	<b>Startniveau schaal</b>	<b>Eindniveau reguliere schaal</b>	<b>Eindniveau verlengde schaal</b> (alleen voor werknemers in dienst vóór 25 oktober 2005)*	<b>Hoogte stappen bij normaal/goed functioneren</b>
A	1.701	1.932		39
B	1.806	2.101		42
C	1.911	2.275	2.440	46
D	2.084	2.483	2.662	50
E	2.174	2.650	2.842	53
F	2.290	2.861	3.072	57
G	2.504	3.130	3.358	63
H	2.755	3.443		69
I	3.005	3.756		75
J	3.213	4.120		82
K	3.539	4.538		91
L	3.822	5.030		101
M	4.177	5.645		113
N	4.660	6.474		129
O	5.354	7.436		149

\* Zie ook artikel 4.8.2

De salarisschalen per 1 januari 2008 luiden als volgt:

<b>Schaal</b>	<b>Startniveau schaal</b>	<b>Eindniveau reguliere schaal</b>	<b>Eindniveau verlengde schaal</b> (alleen voor werknemers in dienst vóór 25 oktober 2005)*	<b>Hoogte stappen bij normaal/goed functioneren</b>
A	1.723	1.957		39
B	1.829	2.128		43
C	1.936	2.305	2.456	46
D	2.111	2.515	2.679	50
E	2.202	2.684	2.860	54
F	2.320	2.898	3.092	58
G	2.537	3.171	3.380	63
H	2.791	3.488		70
I	3.044	3.805		76
J	3.255	4.174		83
K	3.585	4.597		92
L	3.872	5.095		102
M	4.231	5.718		114
N	4.721	6.558		131
O	5.424	7.533		151

\* Zie ook artikel 4.8.2

De salarisschalen per 1 juli 2008 luiden als volgt:

<b>Schaal</b>	<b>Startniveau schaal</b>	<b>Eindniveau reguliere schaal</b>	<b>Eindniveau verlengde schaal</b> (alleen voor werknemers in dienst vóór 25 oktober 2005)*	<b>Hoogte stappen bij normaal/goed functioneren</b>
A	1.740	1.977		40
B	1.847	2.149		43
C	1.955	2.328	2.468	47
D	2.132	2.540	2.692	51
E	2.224	2.711	2.874	54
F	2.343	2.927	3.107	59
G	2.562	3.203	3.397	64
H	2.819	3.523		70
I	3.074	3.843		77
J	3.288	4.216		84
K	3.621	4.643		93
L	3.911	5.146		103
M	4.273	5.775		116
N	4.768	6.624		132
O	5.478	7.608		152

\* Zie ook artikel 4.8.2



4.4.2 De groei van het individuele salaris van de werknemer is geregeld in artikel 4.9 en 4.10.

#### **Artikel 4.4a Loonsverhogingen**

De salarisschalen worden structureel verhoogd met onderstaande percentages:

<b>Datum</b>	<b>Verhoging</b>
I april 2007	1,3%
I juli 2007	1%
I januari 2008	1,3%
I juli 2008	1%

#### **Artikel 4.5 Eenmalige uitkeringen** • STANDAARDBEPALING

Op I juli 2007 en op I juli 2008 ontvangen werknemers een eenmalige uitkering van 0,5 procent van het jaarsalaris. Als grondslag voor de berekening geldt twaalf maal het bruto maandsalaris per I juli van dat jaar. Als voorwaarde geldt dat werknemer per I juli van dat jaar in dienst moet zijn.

#### **Artikel 4.6 Overgangstermijn tot I januari 2007** • STANDAARDBEPALING

Het *Handboek functie-indeling woondiensten* en het bijbehorende loongebouw kunnen worden ingevoerd per I januari 2004. De werkgever dient het *Handboek functie-indeling woondiensten* en het bijbehorende loongebouw uiterlijk I januari 2007 ingevoerd te hebben in de onderneming.

#### **Artikel 4.7 Garantiemaatregelen** • STANDAARDBEPALING

- 4.7.1 De werknemer in dienst getreden vóór I januari 2004, wiens functie in het *Handboek functie-indeling woondiensten* lager wordt geclassificeerd dan in het IMF-systeem, behoudt zijn salaris en de doorgroei naar het maximum van de functieschaal.
- 4.7.2 De werknemer heeft ook recht op doorgroei naar de uitloopschaal indien dit door de werkgever aan de individuele werknemer schriftelijk is gegarandeerd.
- 4.7.3 Het perspectief van de werknemer zoals bedoeld in artikel 4.7.1 en 4.7.2 wordt geïndexeerd met de CAO-loonsverhogingen.
- 4.7.4 De werknemer die op het moment van invoering van het *Handboek functie-indeling woondiensten* een salaris heeft onder het startniveau van zijn nieuwe salarisschaal ontvangt een verhoging tot dit startniveau. Indien de werkgever het *Handboek functie-indeling woondiensten* na I januari 2004 invoert, ontvangt de werknemer het verschil tussen zijn (jeugd-)salaris en het startniveau van het *Handboek-salaris* met terugwerkende kracht tot I januari 2004.
- 4.7.5 Het salaris van de werknemer wordt bij de overgang van IMF naar het *Handboek functie-indeling woondiensten* rekenkundig afgerond op hele euro's.
- 4.7.6 Afspraken uit Sociale Plannen van vóór I januari 2004 blijven gehandhaafd voor zover zij in gunstige zin afwijken van artikel 4.7.1 tot en met 4.7.5.

#### **Artikel 4.8 Overgangsmaatregelen** • STANDAARDBEPALING

- 4.8.1 Om de overgang tussen het IMF-systeem en het *Handboek functie-indeling woondiensten* te faciliteren zijn de salarisschalen behorend bij functieniveau C, D, E, F en G tijdelijk verlengd.

- 4.8.2 Het verlengde gedeelte van de salarisschalen C, D, E, F en G zijn niet van toepassing op werknemers in dienst sinds 25 oktober 2005. Voor deze werknemers is het eindniveau van de reguliere schalen van toepassing. Zij hebben geen recht op doorgroei naar het verlengde einde.
- 4.8.3 De tijdelijk verlengde salarisschalen worden vóór 1 januari 2016 in overeenstemming gebracht met het reguliere einde van de salarisschalen. Dit zal gebeuren door het verlengde einde van de salarisschalen te verhogen met de helft van de toekomstig overeen te komen CAO-loonsverhogingen, totdat het verlengde deel en het reguliere einde van de salarisschalen gelijk zijn.
- 4.8.4 Als op 1 januari 2014 nog een verschil bestaat tussen de tijdelijk verlengde salarisschalen en het reguliere einde van de salarisschalen, dan zal het verlengde deel in twee gelijke stappen in overeenstemming worden gebracht met het reguliere einde van de salarisschalen.

#### **Artikel 4.9 Salarisgroei** • NORMBEPALING

- 4.9.1 Aan de werknemer wordt jaarlijks, als regel per 1 januari, een salarisverhoging toegekend totdat het einde van de salarisschaal is bereikt. Het einde van de salarisschaal is:
- In de salarisschalen A, B en H tot en met O is dit het reguliere einde van de salarisschaal.
  - In de salarisschalen C tot en met G is dit het verlengde einde van de salarisschaal.
- 4.9.2 In de salarisschalen is de salarisverhoging gelijk aan een stap bij normaal/goed functioneren (2 procent van het einde van de reguliere schaal). Een werknemer die korter dan één jaar in dienst is, heeft geen recht op een periodieke verhoging, tenzij bij aanstelling anders is overeengekomen.
- 4.9.3 De werkgever kan de werknemer die onvoldoende functioneert de periodieke verhoging onthouden. De werkgever stelt de werknemer hiervan schriftelijk en met redenen omkleed in kennis.
- 4.9.4 Gedurende het eerste jaar van arbeidsongeschiktheid, vormt de arbeidsongeschiktheid op zich geen reden een periodiek te onthouden.

#### **Artikel 4.10 Salarisgroei met een beoordelingssysteem** • KEUZE-BEPALING

- 4.10.1 De werkgever kan in overeenstemming met de ondernemingsraad een beoordelingssysteem introduceren waarbij een koppeling wordt gelegd met de beloning.
- 4.10.2 De beoordelingssystematiek wordt vastgelegd in een reglement. Dit reglement moet in elk geval de volgende elementen bevatten:
- een algemene toelichting met daaraan gekoppeld het doel van het systeem;
  - de uitwerking van de beoordelingscriteria zoals op ondernemingsniveau vastgesteld waarbij rekening is gehouden met de gezichtspunten van het *Handboek functie-indeling woondiensten*, uitgave november 2003;
  - een beoordelingsformulier;
  - een schematisch overzicht van de jaarlijkse beoordelingscyclus in relatie met het employabilitybeleid in de onderneming;

- een bezwaarprocedure.

- 4.10.3 In het reglement als bedoeld in het vorige lid dient ook te worden vastgelegd op welk moment de jaarlijkse individuele salarisaanpassing afhankelijk wordt gemaakt van de uitkomst van de beoordeling. Dit kan echter niet eerder plaatsvinden dan het moment waarop ten minste één jaar de beoordelingssystematiek is toegepast, zonder dat dit gevolgen heeft voor de individuele salarisaanpassing. Na de periode van één jaar, genoemd in de vorige zin van dit lid, vindt een evaluatie plaats.
- 4.10.4 Aan het einde van het tweede jaar waarin het beoordelingssysteem wordt toegepast, kan voor het eerst de groei van het individuele salaris van de werknemer gekoppeld worden aan de uitkomsten van een beoordeling.
- 4.10.5 Het beoordelingssysteem kent vier beoordelingsniveaus, waaraan de volgende stappen zijn verbonden:

<b>Beoordeling</b>	<b>Groei individuele salaris</b>
Slecht/matig	0%
Normaal/goed	2% van het reguliere einde van de salarisschaal
Zeer goed	3% van het reguliere einde van de salarisschaal
Excellent	4% van het reguliere einde van de salarisschaal

- 4.10.6 Het beoordelingssysteem is van toepassing op alle werknemers in de onderneming. Dit laat onverlet dat alle werknemers individueel worden beoordeeld.
- 4.10.7 De werknemer wordt aan het begin van elk jaar in kennis gesteld van de criteria waarop hij wordt beoordeeld. Het beoordelingssysteem gaat uit van een cyclus van ten minste drie persoonlijke gesprekken per jaar. In deze cyclus wordt aandacht besteed aan het vastleggen van afspraken ofwel een planningsgesprek; het bespreken van de voortgang/het functioneren of de loopbaanontwikkeling en de beoordeling.
- 4.10.8 Leidinggevend en die met hun medewerkers beoordelingsgesprekken voeren, dienen daarvoor een training te volgen.
- 4.10.9 De werknemer die bezwaar heeft tegen de gevolgde procedure over zijn beoordeling of het resultaat daarvan, heeft het recht om een bezwaarschrift in te dienen bij zijn beoordelaar. Hij heeft tevens het recht om vervolgens beroep in te stellen bij een bij reglement vast te stellen beroepsmogelijkheid binnen de onderneming.
- 4.10.10 Eens in de drie jaar zal het beoordelingssysteem worden geëvalueerd. Indien hieruit blijkt dat het systeem gewijzigd dient te worden, gebeurt dat in overeenstemming tussen werkgever en ondernemingsraad.

#### **Artikel 4.11 In- en doorstroombanen** • STANDAARDBEPALING

De CAO is van toepassing op:

- een werknemer die vóór 1 januari 2004 is aangenomen in het kader van het Besluit In- en Doorstroombanen,

- een werknemer die vanaf 1 januari 2004 is aangenomen in het kader van een gemeentelijke regeling die is ingesteld als opvolger van het Besluit In- en Doorstroombanen.

De CAO wordt echter niet toegepast voor zover en zolang de toepassing van de CAO Woondiensten in strijd is met het besluit of de gemeentelijke regeling. De mogelijkheid om van de CAO af te wijken geldt voor de duur van de subsidieverstrekking. Dat betekent dat de betrokken werknemer bij aanvang van de dienstbetrekking het wettelijk minimumloon mag ontvangen. Indien de arbeidsovereenkomst wordt voortgezet stroomt de werknemer door naar schaal Aa en vervolgens naar schaal A. Het salaris van de werknemer wordt vervolgens jaarlijks aangepast conform artikel 4.9 of 4.10 voor zover en zolang de hoogte van het schaalbedrag niet in strijd is met het Besluit In- en Doorstroombanen of de gemeentelijke regeling. Zodra het Besluit In- en Doorstroombanen of de gemeentelijke regeling geen belemmering meer oplevert, bijvoorbeeld omdat eisen voor de beloning worden versoepeld, is de CAO volledig van toepassing.

#### **Artikel 4.12 Bijzondere beloningen** • STANDAARDBEPALING

De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad een beleid vaststellen dat voorziet in bijzondere beloningen:

- De werkgever kan aan een werknemer die een vooraf afgesproken prestatie heeft geleverd een prestatietoeslag toekennen.
- De werkgever kan aan een werknemer die een bijzondere prestatie heeft geleverd een bonus toekennen.
- De werkgever kan voor een beperkte periode vanwege een schaarste op de arbeidsmarkt aan de werknemer die in dienst treedt een tijdelijke arbeidsmarkttoeslag verstrekken.
- De werkgever kan voor bijzondere gelegenheden een gratificatieregeling vaststellen, waarbij de hoogte van de gratificatie naar billijkheid wordt bepaald.

#### **Artikel 4.13 Gratificatie** • TEN-MINSTEBEPALING

- 4.13.1 De werknemer krijgt bij een 12,5-, 25- of 40-jarig dienstjubileum een gratificatie van ten minste respectievelijk 0,25-maal, eenmaal en tweemaal het maandsalaris. Het brutomaandsalaris van de werknemer op het tijdstip van het dienstjubileum is bepalend voor de hoogte van de gratificatie. Alleen de jaren die de werknemer bij een en dezelfde werkgever in dienst is, tellen voor de bepaling van het dienstjubileum.
- 4.13.2 De werknemer krijgt bij pensionering of bij (gedeeltelijk) vrijwillig vervroegde uittreding eenmalig een gratificatie van ten minste één maandsalaris. Indien de gratificatie is verstrekt bij gelegenheid van gedeeltelijk vervroegde uittreding wordt geen gratificatie verstrekt bij verdergaande gedeeltelijk vervroegde uittreding of volledig vervroegde uittreding.
- 4.13.3 De gratificatie betreft brutobedragen. Voor zover deze geheel of gedeeltelijk belastbaar zijn, worden de brutobedragen door de werkgever verminderd met de daarover verschuldigde premies en belastingen.

## **Paragraaf A Zieke werknemers sinds 1 januari 2004 en arbeidsongeschikt volgens de WIA**

### **Artikel 5.1 Loondoorbetaling bij ziekte** • STANDAARDBEPALING

- 5.1.1 Voor werknemers die op of na 1 januari 2004 ziek zijn geworden geldt in beginsel een loondoorbetalingsplicht van twee jaar. Tijdens het eerste jaar van ziekte betaalt de werkgever aan de zieke werknemer 100 procent van het laatstverdiende loon dat aan de werknemer zou zijn uitbetaald, indien de werknemer niet ziek zou zijn. Tijdens het tweede ziektejaar betaalt de werkgever aan de zieke werknemer 70 procent van het laatstverdiende loon.
- 5.1.2 Bij succesvolle re-integratie in het tweede ziektejaar ontvangt de werknemer met terugwerkende kracht over de periode dat de werknemer inspanning heeft verricht voor de re-integratie een aanvulling in het tweede ziektejaar van 20 procent van het laatstverdiende loon. Er is sprake van een succesvolle re-integratie als de werknemer twee maanden gere-integreerd is tegen minimaal 50 procent van het loon. De peildatum voor de bepaling van de hoogte van het loon is de laatste dag van het eerste ziektejaar.
- 5.1.3 Indien het Uitkeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) oordeelt dat de werkgever zich onvoldoende heeft ingespannen om de werknemer te re-integreren of dat het re-integratieverslag niet tijdig is ingediend, kan de loondoorbetalingverplichting van de werkgever met maximaal één jaar worden verlengd.
- 5.1.4 De wettelijke loondoorbetalingverplichting van 70 procent conform artikel 7:629 BW, wordt gedurende deze verlengde periode van loondoorbetaling als bedoeld in het voorgaande lid, door de werkgever aangevuld tot 100 procent van het brutoloon.
- 5.1.5 De werkgever kan de loondoorbetaling tijdens ziekte opschorten gedurende de periode dat de werknemer de controlevoorschriften van de werkgever en/of Arbeidsdienst niet of onvoldoende naleeft of niet of onvoldoende meewerkt aan zijn re-integratie of weigert passende arbeid te verrichten.
- 5.1.6 Indien het UWV instemt met een gezamenlijk verzoek van de betrokken werkgever en werknemer om de wachttijd voor de WIA te verlengen, zal de werkgever voor een periode van maximaal vier maanden 100 procent van het brutoloon van de werknemer doorbetalen.

### **Artikel 5.2 Langdurige arbeidsongeschiktheid** • STANDAARDBEPALING

- 5.2.1 Tijdens arbeidsongeschiktheid in de zin van de WIA heeft de arbeidsongeschikte werknemer recht op een aanvullend pensioen (WIA-pluspensioen) tot 65 jaar ter grootte

van 5 procent van het loon vóór ziekte overeenkomstig de bepalingen van de statuten en het pensioenreglement van SPW. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid (tussen 35 en 80 procent) wordt deze uitkering evenredig verlaagd op basis van de geldende arbeidsongeschiktheidsklasse.

- 5.2.2 Tijdens arbeidsongeschiktheid in de zin van de WIA heeft de arbeidsongeschikte werknemer recht op een aanvullend pensioen (WIA-excedentpensioen) tot 65 jaar ter grootte van 70 procent van het loon voor ziekte boven het maximum dagloon, overeenkomstig de bepalingen van de statuten en het pensioenreglement van SPW.
- 5.2.3 Tijdens arbeidsongeschiktheid in de zin van de WIA heeft een gedeeltelijke arbeidsongeschikte na afloop van de WIA-loongerelateerde uitkering recht op een aanvulling tot 65 jaar indien er sprake is van een WGA-hiaat. Deze bepaling is ook van toepassing tijdens gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid in de zin van de WIA waarbij gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers direct een vervolgutkering ontvangen. Hiervoor wordt een voorziening getroffen. Indien een verplichte collectieve verzekering wordt afgesloten bij een verzekeraar kan werkgever dispensatie aanvragen van deze verzekering, die wordt verstrekt indien werkgever elders een (minimaal) gelijkwaardige verzekering afsluit. Indien een andere verzekering leidt tot extra kosten komen deze kosten voor rekening van werkgever.

## **Paragraaf B   Aanvullingen voor arbeidsongeschikten volgens de WAO**

### **Artikel 5.3   Langdurige arbeidsongeschiktheid volgens de WAO**

#### • STANDAARDBEPALING

- 5.3.1 Tijdens de eerste, tweede en derde 52 weken van arbeidsongeschiktheid in de zin van de WAO heeft de arbeidsongeschikte werknemer recht op arbeidsongeschiktheidspensioen (AP) overeenkomstig de bepalingen van de statuten en het pensioenreglement van SPW.
- 5.3.2 Het AP voorziet, bij volledige arbeidsongeschiktheid, in een aanvullende uitkering aan de arbeidsongeschikte werknemer ter grootte van respectievelijk 25, 15 en 10 procent van het salaris dat aan de werknemer zou zijn uitgekeerd, indien de werknemer niet arbeidsongeschikt zou zijn. Voor gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers gelden aangepaste percentages. De AP-regeling loopt op 31 december 2007 af.
- 5.3.3 De (voormalige) werknemer jonger dan 60 jaar voor wie op 1 oktober van enig jaar de maximale uitkeringstermijn van het AP is verstreken of de arbeidsongeschikte (voormalige) werknemer voor wie op 1 januari 1995 het derde WAO-jaar al is verstreken, heeft recht op een eindejaarsuitkering overeenkomstig de bepalingen van de statuten en het pensioenreglement van SPW. De hoogte van de eindejaarsuitkering is afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid op 1 oktober van het betreffende jaar en bedraagt bij volledige arbeidsongeschiktheid in 2007 € 542 bruto. Een gedeeltelijk arbeidsongeschikte (voormalige) werknemer krijgt deze uitkering naar rato.

## Artikel 5.4 Overige voorzieningen bij arbeidsongeschiktheid

• STANDAARDBEPALING

- 5.4.1 De werknemer die na 25 januari 1994 recht krijgt op een WAO-uitkering heeft recht op een aanvullend arbeidsongeschiktheidspensioen (AAP) overeenkomstig de bepalingen van de statuten en het pensioenreglement van SPW. Dit AAP vult de WAO-uitkering aan tot maximaal 70 procent van het laatstverdiende loon (tot maximaal het maximumdagloon) bij volledige arbeidsongeschiktheid (reparatie WAO-gat).
- 5.4.2 De werknemer met een salaris dat uitgaat boven het maximum-WAO-dagloon en die recht krijgt op een WAO-uitkering heeft recht op een aanvullend invaliditeitspensioen (IP) overeenkomstig de bepalingen van de statuten en het pensioenreglement van SPW.

## Paragraaf C Premies arbeidsongeschiktheid en re-integratie

### Artikel 5.5 Premies arbeidsongeschiktheid • STANDAARDBEPALING

Werkgever en werknemer betalen voor de voorzieningen bij arbeidsongeschiktheid ieder een premie.

Voor 2007 geldt de volgende premieverdeling:

Premie vanaf 1 januari 2007	Grondslag	Werkgever	Werknemer	Totaal
WIA-pluspensioen en WGA-hiaatverzekering	Het vaste maandsalaris op de peildatum 1 januari op jaarbasis, verhoogd met de vakantietoeslag. Hierbij geldt géén franchise en de grondslag is niet gemaximeerd.	0,09%	0,11%	0,20%
WIA-excedentpensioen	Het vaste maandsalaris op de peildatum 1 januari op jaarbasis, inclusief vakantietoeslag, te verminderen met een franchise van € 44.720 in 2007.	0,26%	0,54%	0,80%

### Artikel 5.6 Re-integratie • STANDAARDBEPALING

Als de werkgever een contract heeft afgesloten met een re-integratiebedrijf, kan een zieke werknemer zich op eigen initiatief wenden tot dat re-integratiebedrijf.

## **Artikel 6.1 Functiegebonden kostenvergoeding** • NORMBEPALING

- 6.1.1 Een werknemer met een technische functie en ingedeeld in de salarisschalen A tot en met F van artikel 4.3 en 4.4 met uitzondering van toezichthoudend personeel, die vanwege zijn functie werkkleding moet dragen, ontvangt van de werkgever werkkleding en -schoenen. Wanneer de werknemer in opdracht van de werkgever zelf werkkleding en -schoenen moet aanschaffen, ontvangt de werknemer in 2007 en 2008 een vergoeding van ten minste € 203,47 bruto per jaar.
- 6.1.2 Een werknemer die van zijn werkgever opdracht heeft gebruik te maken van eigen gereedschap, ontvangt in 2007 en 2008 een gereedschapsvergoeding van ten minste € 19,95 bruto per maand.
- 6.1.3 De werkgever stelt voor de werknemer die in opdracht van de werkgever voor zijn werk gebruik moet maken van een eigen fiets of eigen bromfiets (dienstkilometers exclusief woon-werkverkeer) een financiële bijdrage vast.
- 6.1.4 De werknemer die in opdracht van de werkgever voor zijn werk gebruik moet maken van een eigen auto (dienstkilometers exclusief woon-werkverkeer) krijgt vanaf 1 januari 2007 een financiële bijdrage van ten minste € 0,35 bruto per kilometer en vanaf 1 januari 2008 van ten minste € 0,37 bruto per kilometer.
- 6.1.5 Alle vergoedingen en bijdragen zijn brutobedragen. Eventuele belasting en/of premies trekt de werkgever van deze brutobedragen af.

## **Artikel 6.2 Functiegebonden kostenvergoeding per onderneming**

• KEUZEBOEPALING

De werkgever kan in overeenstemming met de ondernemingsraad een regeling vaststellen voor de functiegebonden vergoedingen waarin naast de in artikel 6.1 genoemde vergoedingen ook andere vergoedingen kunnen worden toegekend.

## **Artikel 6.3 Verhuiskostenregeling** • NORMBEPALING

- 6.3.1 De werknemer die, op uitdrukkelijk verzoek van de werkgever, voor zijn werk verhuist, heeft recht op vergoeding van de transportkosten en op een bijdrage in de herinrichtingskosten.
- 6.3.2 De hoogte van de bijdrage in de herinrichtingskosten wordt door de werkgever na overleg met de ondernemingsraad in een verhuiskostenregeling vastgelegd. Deze bijdrage mag echter niet meer zijn dan de werkelijke herinrichtingskosten en niet meer bedragen dan 12 procent van het brutojaarsalaris van de werknemer met een maximum van € 5.445.
- 6.3.3 De werknemer verstrekt aan de werkgever een specificatie van de kosten van transport en herinrichting.



#### **Artikel 6.4 Verhuiskostenregeling per onderneming** • KEUZEBEPALING

De werkgever kan in overeenstemming met de ondernemingsraad een regeling vaststellen voor de verhuiskosten.

#### **Artikel 6.5 Ongevallenverzekering** • NORMBEPALING

- 6.5.1 De werkgever is verplicht voor zijn werknemers een ongevallenverzekering af te sluiten. Deze verzekering garandeert een uitkering in geval van blijvend lichamelijk letsel of de dood, door een ongeval van de werknemer. De uitkeringen op grond van de ongevallenverzekering worden belast.
- 6.5.2 De ongevallenverzekering die de werkgever voor zijn werknemers sluit, bevat een dekking in en buiten beroep (24-uurs dekking) en een uitkering voor de werknemer van:
- € 22.689 bij overlijden door een ongeval
  - € 45.378 bij algehele blijvende invaliditeit door een ongeval
  - € 11 per dag bij ziekenhuisopname na ongeval.

#### **Artikel 6.6 Ongevallenverzekering per onderneming** • KEUZEBEPALING

De werkgever kan in overeenstemming met de ondernemingsraad een regeling vaststellen voor de ongevallenverzekering mits een dekking in en buiten beroep (24-uurs dekking) daarvan onderdeel uitmaakt.

#### **Artikel 6.7 Reiniging kleding** • STANDAARDBEPALING

Als een werknemer als gevolg van het verrichten van vuil werk zijn kleding moet laten reinigen, dient de werkgever voor de reiniging te zorgen, of de hiervoor gemaakte kosten te vergoeden.

#### **Artikel 6.8 Arbeidsomstandigheden** • STANDAARDBEPALING

- 6.8.1 Werknemers van 55 jaar en ouder kunnen niet meer worden verplicht om zwaar en belastend werk te verrichten, zoals het werken op daken, het werken in kleine ruimten en het verrichten van ontstoppingen.
- 6.8.2 Voor werkgever en werknemer gelden de volgende verplichtingen:
- De werkgever verstrekt regenkleding en/of een doorwerkpak aan werknemers die deze voor de uitoefening van hun functie nodig hebben.
  - Het is niet toegestaan verpakkingsmaterialen, cement of andere grondstoffen zwaarder dan 25 kilo te gebruiken.
  - Metselblokken met een gewicht van 18 kilo of meer mogen slechts worden verwerkt met behulp van mechanische hulpmiddelen.

## Hoofdstuk 7. Vakantie, vakantietoeslag en feestdagen

### **Artikel 7.1 Vakantie** • STANDAARDBEPALING

- 7.1.1 Een werknemer met een 36-urige werkweek heeft per kalenderjaar recht op 172,8 vakantie-uren. De vakantie-uren zijn als volgt opgebouwd:
- 144 wettelijke vakantie-uren;
  - 28,8 bovenwettelijke vakantie-uren.
- 7.1.2 Bovenwettelijke vakantie-uren kunnen op verzoek van de werknemer en met instemming van de werkgever worden uitbetaald.
- 7.1.3 Bij gehele of gedeeltelijke ziekte, krijgt de werknemer aanspraak op vakantie volgens artikel 7:635 lid 4 BW.
- 7.1.4 De vakantieopbouw wordt niet onderbroken gedurende de tijd waarin de bedongen arbeid:
- niet kon worden verricht omdat de werknemer onderricht volgt waartoe hij door de werkgever in het kader van een leerovereenkomst in de gelegenheid wordt gesteld;
  - buiten de schuld van de werknemer om een andere reden dan bovengenoemd, zonder verbreking van het dienstverband, niet kan worden verricht.

### **Artikel 7.2 Extra bovenwettelijke vakantie** • STANDAARDBEPALING

- 7.2.1 Werknemers ingedeeld in de salarisgroepen K tot en met O van artikel 4.3 en 4.4 hebben recht op 28,8 extra bovenwettelijke vakantie-uren in verband met het bepaalde in de regeling voor overwerk en de toeslag voor werk buiten de normale werktijden in respectievelijk artikel 3.4 en 3.5.
- 7.2.2 Werknemers die in de loop van het kalenderjaar de hieronder genoemde leeftijd bereiken hebben recht op extra bovenwettelijke vakantie-uren van:

<b>Leeftijd</b>	<b>Uren</b>
18 jaar	21,6
19 jaar	14,4
20 jaar	7,2
21 jaar	7,2
22 tot en met 39 jaar	0
40 tot en met 44 jaar	7,2
45 tot en met 49 jaar	14,4
50 tot en met 54 jaar	21,6
55 tot en met 59 jaar	28,8
60 tot en met 65 jaar	36

### **Artikel 7.3 Collectieve vakantie** • STANDAARDBEPALING

De werkgever kan na overleg met de ondernemingsraad c.q. de werknemers maximaal drie dagen aanwijzen als verplichte collectieve vakantie. De verplichte collectieve vakantiedagen worden uiterlijk in januari van het betreffende kalenderjaar vastgesteld en bekendgemaakt.

### **Artikel 7.4 Opnemen vakantie** • STANDAARDBEPALING

Werkgever en werknemer streven ernaar dat de werknemer de wettelijke vakantie-uren opneemt in het jaar waarin zij zijn opgebouwd.

### **Artikel 7.5 Verrekening bij einde dienstverband** • STANDAARDBEPALING

Bij het einde van de arbeidsovereenkomst worden de te veel opgenomen of niet opgenomen vakantie-uren met het salaris verrekend, tenzij werkgever en werknemer hierover schriftelijk andere afspraken hebben gemaakt.

### **Artikel 7.6 Zon- en feestdagen** • STANDAARDBEPALING

7.6.1 Op de volgende dagen wordt door de werknemer niet gewerkt, tenzij in incidentele gevallen een onmiddellijke voorziening noodzakelijk is:

- zondag;
- Nieuwjaarsdag;
- eerste en tweede Paasdag;
- Koninginnedag;
- Hemelvaartsdag;
- eerste en tweede Pinksterdag;
- eerste en tweede Kerstdag.

7.6.2 Een werknemer kan op andere religieuze hoogtijdagen dan genoemd in het voorgaande lid en op de dag van de arbeid (1 mei) verlof nemen zonder behoud van salaris of deze dag(en) in mindering laten brengen op zijn vakantie-uren. Als de werknemer hiervan gebruik wil maken, moet hij dat uiterlijk in januari van het betreffende kalenderjaar bij de werkgever kenbaar maken.

### **Artikel 7.7 Vakantietoeslag** • NORMBEPALING

7.7.1 Werknemers van 22 jaar of ouder en alleenverdieners die jonger zijn dan 22 jaar krijgen ten minste € 1.521,76 brutovakantietoeslag per jaar.

7.7.2 Iedere werknemer ontvangt een brutovakantietoeslag over het kalenderjaar van 8 procent van het jaarsalaris met inachtneming van het bepaalde in het eerste lid.

7.7.3 In mei wordt de voorlopige brutovakantietoeslag uitbetaald. De toeslag wordt berekend over het jaarsalaris van de werknemer in mei. Onder het jaarsalaris wordt verstaan twaalfmaal het voor de werknemer geldende schaalbedrag in mei. Indien de werknemer op of na 1 juni in dienst treedt, geldt voor de berekening van de vakantietoeslag het jaarsalaris dat hem bij de indiensttreding wordt toegekend.

7.7.4 In december (of bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst in de loop van het jaar)

wordt de brutovakantietoeslag definitief vastgesteld. De nog verschuldigde vakantie-toeslag wordt nabetaald of de te veel uitbetaalde vakantietoeslag wordt teruggevorderd wanneer in de loop van het jaar:

- het dienstverband is beëindigd;
- het fulltime of parttime percentage van de arbeidsduur is gewijzigd;
- het salaris door promotie of degradatie is gewijzigd;
- het salaris in het tweede ziektejaar door ziekte of door succesvolle re-integratie is gewijzigd.

De vakantietoeslag wordt niet herberekend voor CAO-loonsverhogingen na mei.

- 7.7.5 Als de arbeidsovereenkomst minder dan een volledig kalenderjaar heeft geduurd, wordt de brutovakantietoeslag naar evenredigheid berekend over het aantal maanden dat de werknemer in dienst is geweest.

### **Artikel 7.8 Vakantietoeslag per onderneming** • KEUZEBEPALING

7.8.1 De werkgever kan in overeenstemming met de ondernemingsraad afspreken dat de brutovakantietoeslag achteraf in december of maandelijks wordt uitbetaald. De vakantie-toeslag bedraagt ten minste 8 procent van de grondslag.

7.8.2 Als de brutovakantietoeslag achteraf in december wordt betaald, is de grondslag het totaal van de schaalbedragen van de werknemer in de periode januari tot en met december.

7.8.3 Als de brutovakantietoeslag maandelijks wordt betaald, is de grondslag het maandelijks schaalbedrag van de werknemer.

### **Artikel 7.9 Vakantietoeslag arbeidsongeschikten** • STANDAARDBEPALING

7.9.1 Bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of een ongeval blijft het recht op vakantie-toeslag ten minste gehandhaafd, zolang een werknemer volgens artikel 5.3 uitkering ontvangt volgens de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekeringen en/of de Wajong, die door de Stichting Pensioenfonds voor de Woningcorporaties (SPW) wordt aangevuld als omschreven in artikel 5.3 en 5.4 van deze CAO. De brutovakantietoeslag die hem uit hoofde van genoemde wetten evenals eventueel van de arbeidsongeschikt-heidsvoorzieningen als genoemd in de artikelen 5.3 en 5.4 wordt uitbetaald, zal echter op het in één van de van toepassing zijnde artikelen 7.7 of 7.8 omschreven recht in mindering worden gebracht. Indien het dienstverband op een later tijdstip is ingegaan dan 1 januari zal de verrekening naar evenredigheid plaatsvinden.

7.9.2 Indien een werknemer na 1 januari 2006 een uitkering ontvangt krachtens de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen, die door het SPW wordt aangevuld als omschreven in artikel 5.2 van deze CAO, ontvangt een arbeidsongeschikte gedurende drie jaar een bruto aanvulling op de uitkering van € 427 per jaar. Verrekening naar evenredigheid vindt plaats bij gedeeltelijk arbeidsongeschiktheid en als de uitkering op een later tijdstip dan 1 januari ingaat.

## Hoofdstuk 8. Buitengewoon verlof

### **Artikel 8.1 Verlof bij overlijden** • STANDAARDBEPALING

Een werknemer krijgt betaald verlof:

- 8.1.1 bij het overlijden van de partner, inwonende kinderen of stief- of pleegkinderen van de werknemer: vanaf de dag van overlijden tot en met de dag na de uitvaart;
- 8.1.2 bij het overlijden van een van de ouders, schoon-, stief- of pleegouders, kinderen, stief- of pleegkinderen van de werknemer en inwonende grootouders (eigen of van de partner): ten minste de dag van het overlijden en de dag van de uitvaart;
- 8.1.3 voor het bijwonen van de uitvaart van een werknemer werkzaam bij de werkgever: de daarvoor benodigde tijd als de werkzaamheden dat toelaten;
- 8.1.4 bij het overlijden van grootouders (eigen of van de partner), (half)broers, (half)zusters, zwagers, schoonzusters, aangehuwde kinderen en kleinkinderen van de werknemer: de dag van de uitvaart.

### **Artikel 8.2 Verlof voor het regelen van een uitvaart** • STANDAARDBEPALING

Als een werknemer de uitvaart regelt van zijn overleden ouders, schoon-, stief- of pleegouders, kinderen, stief- of pleegkinderen of inwonende grootouders (eigen of van de partner) krijgt hij daarvoor betaald verlof vanaf de dag van overlijden tot en met de dag na de uitvaart.

### **Artikel 8.3 Verlof bij ziekenhuisopname en artsbezoek** • STANDAARDBEPALING

Een werknemer krijgt betaald verlof:

- 8.3.1 bij opname in en ontslag uit het ziekenhuis van zijn partner: de daarvoor benodigde tijd;
- 8.3.2 voor noodzakelijk bezoek aan huisarts, tandarts, specialisten en therapeuten, als het niet mogelijk is dit op een ander tijdstip dan in werktijd te plannen: de daarvoor benodigde tijd na overleg met de werkgever.

### **Artikel 8.4 Verlof voor vakexamens** • STANDAARDBEPALING

De werknemer krijgt betaald verlof voor het afleggen van vakexamens: de daarvoor benodigde tijd met een minimum van één dag. Onder een vakexamen wordt verstaan een examen voor een diploma dat bijdraagt aan de zelfstandige uitoefening van een beroep en/of bedrijf.

### **Artikel 8.5 Verlof bij huwelijk** • NORMBEPALING

Een werknemer krijgt betaald verlof bij:

- 8.5.1 ondertrouw van de werknemer: de dag van de ondertrouw;
- 8.5.2 huwelijk of geregistreerd partnerschap van de werknemer: de dag van voltrekking van het huwelijk of het aangaan van het geregistreerde partnerschap én de dag daarvoor of daarna (keuze werknemer);

- 8.5.3 huwelijk van een van de ouders, schoon-, stief- of pleegouders, kinderen, stief- of pleegkinderen, voogd, (half)broers, (half)zusters, zwagers of schoonzusters van de werknemer: de dag van het huwelijk;
- 8.5.4 25-, 40- of 50-jarig huwelijk van de werknemer, zijn ouders, schoon-, stief- of pleegouders, grootouders: de dag waarop het huwelijk wordt gevierd.

**Artikel 8.6 Verlof bij jubileum** • NORMBEPALING

De dag waarop het 25- of 40-jarig dienstjubileum wordt gevierd van de werknemer, zijn partner, zijn ouders, schoon-, stief- of pleegouders, grootouders, krijgt de werknemer betaald verlof.

**Artikel 8.7 Verlof bij verhuizing** • NORMBEPALING

Bij verhuizing op verzoek van de werkgever krijgt een werknemer betaald verlof op de dag van de verhuizing. Bij een verhuizing niet op verzoek van de werkgever krijgt de werknemer maximaal eenmaal per twee jaar betaald verlof op de dag van de verhuizing.

**Artikel 8.8 Verlof voor vergaderingen** • NORMBEPALING

Een werknemer krijgt betaald verlof:

- 8.8.1 als hij voor een door CAO-partijen ingestelde commissie moet verschijnen: de daarvoor benodigde tijd;
- 8.8.2 voor het bijwonen van vergaderingen of zittingen van publiekrechtelijke colleges, waarin hij met toestemming van de werkgever zitting heeft: de daarvoor benodigde tijd.

**Artikel 8.9 Buitengewoon verlof per onderneming** • KEUZE-BEPALING

- 8.9.1 De werkgever kan in overeenstemming met de ondernemingsraad een regeling vaststellen voor in totaal twee buitengewoon-verlofdagen voor huwelijk, jubilea, verhuizing en vergaderingen als bedoeld in de artikelen 8.5 tot en met 8.8.
- 8.9.2 De werkgever kan in overeenstemming met de ondernemingsraad overeenkomen iedere werknemer twee extra verlofdagen toe te kennen onder de voorwaarde dat er geen buitengewoon-verlofregeling is voor huwelijk, jubilea, verhuizing en vergaderingen als bedoeld in de artikelen 8.5 tot en met 8.8.

# Woondiensten Cafetaria Systeem

## **Artikel 9.1 Woondiensten Cafetaria Systeem** • STANDAARDBEPALING

- 9.1.1 De werkgever biedt de werknemer de mogelijkheid om arbeidsvoorwaarden te ruilen door middel van het Woondiensten Cafetaria Systeem.
- 9.1.2 De werkgever stelt na overleg met de ondernemingsraad vast:
- of en zo ja welke bedrijfseigen regelingen als bron en/of doel worden opgenomen in het Woondiensten Cafetaria Systeem van de werkgever;
  - het moment van de keuzeronde en de keuzeperiode;
  - de peildatum.

## **Artikel 9.2 Definities Woondiensten Cafetaria Systeem** • STANDAARDBEPALING

Het Woondiensten Cafetaria Systeem hanteert de volgende definities:

- Keuzeronde: de maand waarin de werknemer zijn keuzes bekendmaakt voor de volgende keuzeperiode.
- Keuzeperiode: de periode volgend op de keuzeronde, waarin de keuzes van de werknemer worden uitgevoerd.
- Bron: de arbeidsvoorwaarde waarvan de werknemer geheel of gedeeltelijk afziet.
- Doel: de arbeidsvoorwaarde die een werknemer kan verkrijgen of uitbreiden door het aanwenden van een bron.
- Uurwaarde: het brutojaarsalaris (= brutomaandsalaris x 12, exclusief vakantiegeld) gedeeld door de arbeidsduur per week maal 52.
- Peildatum: de datum die bepalend is voor de uurwaarde van de bronnen en doelen.

## **Artikel 9.3 Deelname aan het Woondiensten Cafetaria Systeem**

• STANDAARDBEPALING

Iedere werknemer met een vaste contractuele arbeidsduur per week en een arbeidsovereenkomst met de duur van ten minste één jaar kan met ingang van de eerstvolgende keuzeperiode deelnemen aan het Woondiensten Cafetaria Systeem van de werkgever, tenzij daarover andersluidende – voor de werknemer gunstigere – afspraken zijn gemaakt bij de indiensttreding.

## **Artikel 9.4 Bronnen en doelen** • STANDAARDBEPALING

9.4.1 Het Woondiensten Cafeteria Systeem omvat de volgende bronnen en doelen:

<b>Bronnen</b>	<b>Omvang</b>
Vakantie-uren	De bovenwettelijke vakantie-uren
Vakantietoeslag	Alles boven de vakantietoeslag van het wettelijk minimumloon
Toeslag voor werk buiten de normale werktijden van de onderneming	Maximaal de in de keuzeperiode te ontvangen toeslag
Salaris	Alles boven het wettelijk minimumloon
Extra-uren	De schriftelijk overeengekomen te werken extra uren boven de 36-urige werkweek, voor werknemers met contractuele arbeidsduur van 36 uur per week, met een maximum van 4 uur per week, zoals bedoeld in artikel 3.1.2
Bereikbaarheidsdienstvergoeding	Maximaal de in de keuzeperiode te ontvangen vergoeding
Jubileumgratificatie	De in de keuzeperiode te ontvangen jubileumgratificatie

<b>Doelen</b>	<b>Bestedingsruimte</b>
Vakantie-uren	Maximaal viermaal de overeengekomen arbeidsduur per week
Levensloopregeling*	Het wettelijk maximaal toegestane spaarbedrag voor verlof per jaar
Spaarloon*	Het wettelijk maximaal toegestane spaarbedrag
Geld	Onbeperkt
Fietsenplan	Maximaal het wettelijk fiscale maximum
Vakbondscontributie	Maximaal 210 euro per kalenderjaar

\* De werknemer moet per jaar kiezen tussen deelname aan de spaarloonregeling of aan de levensloopregeling. Het is niet toegestaan om tegelijkertijd voor beide regelingen te sparen.

9.4.2 Aan de bronnen en doelen kunnen worden toegevoegd de bedrijfseigen regelingen van de werkgever.

## **Artikel 9.5 Uitgangspunten Woondiensten Cafeteria Systeem**

• STANDAARDBEPALING

9.5.1 Iedere werknemer heeft aanspraak op de arbeidsvoorwaarden die in de CAO Woondiensten staan vermeld, tenzij de werknemer voor de keuzeperiode een deel van zijn arbeidsvoorwaarden ruilt voor andere arbeidsvoorwaarden.

9.5.2 De werknemer heeft het recht gebruik te maken van de ruilmogelijkheden in het Woondiensten Cafeteria Systeem. Er is geen directe koppeling tussen bronnen en doelen. De werknemer is vrij in het kiezen van zijn doelen, onafhankelijk van de bron die hij daartoe inzet. De ingebrachte bronnen en doelen worden gewaardeerd op de uurwaarde.



## **Artikel 9.6 Procedure Woondiensten Cafeteria Systeem** • STANDAARDBEPALING

- 9.6.1 In de keuzeronde van elk jaar maakt de werknemer zijn keuze(s) kenbaar voor de volgende keuzeperiode.
- 9.6.2 De werknemer krijgt voor de keuzeronde een uitnodiging van de werkgever om zijn keuzes in het Woondiensten Cafeteria Systeem kenbaar te maken. De werknemer geeft, voor zover mogelijk, in het systeem aan of de inhoudingen op de bronnen en de bestedingen aan de doelen maandelijks of eenmaal per jaar moeten plaatsvinden.
- 9.6.3 De werknemer legt zijn definitieve keuze(s) schriftelijk vast in een aanvulling op de arbeidsovereenkomst.
- 9.6.4 Als er een verschil bestaat tussen de totale actuele waarde van de gekozen bronnen en doelen, dan mag de werkgever dit verschil verrekenen met het maandsalaris van de werknemer. De werkgever stelt de werknemer zo spoedig mogelijk, maar in elk geval binnen één maand na afloop van de keuzeronde, schriftelijk op de hoogte van deze aanpassingen.
- 9.6.5 Verrekening van de bronnen en doelen vindt plaats op basis van de uurwaarde van de keuzes, geldend op de peildatum, die de werknemer binnen het Woondiensten Cafeteria Systeem heeft gemaakt.
- 9.6.6 De uurwaarde wordt niet aangepast voor wijzigingen die plaatsvinden na de peildatum, eventueel met terugwerkende kracht, gedurende de geldigheidsduur van de keuze.
- 9.6.7 Gedurende de keuzeperiode kan de werkgever op uitdrukkelijk schriftelijk verzoek van de werknemer een wijziging van een keuze toestaan. Deze toestemming wordt schriftelijk vastgelegd.

## **Artikel 9.7 Salaris als bron** • STANDAARDBEPALING

Als salaris wordt ingezet als bron, kan dit gevolgen hebben voor de hoogte van de vakantietoeslag. Als dit het geval is, compenseert de werkgever dit door:

- de waarde van de verlaging van de vakantietoeslag mee te nemen in de waardeberekening van de bron salaris, of
- de vakantietoeslag te berekenen conform artikel 7.7 of 7.8 waarbij in de grondslag géén rekening is gehouden met het verlaagde (maand)salaris van de werknemer ten gevolge van keuzes via het cafetariasyteem.

## **Artikel 9.8 Fiscale, sociale-verzekeringsrechtelijke en pensioenaspecten**

• STANDAARDBEPALING

Deelname aan het Woondiensten Cafeteria Systeem kan voor de werknemer gevolgen hebben op fiscaal gebied, voor de sociale verzekeringen en het pensioen. De werknemer is zelf verantwoordelijk voor deze gevolgen en draagt het risico daarvan. De werkgever compenseert deze gevolgen niet.

### **Artikel 9.9 Vakantie-uren als doel** • STANDAARDBEPALING

Wanneer een werknemer via het Woondiensten Cafeteria Systeem vakantie-uren heeft verkregen, overlegt hij over de opname van deze vakantie-uren met zijn leidinggevende. De werkgever kan zich tegen het moment van opnemen van deze vakantie-uren verzetten op grond van gewichtig bedrijfs- of dienstbelang.

### **Artikel 9.10 Levensloopregeling** • STANDAARDBEPALING

De werknemer overlegt met zijn leidinggevende alvorens het gespaarde verlof uit de levensloopregeling op te nemen. De werkgever kan zich tegen het moment van opnemen verzetten op grond van zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang. Uitzondering hierop vormt ouderschapsverlof zoals opgenomen in de Wet Arbeid en Zorg. De werkgever geeft binnen één maand nadat hij het verzoek van de werknemer heeft ontvangen, schriftelijk uitsluitel aan de werknemer.

### **Artikel 9.11 Verrekening van bronnen en doelen bij einde dienstverband**

• STANDAARDBEPALING

Als de arbeidsovereenkomst met een werknemer wordt beëindigd op het moment dat de waarde van de doelen de waarde van de bronnen overtreft, wordt dit verschil met het nettosalaris verrekend. Als het nettosalaris ontoereikend is, heeft de werknemer een schuld bij de werkgever. Deze schuld is rentedragend en direct opeisbaar. Bedraagt de waarde van de bronnen meer dan de waarde van de doelen, dan wordt het verschil als brutosalaris aan de werknemer uitbetaald.

## Hoofdstuk 10. Employabilitybeleid (loopbaanontwikkeling)

### **Artikel 10.1 Persoonlijk loopbaanplan (PLP)** • NORMBEPALING

- 10.1.1 Een werknemer kan, desgewenst met ondersteuning van zijn werkgever, een persoonlijk loopbaanplan opstellen. Doel van dit plan is het vergroten van de inzetbaarheid van de werknemer uitgaande van de eigen mogelijkheden en doelen in relatie tot de mogelijkheden en doelen van de organisatie. Het persoonlijk loopbaanplan bestaat in beginsel een periode tot drie jaar en kan jaarlijks worden bijgesteld.
- 10.1.2 Een persoonlijk loopbaanplan bestaat in elk geval uit de volgende onderdelen:
- de doelstelling van de werknemer voor (de ontwikkeling van) zijn werk binnen of buiten de organisatie en de periode waarbinnen hij dit doel wil realiseren;
  - de scholing en/of training die de werknemer daarvoor nodig heeft gedurende de looptijd van het persoonlijk loopbaanplan;
  - de maatregelen die nodig zijn om de werknemer inzetbaar te houden, vooral de werknemer van 40 jaar en ouder.
- 10.1.3 De werknemer dient uiterlijk in de maand oktober bij de werkgever een persoonlijk loopbaanplan in voor het volgende kalenderjaar.
- 10.1.4 Wanneer de werkgever een personeelsbeleidsplan heeft vastgesteld toetst hij het persoonlijk loopbaanplan daaraan en overlegt met de werknemer over het doel van zijn plan en de faciliteiten die de werkgever verstrekt om dat doel te bereiken. Vervolgens wordt het persoonlijk loopbaanplan door werkgever en werknemer, inclusief de gemaakte afspraken, vastgelegd en kan de werknemer gebruikmaken van de faciliteiten voor scholings- en trainingsbeleid zoals bedoeld in artikel 10.4 of 10.5.
- 10.1.5 Wanneer de werkgever geen personeelsbeleidsplan heeft vastgesteld, verstrekt de werkgever aan de werknemer op basis van het persoonlijk loopbaanplan de faciliteiten voor scholings- en trainingsbeleid zoals bedoeld in artikel 10.4 of 10.5 tenzij het plan kennelijk en in overwegende mate geen relatie heeft met de doelstellingen van de onderneming en de mogelijkheden van de werknemer (marginale inhoudelijke toetsing).

### **Artikel 10.2 Persoonlijk loopbaanplan (PLP) per onderneming** • KEUZE-BEPALING

De werkgever kan in overeenstemming met de ondernemingsraad een regeling vaststellen voor persoonlijke loopbaanplannen van werknemers.

### **Artikel 10.3 Persoonlijk loopbaanadvies** • STANDAARDBEPALING

Als de werkgever een beoordelingssysteem (artikel 4.10) heeft ingevoerd, krijgt de werknemer eenmaal in de drie jaar recht op een persoonlijk loopbaanadvies bij een vooraf door de werkgever geselecteerd bureau. Dit loopbaanadvies wordt vervolgens betrokken bij het persoonlijk

loopbaanplan van de werknemer. Daarnaast wordt in de branche een project voor loopbaanontwikkeling gestart (zie bijlage 4).

#### **Artikel 10.4 Faciliteiten voor scholings- en trainingsbeleid** • NORMBEPALING

- 10.4.1 De werkgever stelt in overleg met de ondernemingsraad een scholings- en trainingsplan vast. De werkgever is verantwoordelijk voor het scheppen van zodanige condities dat de werknemer ook daadwerkelijk de noodzakelijke scholing en training kan volgen. De werknemer neemt zijn verantwoordelijkheid om zodanige scholing en training te volgen dat zijn inzetbaarheid en daarmee zijn werkzekerheid nu en in de toekomst behouden blijft. Deze gezamenlijke verantwoordelijkheid brengt met zich mee, dat zowel werkgever als werknemer een bijdrage leveren in termen van inspanning, tijd en kosten.
- 10.4.2 De werkgever kan een werknemer opdracht geven scholing of training te volgen wanneer dat volgens de werkgever nodig is voor het vervullen van zijn huidige functie. De kosten hiervan komen voor rekening van de werkgever. De regeling van artikel 10.4.5 is op deze kosten niet van toepassing.
- 10.4.3 Wanneer het persoonlijk loopbaanplan voorziet in scholing of training voor het (gaan) vervullen van een functie bij de eigen werkgever of een andere werkgever in de zin van de CAO, dan krijgt de werknemer:
- ten minste twee scholingsdagen per jaar voor die training of scholing. Deze scholingsdagen kunnen over de periode die het persoonlijk loopbaanplan beslaat worden gespaard en in die periode al dan niet aaneengesloten worden gebruikt (maximale periode: vijf jaar);
  - een bijdrage in de studiekosten (lesgeld, examengeld, reiskosten) van deze scholing of training. Voor werknemers met een afgesproken arbeidstijd van minder dan vijftien uur per week is de bijdrage ten minste een kwart van de kosten, voor werknemers met een afgesproken arbeidstijd van vijftien uur of meer ten minste de helft van deze kosten.
- 10.4.4 De werkgever kan betaling van de bijdrage in de studiekosten stoppen:
- als een werknemer zonder gunstige uitslag tweemaal examen heeft afgelegd.
- 10.4.5 De werkgever kan terugbetaling van verleende bijdragen eisen:
- als blijkt dat de bijdrage door de werknemer niet wordt of is gebruikt voor het volgen van de studie;
  - als de werknemer er blij van geeft onvoldoende geïnteresseerd te zijn in de studie door bijvoorbeeld niet binnen redelijke termijn examen te doen;
  - als de werknemer tijdens de studie op eigen verzoek ontslag neemt;
  - als de arbeidsovereenkomst tijdens de studie op grond van artikel 7:677 BW (dringende reden) wordt beëindigd;
  - als de verleende bijdrage € 1.500 of meer bedraagt en binnen drie jaar na het beëindigen van de studie de werknemer op eigen verzoek ontslag neemt of de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:677 BW (dringende reden) wordt

beëindigd. Op het terug te betalen bedrag zal 1/36-ste deel in mindering komen voor elke volle maand tussen het beëindigen van de studie en het beëindigen van het dienstverband.

#### **Artikel 10.5 Faciliteiten voor scholings- en trainingsbeleid** • KEUZE-BEPALING

De werkgever kan in overeenstemming met de ondernemingsraad een regeling vaststellen voor faciliteiten voor scholings- en trainingsbeleid. Onderdeel van die faciliteiten zijn ten minste twee scholingsdagen per werknemer per jaar en een bijdrage in de studiekosten van ten minste een kwart of de helft van de kosten voor werknemers die respectievelijk een arbeidstijd van minder dan vijftien uur per week hebben of een arbeidstijd van vijftien uur of meer per week hebben.

#### **Artikel 10.6 Faciliteiten voor leeftijd bewust beleid** • NORM-BEPALING

10.6.1 In overleg met de ondernemingsraad stelt de werkgever een plan vast voor leeftijd-bewust beleid dat is gericht op het inzetbaar houden van vooral werknemers van 40 jaar en ouder. De werkgever is verantwoordelijk voor het creëren van de omstandigheden waaronder deze groep werknemers optimaal kan blijven functioneren en hun vitaliteit en arbeidstevredenheid behouden. De werkgever doet dit onder andere door rekening te houden met de behoefte van werknemers van 40 jaar en ouder aan extra vrije tijd door het werk zodanig in te roosteren dat de werknemer voldoende gelegenheid krijgt te herstellen van zijn werk.

De werknemer heeft een eigen verantwoordelijkheid: hij heeft oog voor de mogelijke beperkingen van zijn inzetbaarheid en overlegt met zijn werkgever over de mogelijkheden zijn (toekomstige) inzetbaarheid te vergroten.

In het kader van hun gezamenlijke verantwoordelijkheid kunnen werkgever en werknemer bijvoorbeeld afspraken maken over aangepaste werktijden voor (groepen) werknemers, inroostering van de bereikbaarheidsdienst, functieaanpassing of functiewijziging, het tijdstip van (vroeg)pensioen en bijzondere voorzieningen in het kader van het Arbo-beleid of medisch onderzoek en begeleiding.

10.6.2 Werknemers van 55 jaar en ouder hebben recht op extra roostervrije uren. Deze uren kunnen in overleg met de werkgever in het kader van een persoonlijk loopbaanplan worden besteed aan bijvoorbeeld minder uren werken per dag of week of eerder met vroegpensioen. Uren die niet zijn aangewend in het kader van het persoonlijk loopbaanplan van de werknemer vervallen aan het einde van het kalenderjaar. Voor werknemers die in de loop van het kalenderjaar de hieronder genoemde leeftijd bereiken, bedraagt het aantal extra roostervrije uren:

<b>Leeftijd</b>	<b>Aantal extra roostervrije uren</b>
55 jaar	14,4
56 jaar tot en met 59 jaar	21,6
60 jaar	36
61 jaar	43,2
62 jaar	57,6
63 jaar	79,2
64 en 65 jaar	86,4

- 10.6.3 Op verzoek van de werknemer van 55 jaar en ouder kan zijn 36-urige werkweek worden omgezet in een kortere werkweek tot minimaal 32 uur per week, mits het bedrijfsbelang zich hiertegen niet verzet. De werknemer kan voor het realiseren van de kortere werkweek vakantiedagen en roostervrije uren inzetten en voor het overige onbetaald verlof opnemen. De werknemer en werkgever moeten het vóór het begin van een nieuw kalenderjaar eens worden over het aantal arbeidsuren en een jaar-rooster.

#### **Artikel 10.7 Faciliteiten voor leeftijdbewust beleid** • KEUZE-BEPALING

De werkgever kan in overeenstemming met de ondernemingsraad een regeling vaststellen voor leeftijdbewust beleid. Onderdeel van het leeftijdbewust beleid zijn de extra roostervrije uren voor werknemers van 55 jaar en ouder. Werknemers van 55 jaar en ouder hebben recht op ten minste het aantal roostervrije uren zoals vermeld in artikel 10.6.2.

#### **Artikel 10.8 Outplacement** • STANDAARDBEPALING

Wanneer het persoonlijk loopbaanplan voorziet in scholing of training die is gericht op het (gaan) vervullen van een functie bij een andere onderneming dan een werkgever in de zin van deze CAO, dan leggen werkgever en werknemer hun afspraken vast over de wederzijdse inspanning die zij hiervoor zullen doen.

#### **Artikel 10.9 Opleiding werknemers in het kader van de Wet Educatie en Beroepsonderwijs** • STANDAARDBEPALING

- 10.9.1 De werknemer die volgens de bepalingen van de Leerplichtwet gedurende een of meer dagen per week leerplichtig is, heeft over die dag(en) geen aanspraak op loon. Zijn aanspraak op vakantie en vakantietoeslag wordt dienovereenkomstig verminderd. Op dagen dat vanwege schoolvakanties geen onderwijs wordt gegeven, bestaat geen aanspraak op loon, tenzij werkgever en werknemer overeenkomen dat op die dagen arbeid wordt verricht.
- 10.9.2 De werkgever zal de vakopleiding van de werknemer zo veel mogelijk bevorderen. Hij zal met de werknemer, die hiertoe de wens te kennen geeft, een leerovereenkomst aangaan in het kader van de Wet Educatie en Beroepsonderwijs, in de voor de werknemer van toepassing zijnde richting.

- 10.9.3 De werkgever is gehouden de werknemer, met wie hij een leerovereenkomst is aangegaan, in de gelegenheid te stellen om binnen de normale werktijd en met behoud van salaris over de noodzakelijk verzuimde uren aanvullend theoretisch onderwijs te volgen. De werknemer die aanvullend theoretisch onderwijs volgt aan een avondschool mag op de dagen waarop hij de school bezoekt, het werk zo veel eerder met behoud van salaris beëindigen als noodzakelijk is voor het tijdig aanwezig zijn op school.

**Artikel 10.10 FSOW** • STANDAARDBEPALING

- 10.10.1 De werkgever verstrekt een bijdrage aan de Stichting Fonds Scholing en Ontwikkeling Woningcorporaties (FSOW) voor het bevorderen van deelname aan vakgerichte opleidingen, voor het stimuleren, onderzoeken en ontwikkelen van scholings- en andere activiteiten specifiek voor de corporatiebranche.
- 10.10.2 De bijdrage is 0,15 procent van het brutojaarsalaris inclusief bereikbaarheidsdienstvergoedingen (zonder maximering), die geldt voor het personeel van de werkgever voor het betreffende jaar. De bijdrage wordt geïnd door de Stichting VUT-fonds voor de Woningcorporaties. De premieverdeling voor is als volgt:

<b>FSOW premie 0,15%</b>	<b>Verdeling</b>
Werkgeversdeel	0,075%
Werknemersdeel	0,075%

## Hoofdstuk 11. Medezeggenschap en faciliteiten voor vakbondswerk

### **Artikel 11.1 Verlof voor vakbondsleden** • STANDAARDBEPALING

- 11.1.1 Een werknemer die lid is van een van de werknemersorganisaties die partij is bij deze CAO krijgt onbetaald verlof voor het bijwonen van vergaderingen van de Kamer van Koophandel, het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI) of een sociaal verzekeringsorgaan, als hij daarin is benoemd door zijn werknemersorganisatie.
- 11.1.2 Een werknemer die lid is van een van de werknemersorganisaties die partij is bij deze CAO krijgt betaald verlof voor het deelnemen aan een door zijn werknemersorganisatie georganiseerde vergadering, studiebijeenkomst of cursus. Voorwaarde hiervoor is dat hij persoonlijk is uitgenodigd. De werknemer krijgt verlof voor de duur van de bijeenkomst, tenzij het bedrijfsbelang zich hiertegen verzet.

### **Artikel 11.2 Werkgeversbijdrage voor scholings- en vormingswerk**

• STANDAARDBEPALING

De werkgever geeft een financiële bijdrage voor het scholings- en vormingswerk door de werknemersorganisaties die partij zijn bij deze CAO, op basis van het personeelsbestand per 1 januari van elk jaar. De werkgever betaalt € 19 per werknemer in 2007 en 2008.

### **Artikel 11.3 De ondernemingsraad** • STANDAARDBEPALING

De werkgever stelt in het belang van het goed functioneren van zijn onderneming in al haar doelstellingen een ondernemingsraad in wanneer in zijn onderneming in de regel ten minste tien werknemers werken.

### **Artikel 11.4 Vacature raad van commissarissen** • STANDAARDBEPALING

Bij een vacature in de raad van commissarissen/raad van toezicht deelt de werkgever vooraf aan de ondernemingsraad mee wie de raad wil benoemen. De raad van commissarissen/raad van toezicht maakt daarbij gegevens bekend die redelijkerwijs van belang zijn voor de vervulling van de taak van de te benoemen commissaris. De werkgever stelt hierna de ondernemingsraad in de gelegenheid om een advies uit te brengen over de voorgenomen benoeming. Als de raad van commissarissen/raad van toezicht het advies van de ondernemingsraad niet volgt, deelt de werkgever dit schriftelijk en gemotiveerd mee aan de ondernemingsraad.



## Hoofdstuk 12. Pensioenen

### Paragraaf A Flexpensioenregeling: pensioenregeling voor werknemers geboren op of na 1 januari 1950

#### Artikel 12.1 Flexpensioen • STANDAARDBEPALING

- 12.1.1 De werknemer heeft recht op ouderdomspensioen. De weduwe, weduwnaar, partner en wezen hebben recht op partner- en wezenpensioen, overeenkomstig de statuten en het Flexpensioenreglement van SPW\*.
- 12.1.2 De werknemer die geboren is op of na 1 januari 1950 en die voldoet aan de bepalingen van artikel 15 van het reglement van Stichting VUT-fonds voor de Woningcorporaties (SVW), kan eerder dan 65 jaar stoppen met werken doordat de werknemer een voorwaardelijke aanvulling ontvangt op het ouderdomspensioen zoals vermeld in het Flexpensioenreglement van SPW\*. Deze voorwaardelijke aanvulling komt te vervallen bij vertrek uit de sector binnen 15 jaar na 1 januari 2006 anders dan door pensionering en wordt onvoorwaardelijk als de werknemer na verloop van deze periode nog in dienst is.

#### Artikel 12.2 Pensioenpremieverdeling 2007 • STANDAARDBEPALING

- 12.2.1 Werkgever en werknemer betalen voor de pensioenvoorzieningen ieder een premie. Voor 2007 geldt de volgende premieverdeling:

Premieverdeling 2007 (werknemers geboren op of na 1 januari 1950)

Premie 2007	Grondslag	Werkgever	Werknemer	Totaal
Premie ouderdomspensioen	Het vaste maandsalaris op de peildatum 1 januari op jaarbasis, verhoogd met de vakantietoeslag, te verminderen met de franchise van € 11.872. Voor parttimers wordt de grondslag naar rato berekend.	18,98%	11,02%	30%
Premie overgang vroegpensioen	Het vaste maandsalaris op de peildatum 1 januari op jaarbasis, verhoogd met de vakantietoeslag en de volgens een van tevoren vastgesteld jaarrooster ontvangen bereikbaarheidsdienstvergoeding. Hierbij geldt geen maximum grondslag.	4,9%	0%	4,9%

\* Voor een actueel reglement verwijzen wij naar [www.spw.nl](http://www.spw.nl).

- 12.2.2 Als de premie overgang vroegpensioen in de toekomst stijgt dan wel daalt, komt deze stijging en daling voor rekening dan wel ten gunste van de werkgever.

## **Paragraaf B Pensioenregeling voor werknemers geboren vóór 1 januari 1950**

### **Artikel 12.3 Pensioenen** • STANDAARDBEPALING

- 12.3.1 De werknemer heeft recht op ouderdomspensioen. De weduwe, weduwnaar, partner en wezen hebben recht op partner- en wezenpensioen, overeenkomstig de statuten en het (vroeg)pensioenreglement van SPW\*.
- 12.3.2 De werknemer geboren vóór 1 januari 1950 heeft recht op vroegpensioen overeenkomstig de statuten en het (vroeg)pensioenreglement van SPW. De opbouw van vroegpensioen vindt plaats tot een jaarlijks te indexeren maximum.
- 12.3.3 Voor werknemers die op 31 december 1997 in dienst waren van de werkgever en op die datum de leeftijd van 50 jaar hadden bereikt en een salaris genoten boven de maximeringsgrens, is een collectieve regeling in het pensioenreglement opgenomen voor de opbouw van vroegpensioen boven de maximeringsgrens.

### **Artikel 12.4 Overgangs- en Ingroei-VUT-regeling** • STANDAARDBEPALING

- 12.4.1 Voor de overgang van VUT naar vroegpensioen heeft de werknemer geboren vóór 1 januari 1950 die aan de voorwaarden voldoet, recht op een uitkering op grond van de Ingroei-VUT-regeling overeenkomstig de statuten en het reglement van SVW.
- 12.4.2 De statuten en het reglement van SVW maken integraal onderdeel uit van deze CAO en zijn als bijlage 5 in de CAO opgenomen.
- 12.4.3 De Overgangs- en Ingroei-VUT-regeling wordt gefinancierd op basis van omslag. De uitkeringen op grond van de Overgangs- en Ingroei-VUT-regeling worden betaald uit de premies die werkgevers daarvoor jaarlijks aan SVW afdragen.
- 12.4.4 Ter financiering van de Overgangs- en Ingroei-VUT-regeling betalen werkgevers een premie van het pensioengevend jaarloon. De premies zijn vermeld in artikel 12.5.
- 12.4.5 Ter financiering van de lopende uitkeringen op grond van het VUT-reglement zoals dat gold tot en met 1 januari 1998 betalen werkgevers een premie van het pensioengevend jaarloon. De premies zijn vermeld in artikel 12.5.

\*Voor een actueel reglement verwijzen wij naar [www.spw.nl](http://www.spw.nl).

## **Artikel 12.5 Pensioenpremieverdeling 2007** • STANDAARDBEPALING

12.5.1 Werkgever en werknemer betalen voor de pensioenvoorzieningen ieder een premie. Voor 2007 geldt de volgende premieverdeling: Premieverdeling 2007 (werknemers geboren vóór 1 januari 1950)

<b>Premie 2007</b>	<b>Grondslag</b>	<b>Werkgever</b>	<b>Werknemer</b>	<b>Totaal</b>
Premie ouderdomspensioen	Het vaste maandsalaris op de peildatum 1 januari op jaarbasis, verhoogd met de vakantietoeslag, te verminderen met de franchise van € 14.903. Voor parttimers wordt de grondslag naar rato berekend.	12,66%	12,34%	25%
Premie vroegpensioen	Het vaste maandsalaris op de peildatum 1 januari op jaarbasis, verhoogd met de vakantietoeslag en de volgens een van tevoren vastgesteld jaarrooster ontvangen bereikbaarheidsdienstvergoeding tot een maximum van € 58.429.	6,40%	3,30%	9,70%
Premie overgang vroegpensioen	Het vaste maandsalaris op de peildatum 1 januari op jaarbasis, verhoogd met de vakantietoeslag en de volgens een van tevoren vastgesteld jaarrooster ontvangen bereikbaarheidsdienstvergoeding. Hierbij geldt geen maximum grondslag.	4,9%	0%	4,9%

12.5.2 Als de premie overgang vroegpensioen in de toekomst stijgt dan wel daalt, komt deze stijging en daling voor rekening dan wel ten gunste van de werkgever.

## **Paragraaf C Pensioenpremieverdeling 2008**

### **Artikel 12.6 Pensioenpremieverdeling 2008** • STANDAARDBEPALING

In 2008 daalt het premieaandeel van werknemers met 1 procent doordat 1 procent OP-premie verschuift van werknemer naar werkgever. Indien de totale OP-premie per 1 januari 2008 door het bestuur van SPW met maximaal 1 procent wordt verlaagd, komt deze daling ten goede aan werknemers.

## Hoofdstuk 13. Afspraken tussen werkgever en ondernemingsraad

### **Artikel 13.1 Uitgangspunten** • STANDAARDBEPALING

- 13.1.1 De werkgever kan een of meer eigen arbeidsvoorwaardenregelingen vaststellen in overeenstemming met de ondernemingsraad binnen de in de CAO aangegeven inhoudelijke en procedurele kaders.
- 13.1.2 De ondernemingsraad is bevoegd om met de werkgever te onderhandelen over eigen arbeidsvoorwaardenregelingen die bindend zijn voor de werknemers in dienst van de onderneming.
- 13.1.3 De werkgever kan in overeenstemming met de ondernemingsraad komen tot eigen arbeidsvoorwaardenregelingen over de onderwerpen benoemd in artikel 1.3.1. Hierbij gelden de volgende aanvullende voorwaarden:
- De eigen arbeidsvoorwaardenregelingen dienen op regelingenniveau ten minste gelijkwaardig te zijn aan de normbepalingen.
  - De partij die het voorstel tot invulling van een keuzebepaling in artikel 1.3.1 heeft gedaan, is gehouden de gelijkwaardigheid als bedoeld in bovenstaande voorwaarde aan te tonen.
  - Er kan geen vervangende instemming worden verkregen door inschakeling van de rechter.
- 13.1.4 Op het overleg tussen werkgever en ondernemingsraad zijn van toepassing:
- de bepalingen in de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) mits van toepassing;
  - de procedure in dit hoofdstuk, én
  - eventueel afgesproken extra bevoegdheden van de ondernemingsraad, vastgelegd in een convenant of ondernemingsovereenkomst.
- 13.1.5 Eigen arbeidsvoorwaardenregelingen totstandgekomen binnen de in de CAO aangegeven kaders, zijn bindend als ze tot stand zijn gekomen tussen de werkgever en ondernemingsraad volgens de procedure in dit hoofdstuk. Regelingen die hiermee in strijd zijn, zijn nietig.
- 13.1.6 Als er geen overeenstemming is tussen werkgever en ondernemingsraad over de eigen arbeidsvoorwaardenregelingen, zijn de normbepalingen van toepassing.

### **Artikel 13.2 Looptijd, ingangsdatum, vervallen grondslag eigen arbeidsvoorwaardenregelingen** • STANDAARDBEPALING

- 13.2.1 Eigen arbeidsvoorwaardenregelingen hebben dezelfde einddatum als de CAO, tenzij een kortere looptijd overeengekomen is. Bestaande regelingen kunnen altijd tussentijds (op initiatief van werkgever of ondernemingsraad) in overeenstemming worden gewijzigd.

- 13.2.2 Zolang in enig jaar (nog) geen nieuwe CAO tot stand is gekomen, behouden de eigen arbeidsvoorwaardenregelingen net als de CAO hun geldigheid.
- 13.2.3 Als een nieuwe CAO (eventueel met terugwerkende kracht) in werking treedt, dan eindigen de eigen arbeidsvoorwaardenregelingen na een termijn van zes maanden na goedkeuring van het CAO-akkoord. De normbepaling is dan van kracht. Dit is niet het geval als binnen zes maanden na goedkeuring van het CAO-akkoord, de betrokken werkgever in overeenstemming met de ondernemingsraad de bestaande regeling heeft verlengd of aangepast of een nieuwe regeling heeft opgesteld.
- 13.2.4 Als bij een wijziging van de CAO geen bepaling meer wordt opgenomen, waarop al gemaakte eigen arbeidsvoorwaardenregelingen zijn gebaseerd, dan eindigen deze regelingen op een termijn van zes maanden na goedkeuring van het CAO-akkoord waarin de grondslag is vervallen.
- 13.2.5 Werkgever en ondernemingsraad komen de datum overeen waarop een eigen arbeidsvoorwaardenregeling van kracht wordt.

### **Samenvattend schema artikel 13.2**

<b>CAO Woondiensten</b>	<b>Eigen arbeidsvoorwaardenregeling</b>
Looptijd CAO	Zelfde einddatum als de CAO, tenzij korter overeengekomen. Ingangsdatum eigen regelingen komen werkgever en OR overeen.
Nog geen nieuwe CAO	Eigen regelingen hebben nawerking, net als de CAO Woondiensten.
Nieuwe CAO	Eigen regelingen eindigen zes maanden na goedkeuring van het CAO-akkoord. Werkgever en OR kunnen bestaande regelingen verlengen, aanpassen of nieuwe regelingen opstellen of terugvallen op de normbepaling.
Vervallen grondslag CAO	Eigen regelingen eindigen zes maanden na goedkeuring CAO-akkoord.

### **Artikel 13.3 Mandaat ondernemingsraad en raadpleging werknemers**

#### • STANDAARDBEPALING

Alle werknemers of de afgebakende groep van werknemers moeten worden geraadpleegd, om zo de werknemers te betrekken bij het overleg en de terugkoppeling na een bereikt principe-akkoord.

### **Artikel 13.4 Uitbreiding faciliteiten ondernemingsraad**

#### • STANDAARDBEPALING

Als de werkgever en de ondernemingsraad overeenkomen binnen de onderneming eigen arbeidsvoorwaardenregelingen af te spreken, dan dienen zij als onderdeel van die afspraak overeenstemming te bereiken over uitbreiding van de faciliteiten van de ondernemingsraad, daarbij is het bepaalde in de artikelen 13.6 en 13.7 niet van toepassing.

### **Artikel 13.5 Onderhandelingen** • STANDAARDBEPALING

- 13.5.1 Zowel de werkgever als de ondernemingsraad kunnen voorstellen indienen voor eigen arbeidsvoorwaardenregelingen. De onderhandelingen daarover starten zodra een voorstel aan de wederpartij is voorgelegd.
- 13.5.2 Voor aanvang van het overleg met de werkgever belegt de ondernemingsraad een personeelsvergadering waarin de door de ondernemingsraad in te brengen voorstellen of standpunten worden besproken.
- 13.5.3 Werkgever en ondernemingsraad overleggen met elkaar over de voorgestelde eigen arbeidsvoorwaardenregelingen.

### **Artikel 13.6 Akkoord** • STANDAARDBEPALING

- 13.6.1 Het onderhandelingsresultaat dat de werkgever in overeenstemming met de ondernemingsraad heeft bereikt, resulteert in een principeakkoord, dat schriftelijk wordt vastgelegd.
- 13.6.2 Als voor de eerste keer bij de werkgever een arbeidsvoorwaardenregeling wordt ingevoerd, dan bestaat het principeakkoord uit de volledige tekst van de bepaling(en).
- 13.6.3 Bij wijzigingen in al bestaande bepalingen wordt duidelijk aangegeven welke wijzigingen zijn overeengekomen.
- 13.6.4 Het principeakkoord wordt definitief na goedkeuring van de werknemers, volgens de procedure in artikel 13.7.

### **Artikel 13.7 Procedure** • STANDAARDBEPALING

- 13.7.1 De eigen arbeidsvoorwaardenregeling die werkgever en ondernemingsraad in overeenstemming zijn overeengekomen, zijn bindend wanneer de raadpleging van de werknemers volgens de hieronder beschreven en binnen de onderneming geldende procedures heeft plaatsgevonden.
- 13.7.2 De werknemers worden na het bereiken van het principeakkoord geraadpleegd. Een bepaling kan alleen dan in werking treden als ten minste de helft van de werknemers zich over die bepaling heeft uitgesproken (quorum vereiste) en van deze werknemers tweederde instemt met de bepaling (meerderheidsvereiste).
- 13.7.3 Als het in het vorige lid genoemde quorum niet wordt bereikt, is de ondernemingsraad gehouden een nieuwe stemmingsronde te organiseren. Hierbij informeert de ondernemingsraad zijn achterban over het feit dat in de eerste ronde het vereiste quorum niet is bereikt en daarom een tweede ronde noodzakelijk is.
- 13.7.4 Bij de tweede stemmingsronde is het eerdergenoemde quorum van de helft niet van toepassing. Hier is voldoende dat tweederde van de werknemers die aan de raadpleging deelneemt, instemt met de voorgestelde regeling (meerderheidsvereiste).
- 13.7.5 Voor onderdelen/regelingen die betrekking hebben op een afgebakende groep werknemers en geen nadelige gevolgen hebben voor andere werknemers, is goedkeuring vereist van het betreffende onderdeel door een tweederde meerderheid (meerderheidsvereiste) van deze groep werknemers. Ook hier geldt dat ten minste de helft

(quorum vereiste) van de betrokken werknemers zich over de bepaling moet hebben uitgesproken.

**Artikel 13.8 GOR of COR** • STANDAARDBEPALING

Als een Groepsondernemingsraad (GOR) of een Centrale Ondernemingsraad (COR) is ingesteld dan worden voorstellen voor eigen arbeidsvoorwaardenregelingen door de werkgever ingediend bij het hoogste orgaan van wettelijk vertegenwoordigend overleg volgens de WOR, tenzij dit voorstel slechts betrekking heeft op werknemers die werkzaam zijn in een bedrijfsonderdeel/-delen die door een lager orgaan van vertegenwoordigend overleg worden vertegenwoordigd.

*Aldus overeengekomen op 3 april 2007*

*Aedes vereniging van woningcorporaties te Hilversum  
mr. H.W. van Heuven*

*FNV Bouw te Woerden  
T.J.M. van Haaster*

*CNV Hout en Bouw te Odijk  
A. van den Brink*

*De Unie te Culemborg  
J.P.H. Teuwen en R.E. Kemper*





# Bijlagen

<b>Bijlage 1</b>	Commissie Interpretatie en Dispensatie
<b>Bijlage 2</b>	Commissie Geschil en Onderhoud Handboek
<b>Bijlage 3</b>	Commissie Gelijktelling Werkgevers
<b>Bijlage 4</b>	Afspraken tussen CAO-partijen
<b>Bijlage 5</b>	Reglement en statuten Stichting VUT-fonds voor de Woningcorporaties
<b>Bijlage 6</b>	Protocol structuur CAO Woondiensten
<b>Bijlage 7</b>	Voorbeeld arbeidsovereenkomst



# Bijlage I

## Commissie Interpretatie en Dispensatie

### Reglement van de Commissie Interpretatie en Dispensatie (Commissie I.D.) ex artikel 1.5 CAO Woondiensten

#### Artikel 1. Begripsomschrijving

In dit reglement wordt verstaan onder:

<i>CAO</i>	de Collectieve Arbeidsovereenkomst Woondiensten
<i>Commissie</i>	de Commissie Interpretatie en Dispensatie (Commissie I.D.) ex artikel 1.5 van de CAO
<i>Werkgeverspartij</i>	de werkgeverspartij als genoemd in artikel 1.4 van de CAO
<i>Werknemerspartijen</i>	werknemerspartijen als genoemd in artikel 1.4 van de CAO
<i>Partijen</i>	werkgevers- en werknemerspartijen gezamenlijk
<i>Werkgeversleden</i>	door de werkgeverspartij benoemde leden
<i>Werknemersleden</i>	door werknemerspartijen benoemde leden

#### Artikel 2. Samenstelling

1. De commissie bestaat uit zes leden en zes plaatsvervangende leden, die voor de helft worden benoemd door de werkgeverspartij en voor de andere helft door de werknemerspartijen. De benoemingen geschieden voor onbepaalde tijd. In vacatures wordt zo spoedig mogelijk voorzien.
2. De voorzitter en een plaatsvervanger worden aangewezen door de werknemerspartijen. Het secretariaat berust bij de werkgeverspartij; hiertoe worden voorzieningen getroffen.

#### Artikel 3. Besluitvorming

1. Alle besluiten worden genomen bij gewone meerderheid van stemmen in een vergadering waarbij ten minste twee werkgevers- en twee werknemersleden aanwezig zijn. Elk van de aanwezige leden brengt een stem uit, met dien verstande dat bij dispariteit in de aanwezigheid van werkgevers- en werknemersleden elk van de leden zoveel stemmen uitbrengt als van de andere partij leden aanwezig zijn.
2. Staken de stemmen over een verzoek om dispensatie, dan wordt het verzoek afgewezen. Staken de stemmen bij de beslissing op een verzoek over een interpretatiegeschil, dan volgt geen uitspraak.

#### Artikel 4. Dispensaties

1. Een verzoek om dispensatie kan uitsluitend bij de commissie worden ingediend door de werkgever die bij individuele overeenkomst met een werknemer wil afwijken van een of meer bepalingen van de CAO. Het verzoek moet schriftelijk en met redenen omkleed worden ingediend.

2. Dispensaties worden als regel verleend voor een jaar, met dien verstande dat zij in elk geval eindigen uiterlijk zes maanden na afloop van de CAO.
3. Een dispensatie die naar het oordeel van de commissie op grond van onjuiste en/of onvolledige gegevens blijkt te zijn verleend, kan met onmiddellijke ingang worden ingetrokken.

#### **Artikel 5. Interpretaties**

Een verzoek om te oordelen over een interpretatiegeschil kan uitsluitend schriftelijk bij de commissie worden ingediend:

- door de werkgever of de werknemer die gehouden is de bepalingen van deze CAO in acht te nemen;
- door de werkgeverspartij of elk van de werknemerspartijen.

De commissie heeft niet tot taak interpretatiegeschillen te beoordelen die voortvloeien uit eigen arbeidsvoorwaardenregelingen afgesproken tussen werkgever en ondernemingsraad en het artikel over deeltijdarbeid.

#### **Artikel 6. Bevoegdheden en werkwijze**

1. De commissie heeft de bevoegdheid – alvorens op een verzoek om dispensatie te beslissen – zich ter plaatse te oriënteren.  
Gelijke bevoegdheid komt de commissie toe indien een geschil aan haar ter beslissing is voorgelegd.
2. De commissie kan besluiten dat een verzoek om dispensatie niet in behandeling wordt genomen dan nadat de betrokken werkgever en/of werknemer door haar is gehoord; zij kan de betrokken werkgever en/of werknemer daartoe verzoeken in de vergadering te verschijnen.
3. Indien een geschil ter beslissing aan de commissie is voorgelegd, stelt de commissie de werkgever(s) en werknemer(s) betrokken bij het geschil, dan wel degenen die hen rechtsgeldig vertegenwoordigen, in de gelegenheid hun standpunten schriftelijk uiteen te zetten.  
De commissie kan besluiten de werkgever en de werknemer in de gelegenheid te stellen hun standpunten mondeling nader toe te lichten. Zij kan daartoe betrokkenen verzoeken in de vergadering te verschijnen.
4. De beslissingen van de commissie worden gemotiveerd, schriftelijk vastgelegd en door de voorzitter en secretaris ondertekend, aan de betrokkenen meegedeeld.
5. De commissie vergadert:
  - zo dikwijls als de voorzitter en secretaris dit nodig achten;
  - indien ten minste drie commissieleden dit wensen.
6. Voor zover daarin in dit reglement niet is voorzien, bepaalt de commissie zelf haar werkwijze.

Het secretariaat van de commissie is gevestigd:

Olympia I

Postbus 611

1200 AP Hilversum

telefoon (035) 626 82 00

fax (035) 626 82 88

# Bijlage 2 Commissie Geschil en Onderhoud Handboek

## Reglement van de Commissie Geschil en Onderhoud Handboek ex artikel 1.6 CAO Woondiensten

### Artikel 1. Begripsomschrijving

In dit reglement wordt verstaan onder:

CAO	de Collectieve Arbeidsovereenkomst Woondiensten
Commissie	de Commissie Geschil en Onderhoud Handboek ex artikel 1.6 van de CAO
Werkgeverspartij	de werkgeverspartij als genoemd in artikel 1.4 van de CAO
Werknemerspartijen	werknemerspartijen als genoemd in artikel 1.4 van de CAO
Werkgeversleden	door de werkgeverspartij benoemde leden
Werknemersleden	door werknemerspartijen benoemde leden

### Artikel 2. Verzoek om oordeel toepassing Handboek

Een verzoek om te oordelen over de toepassing van het *Handboek functie-indeling woondiensten* (Handboek), uitgave november 2003, kan uitsluitend schriftelijk worden ingediend via de werkgeverspartij of een van de werknemerspartijen. De commissie oordeelt over de gevolgde procedure en/of het resultaat van de functiewaardering.

### Artikel 3. Samenstelling Commissie Geschil en Onderhoud Handboek

1. De commissie bestaat uit vier leden en vier plaatsvervangende leden. Eén vertegenwoordiger van de werkgeverspartij en één functiewaarderingsdeskundige aangewezen door de werkgeverspartij en één vertegenwoordiger van de werknemerspartijen en één functiewaarderingsdeskundige aangewezen door de werknemerspartijen. De benoemingen geschieden voor onbepaalde tijd. In vacatures wordt zo spoedig mogelijk voorzien.
2. De voorzitter en een plaatsvervangend voorzitter worden aangewezen door de werknemerspartijen. Het secretariaat berust bij de werkgeverspartij; hiertoe worden voorzieningen getroffen.

### Artikel 4. Werkwijze Commissie Geschil en Onderhoud Handboek

1. Indien een geschil ter beslissing aan de commissie is voorgelegd, stelt de commissie de werkgever(s) en werknemer(s) betrokken bij het geschil, dan wel degenen die hen rechtsgeldig vertegenwoordigen, in de gelegenheid hun standpunten schriftelijk uiteen te zetten.  
De commissie kan besluiten de werkgever en de werknemer in de gelegenheid te stellen hun standpunten mondeling nader toe te lichten. Zij kan daartoe betrokkenen verzoeken in de vergadering te verschijnen.

2. De beslissingen van de commissie worden gemotiveerd, schriftelijk vastgelegd en door de voorzitter en secretaris ondertekend, aan de betrokkenen meegedeeld.
3. De commissie vergadert:
  - zo dikwijls als de voorzitter en secretaris dit nodig achten;
  - indien ten minste twee commissieleden dit wensen.
4. De commissie zal de systeemhouder van de CATS®-methode ter advisering inschakelen, als ten minste twee commissieleden dit wensen.
5. Voor zover daarin in dit reglement niet is voorzien, bepaalt de commissie zelf haar werkwijze.

#### **Artikel 5. Indienen van een verzoek**

1. In het verzoek moeten de volgende zaken worden vermeld:
  - het geschilpunt (over de functieanalyse/het indelingsformulier en de functiewaardering);
  - een duidelijk gemotiveerd standpunt van de betrokken werkgever en werknemer;
  - welke concrete beslissing van de commissie wordt gevraagd.
2. Bij het verzoek moeten de volgende zaken worden meegezonden:
  - een door werkgever en werknemer voor gezien ondertekende functiebeschrijving;
  - het indelingsformulier;
  - een door de werkgever volledig ingevuld formulier A (de uitgebreide vragenlijst functiebeeld uit het Handboek). Het formulier A dient door de werknemer voor gezien te worden ondertekend;
  - een organigram;
  - een ingevuld functieraster;
  - indien aanwezig het advies van de interne geschillencommissie en de daaropvolgende beslissing van de werkgever.

#### **Artikel 6. Beoordeling geschil**

1. De commissie doet geen uitspraak over:
  - geschillen die de inhoud van de functiebeschrijving betreffen;
  - de wijze waarop de functie door een werknemer wordt vervuld;
  - geschillen waarbij niet eerst de interne geschillenprocedure is gevolgd.
2. De commissie zal marginaal toetsen of de werkgever een consistente invulling heeft gegeven aan de definities die in het Handboek worden gehanteerd. Dit houdt in dat de commissie beoordeelt of de motivering van de werkgever de invulling van de definities kan dragen en de werkgever de vereiste zorgvuldigheid in acht heeft genomen.

#### **Artikel 7. Besluitvorming**

1. Alle besluiten worden genomen bij gewone meerderheid van stemmen in een vergadering waarbij ten minste één werkgevers- en één werknemerslid aanwezig zijn. Elk van de aanwezige leden brengt een stem uit, met dien verstande dat bij dispariteit in de

aanwezigheid van werkgevers- en werknemersleden elk van de leden zo veel stemmen uitbrengt als van de andere partij leden aanwezig zijn.

2. Staken de stemmen bij een functieclassificatiegeschil, dan volgt geen uitspraak.

#### **Artikel 8. Beheer en onderhoud**

1. De commissie komt minimaal tweemaal per jaar bijeen om het beheer en onderhoud van het *Handboek functie-indeling woondiensten* (Handboek), uitgave november 2003, te bespreken.
2. Bij deze bijeenkomst zal de systeemhouder van de CATS®-methode aanwezig zijn.

Het secretariaat van de Commissie Geschil en Onderhoud Handboek is gevestigd:

Olympia I

Postbus 611

1200 AP Hilversum

telefoon (035) 626 82 00

fax (035) 626 82 88



**Funcieclassificatiegeschil Handboek  
werkgever en werknemer**



**Overlegfase**

Overleg met direct leidinggevende over:

- Beschrijving van de functie.
- Gevolgde procedure functiewaardering.
- Resultaat van de functiewaardering.

*Duur overlegfase:*

Maximaal 30 dagen nadat indelingsbesluit bekend is bij de werknemer.



**Geen oplossing** en een corporatie met **35 werknemers of meer**: werknemer kan bezwaar indienen bij interne geschillencommissie van de corporatie.

*Termijn indienen bezwaar:*

Binnen 14 dagen nadat is vastgesteld dat overleg niet tot een oplossing leidt.



**Interne paritaire geschillencommissie**

*Bezwaar tegen:*

- Gevolgde procedure functiewaardering.
- Resultaat van de functiewaardering.

*Advies interne geschillencommissie:*

Binnen 30 dagen na ontvangst bezwaar.



**Werkgever** herziet of handhaaft indelingsbesluit naar aanleiding advies.

*Besluit werkgever:*

Binnen 14 dagen na ontvangst advies interne geschillencommissie.



**Commissie Geschil & Onderhoud  
Handboek**

*Bezwaar tegen:*

- Gevolgde procedure functiewaardering.
- Resultaat van de functiewaardering.



**Werknemer** kan in beroep tegen besluit werkgever bij Commissie G&O Handboek.

*Termijn indienen bezwaar:*

Binnen 30 dagen nadat is vastgesteld dat overleg niet tot een oplossing leidt.

*Voorwaarde:*

Bezwaar is alleen in te dienen via Aedes of vakorganisaties.

# Bijlage 3

## Commissie Gelijktelling Werkgevers

### Reglement van de Commissie Gelijktelling Werkgevers ex artikel 1.9 van de CAO

#### Artikel 1. Begripsomschrijving

In dit reglement wordt verstaan onder:

<i>CAO</i>	de Collectieve Arbeidsovereenkomst Woondiensten
<i>Commissie</i>	de Commissie Gelijktelling Werkgevers ex artikel 1.9 van de CAO
<i>Werkgeverspartij</i>	de werkgeverspartij als genoemd in artikel 1.4 van de CAO
<i>Werknemerspartijen</i>	werknemerspartijen als genoemd in artikel 1.4 van de CAO
<i>Partijen</i>	werkgevers- en werknemerspartijen gezamenlijk
<i>Werkgeversleden</i>	door de werkgeverspartij benoemde leden
<i>Werknemersleden</i>	door werknemerspartijen benoemde leden

#### Artikel 2. Samenstelling

1. De commissie bestaat uit vier leden en vier plaatsvervangende leden, die voor de helft worden benoemd door de werkgeverspartij en voor de andere helft door de werknemerspartijen. De benoemingen geschieden voor onbepaalde tijd. In vacatures wordt zo spoedig mogelijk voorzien.
2. De voorzitter en een plaatsvervanger worden aangewezen door de werknemerspartijen. Het secretariaat berust bij de werkgeverspartij; hiertoe worden voorzieningen getroffen.
3. De commissie kan zich door een deskundige laten bijstaan.

#### Artikel 3. Besluitvorming

1. Alle besluiten worden genomen bij gewone meerderheid van stemmen in een vergadering waarbij ten minste één werkgevers- en één werknemerslid aanwezig zijn. Elk van de aanwezige leden brengt een stem uit, met dien verstande dat bij dispariteit in de aanwezigheid van werkgevers- en werknemersleden elk van de leden zoveel stemmen uitbrengt als van de andere partij leden aanwezig zijn.
2. Staken de stemmen over een verzoek om gelijktelling, dan wordt het verzoek afgewezen.

#### Artikel 4. Gelijktelling

1. Een verzoek om gelijktelling kan, met inachtnaam van artikel 1.9 van de CAO, uitsluitend schriftelijk bij de commissie worden ingediend.
2. De commissie zal de verzoeker vragen relevante schriftelijke informatie te overleggen die noodzakelijk is voor de beoordeling van het verzoek.
3. Een gelijktelling die naar het oordeel van de commissie op grond van onjuiste en/of

onvolledige gegevens blijkt te zijn verleend, kan met onmiddellijke ingang worden ingetrokken.

#### **Artikel 5. Bevoegdheden en werkwijze**

1. De beslissingen van de commissie worden gemotiveerd, schriftelijk vastgelegd en door de voorzitter en secretaris ondertekend, aan de verzoeker meegegeeld.
2. Na toekenning van de gelijkstelling zullen de rechten en plichten van de gelijkgestelde worden vastgelegd in een overeenkomst.
3. De commissie vergadert:
  - zo dikwijls als de voorzitter en secretaris dit nodig achten;
  - indien ten minste drie commissieleden dit wensen.
4. Voor zover daarin in dit reglement niet is voorzien, bepaalt de commissie zelf haar werkwijze.

Het secretariaat van de commissie is gevestigd:

Postbus 1232

1270 BE Huizen

telefoon (035) 528 64 66

fax (035) 528 64 01

e-mail [cgw@wsw.nl](mailto:cgw@wsw.nl)

# Bijlage 4 Afspraken tussen CAO-partijen

## **Artikel 1. Economisch en sociaal overleg**

Ten minste tweemaal per jaar zullen partijen met elkaar overleggen over de voortgang van gemaakte afspraken in de CAO en in het algemeen over de inhoud, de kwaliteit en de kwantiteit van het werk in de corporatiebranche.

## **Artikel 2. Loopbaanbeleid Woondiensten**

CAO-partijen nemen maatregelen ter bevordering van loopbaanbeleid. Zij hanteren hierbij enkele uitgangspunten:

- Initiatieven op het gebied van loopbaanbeleid worden ondersteund door de bedrijfstak.
- Hierbij gaat het om de elementen intake, assessment, individueel opleidingsplan (IOP) en middelen voor opleidingen.
- Ter uitvoering van dit totaalpakket beleidsmaatregelen stellen CAO-partijen € 2.000.000 beschikbaar via het FSOW.
- Doel is loopbaanbeleid bedoeld voor persoonlijke ontplooiing en ontwikkeling, door functie-wisseling binnen en buiten de sector woondiensten (zijwaarts of opwaarts).

### **Mogelijke uitwerking**

Werknemers kunnen een intakegesprek aanvragen, mogelijk gevolgd door een assessment. Hiervoor kan een onafhankelijke trajectadviseur worden ingeschakeld.

Op basis van de wensen en mogelijkheden van de werknemer kan een individueel loopbaantraject worden opgesteld. Dit kan enkele kanten uit:

- een opleidingstraject dat toeleidt naar een nieuwe functie binnen de sector; dit kan zowel zijwaarts als opwaarts;
- een opleidingstraject dat toeleidt naar een nieuwe functie buiten de sector; ook dit kan zowel zijwaarts als opwaarts.

Uitsluitend individuele loopbaantrajecten die opteren voor een andere, c.q. nieuwe functie worden in uitvoering genomen.

### **Planning**

Aan het FSOW wordt gevraagd de uitvoering zo snel mogelijk op te pakken.

**Artikel 3.      Aanbevelingen Star: arbeidsongeschikten die minder dan 35 procent arbeidsongeschikt zijn**

Partijen onderschrijven de Star-aanbevelingen over re-integratie die minder dan 35 procent arbeidsongeschikt zijn en brengen deze onder de aandacht van de corporaties. De Star-aanbeveling luidt als volgt:

*Doel is dat alle werknemers met lichte arbeidsbeperkingen zo veel als mogelijk is aan het werk blijven bij de eigen werkgever (eerste spoor); indien dit redelijkerwijs niet mogelijk is, dan bij een andere werkgever (tweede spoor).*

# Bijlage 5

## Reglement en statuten Stichting VUT-fonds voor de Woningcorporaties

1. Overgangs- en Ingroei-VUT-regeling voor de Woningcorporaties
2. Statuten Stichting VUT-fonds voor de Woningcorporaties

# I. Overgangs-en Ingroei-VUT-regeling voor de Woningcorporaties\*

<b>Artikel I</b>	<b>Begripsbepalingen</b>
<i>Stichting</i>	Stichting VUT-fonds voor de Woningcorporaties
<i>Bestuur</i>	het bestuur van de stichting
<i>CAO</i>	de collectieve arbeidsovereenkomst Woondiensten
<i>Regeling</i>	de bepalingen inzake vervroegde uittreding in de CAO
<i>Pensioenfonds</i>	Stichting Pensioenfonds voor de Woningcorporaties
<i>Pensioendatum</i>	de eerste dag van de maand waarin de VUT-gerechtigde de 65-jarige leeftijd bereikt
<i>Werkgever</i>	de werkgever zoals omschreven in artikel 1.4 van de CAO
<i>Werknemer</i>	de werknemer zoals omschreven in artikel 1.4 van de CAO, die vóór 1 januari 1950 is geboren en die: 1. op of na 1 januari 2006 uittreedt conform de bepalingen van dit reglement; of 2. vóór 1 januari 2006 gedeeltelijk is uitgetreden conform de bepalingen van het reglement dat vóór 1 januari 2006 van kracht was, en alleen voor het deel dat hij op of na 1 januari 2006 verder uittreedt;
<i>VUT-gerechtigde</i>	de werknemer wiens verzoek om geheel of gedeeltelijk krachtens dit reglement te mogen uittreden door de stichting is ingewilligd en die ook feitelijk is uitgetreden
<i>Loon</i>	het vaste maandloon van de werknemer bij de aanvang van het kalenderjaar dan wel de aanvang van de dienstbetrekking, vermeerderd met een evenredig gedeelte van de voor de werknemer geldende vakantietoeslag en inclusief de vergoeding voor bereikbaarheidsdienst ingevolge artikel 3.6 van de CAO volgens een van tevoren vastgesteld jaarrooster. In geval van demotie wordt uitgegaan van het loon zoals dat gold vóór ingang van de demotie. Dit loon wordt, zolang de demotie voortduurt, op de eerste januari van elk jaar opnieuw vastgesteld en verhoogd of verlaagd met hetzelfde percentage tot in twee decimalen nauwkeurig als waarmee de lonen bij de woningcorporaties in het voorafgaande kalenderjaar na 1 januari zijn verhoogd of verlaagd, met inbegrip van de verhoging of verlaging per 1 januari van het jaar van vaststelling.
<i>Parttimebreuk</i>	de breuk die ontstaat door de overeengekomen wekelijkse arbeidsduur te delen door de voor woningcorporaties geldende arbeidsduur.
<i>Maximeringsgrens</i>	het maximaal in aanmerking te nemen loon op jaarbasis, vermenigvuldigd met de parttimebreuk. Het in de vorige zin bedoelde loon is voor het eerst in 1998 vastgesteld op € 45.378,02 en wordt jaarlijks (voor het eerst per 1 januari 1999) verhoogd met het percentage waarmee – ten gevolge van algemeen voor de woningcorporaties geldende loonmaatregelen – de lonen in de bedrijfstak worden verhoogd. Met ingang van 2002 wordt de aldus vastgestelde maximeringsgrens afgerond in euro's naar boven.
<i>WAO</i>	de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering
<i>WIA</i>	de Wet Werk en inkomen naar Arbeidsvermogen
<i>WW</i>	de Werkloosheidswet
<i>IOAW</i>	de Wet Inkomensvoorziening Oudere en gedeeltelijke Arbeidsongeschikte werkloze Werknemers

\* Voor een actueel reglement verwijzen wij naar [www.spw.nl](http://www.spw.nl).

## **Artikel 2 Vaststelling en betaling van de bijdrage**

1.
  - a. De werkgever is ter financiering van de in dit reglement neergelegde regelingen een bijdrage verschuldigd aan de stichting. De bijdrage is gelijk aan een jaarlijks door het bestuur vast te stellen percentage van het loon.
  - b. Van de bijdrage komt een door CAO-partijen jaarlijks te bepalen percentage van het loon ten laste van de werknemer. De werknemer is zijn aandeel in de bijdrage verschuldigd aan zijn werkgever. De werkgever is verplicht bij elke loonbetaling op het loon in te houden het aandeel in de bijdrage, dat de werknemer aan zijn werkgever verschuldigd is ter zake van de periode waarop de loonbetaling betrekking heeft. Indien en voor zover de werkgever geen loon aan de werknemer verschuldigd is, moet de werknemer zijn aandeel aan de werkgever betalen.
  - c. De werkgever is ter financiering van de uitkering aan een bij hem werkzame werknemer die vanaf 2 januari 2000 uittreedt met als grondslag voor de uitkering een loon op jaarbasis dat de maximeringsgrens overschrijdt en niet vóór deze datum kan uittreden, op de uittredingsdatum een aanvullende bijdrage verschuldigd.  
De aanvullende bijdrage is gelijk aan de contante waarde van de extra te verstrekken uitkeringen als gevolg van het in aanmerking nemen voor de uitkeringsgrondslag van een loon hoger dan de maximeringsgrens.
  - d. Door middel van een door het pensioenfonds opgestelde en door de werkgever en werknemer ondertekende afstandsverklaring kan afgezien worden van hetgeen onder sub c staat vermeld.  
Indien het dienstverband met de werkgever vóór 1 juli 1999 is beëindigd anders dan door uittreden op grond van de Overgangs- of Ingroei-VUT-regeling en niet aansluitend met een andere werkgever is aangevangen, kan de werkgever eenzijdig afstand doen van het gestelde in sub c van dit artikellid.
  - e. Indien de werknemer ingevolge het reglement van het pensioenfonds of van een ander pensioenfonds in verband met verleende dispensatie recht heeft op premievrijstelling wegens arbeidsongeschiktheid, wordt de bijdrage als bedoeld in a en b van dit artikellid met ingang van 1 januari 1998 verminderd overeenkomstig het vrijstellingspercentage waarvan wordt uitgegaan bij de premieberekening voor het pensioenfonds.
2. De werkgever is verplicht op de tijdstippen, op de wijze en over de tijdvakken als door de stichting bepaald de gegevens te verstrekken die de stichting nodig acht om de door de werkgever volgens lid 1 verschuldigde bijdrage of de door de stichting te vorderen voorschotbijdrage vast te stellen. Indien de werkgever niet, niet tijdig, of onvolledig de benodigde gegevens aan de stichting verstrekt, is de stichting bevoegd de hoogte van de bijdrage of het voorschot bindend vast te stellen.
3. De werkgever is verplicht de bijdrage over de periode waarover deze verschuldigd is bij vooruitbetaling te voldoen binnen 14 dagen na dagtekening van de desbetreffende nota van de stichting. De stichting is bevoegd van de werkgever te vorderen dat hij op de door de stichting te bepalen tijdstippen en tot door de stichting te bepalen bedragen voorschotten op de verschuldigde bijdragen zal betalen.  
Bij niet tijdige betaling van de verschuldigde bijdrage of het verschuldigde voorschot is de werkgever door het enkele verloop van de termijn in gebreke.



De stichting is dan bevoegd te vorderen:

- rente over het verschuldigde bedrag vanaf de dag dat het verschuldigde bedrag betaald had moeten zijn;
- vergoeding van de buitengerechtelijke invorderingskosten zoals bedoeld in artikel 96 lid 2 sub c van Boek 6 van het Burgerlijk Wetboek, onverminderd de overige kosten van vervolging verschuldigd volgens de wet.

De rente wordt berekend naar het percentage van de wettelijke rente bedoeld in de artikelen 119 juncto 120 van boek 6 van het Burgerlijk Wetboek, dat geldt op de datum waarop de rente door de Stichting wordt gevorderd. De buitengerechtelijke invorderingskosten worden gesteld op 15 procent van het verschuldigde bedrag, met een minimum van € 75.

### **Artikel 3 Algemene bepalingen**

1. Uitgezonderd van de in hoofdstuk II en III neergelegde regeling zijn werknemers die:
  - a. in aanmerking komen voor een volledige uitkering krachtens artikel 7:629 Burgerlijk Wetboek, WAO, WIA, WvW, Toeslagenwet of IOAW;
  - b. onder een afvloeiingsregeling of non-activiteitsregeling vallen.
2. Volledige uittreding volgens de regeling zoals bedoeld in artikel 4 is slechts mogelijk wanneer de werknemer op het moment dat hij uittreedt het dienstverband bij een werkgever heeft beëindigd. Gedeeltelijke uittreding zoals bedoeld in artikel 5, is slechts mogelijk wanneer werkgever en werknemer in overleg schriftelijk een met de gedeeltelijke uittreding corresponderende vermindering van de overeengekomen arbeidstijd zijn overeengekomen.
3. Voor werknemers als bedoeld in artikel 1 die vóór 1 januari 2006 volledig zijn uitgetreden uit hoofde van de toen geldende Overgangs- en Ingroei-VUT-regeling, is het onderhavige reglement niet van toepassing, met dien verstande dat het bepaalde in de artikelen 11, 12 en 17a met betrekking tot de bijdrage ingevolge de Zorgverzekeringswet wel op hen van toepassing is. Voor werknemers die in 2005 de 55-jarige leeftijd bereiken en die vóór 1 januari 2006 wegens gedeeltelijke uittreding een uitkering ontvingen uit hoofde van de toen geldende Overgangs- en Ingroei-VUT-regeling is het onderhavige reglement niet van toepassing, met dien verstande dat het bepaalde in de artikelen 11, 12 en 17a met betrekking tot de bijdrage ingevolge de Zorgverzekeringswet wel op hen van toepassing is. Het uittredingspercentage kan voor deze werknemers vanaf 1 januari 2006 niet worden verhoogd.

### **Artikel 4 Volledige uittreding**

1. Om volledig krachtens de in dit hoofdstuk neergelegde regeling te kunnen uittreden moet de betrokken werknemer op het moment dat hij uittreedt voldoen aan de volgende voorwaarden:
  - a. de werknemer voldoet aan de omschrijving uit artikel 1 en;
  - b. de werknemer was op 31 december 1997 in dienst van een werkgever, en
  - c. de werknemer is op het moment dat hij uittreedt ten minste 57 jaar en heeft ten minste 40 jaar aantoonbaar gewerkt, waarvan 25 jaren zijn doorgebracht in een dienstverband bij een of meer werkgevers, met inachtneming van het bepaalde in artikel 6 en 7. De laatste 10 jaar daarvan dienen direct voorafgaande aan de datum van uittreden en ononderbroken in dienstverband bij een of meer werkgevers te zijn doorgebracht met inachtneming van het bepaalde in artikel 6 en 7, of

- d. de werknemer is op het moment dat hij uittreedt ten minste 60 jaar en heeft gedurende 10 jaren direct voorafgaande aan de datum van uittreden ononderbroken in dienstverband gewerkt bij een of meer werkgevers met inachtneming van het bepaalde in artikel 6 en 7.
- e. Indien na aanvang van de gedeeltelijke uittreding verhoging van het deelnemingspercentage wordt toegestaan of de werknemer volledig uittreedt, dan is het bepaalde in artikel 10 lid 6 van toepassing.

## 2. *Inkoop*

Een werknemer die minder dan de in lid 1 in sub c of sub d bedoelde perioden bij één of meer werkgevers werkzaam is geweest, kan volledig uittreden indien de werkgever een door het bestuur vast te stellen kostendekkende bijdrage in de uitkeringslasten voor deze werknemer heeft betaald.

## **Artikel 5 Gedeeltelijke uittreding**

1. Om gedeeltelijk krachtens de in dit hoofdstuk neergelegde regeling te kunnen uittreden moet de betrokken werknemer op het moment dat hij uittreedt voldoen aan de in artikel 4 gestelde voorwaarden om volledig te kunnen uittreden.
2. Gedeeltelijke uittreding is mogelijk voor 10 procent of een veelvoud van 10 procent van de overeengekomen arbeidsduur. Gedeeltelijke uittreding of een verhoging van het uittredingspercentage wordt alleen toegestaan wanneer de werkgever zich hiermee schriftelijk akkoord heeft verklaard. Voor verhoging tot 100 procent van het uittredingspercentage is geen schriftelijk akkoord van de werkgever vereist. Verhoging van het uittredingspercentage is niet toegestaan.
3. Bij wijziging van het uittredingspercentage zijn de artikelen 8 en 9 van overeenkomstige toepassing.
4. Indien na aanvang van de gedeeltelijke uittreding verhoging van het uittredingspercentage wordt toegestaan of de VUT-gerechtigde volledig uittreedt, blijft op hem de regeling van toepassing zoals die gold op de datum van aanvang van gedeeltelijke uittreding, tenzij het uitkeringspercentage dat hoort bij het moment van verhoging van het uittredingspercentage hoger is dan het uittredingspercentage dat hoort bij het moment van aanvang van gedeeltelijke uittreding. Bij verhoging van het uittredingspercentage is het bepaalde in artikel 10 lid 6 van toepassing.

## **Artikel 6 Onderbreking van het dienstverband**

1. Een onderbreking van het dienstverband van beperkte duur buiten de schuld van de werknemer kan voor de bepaling van de tienjaren-eis zoals bedoeld in de artikelen 4 en 5, door het bestuur buiten beschouwing worden gelaten. Een onderbreking van het dienstverband van beperkte duur buiten de schuld van de werknemer kan voor de bepaling van de veertig/vijfentwintigjaren-eis zoals bedoeld in artikel 4, door het bestuur worden beschouwd als diensttijd doorgebracht bij een werkgever.  
Het bestuur kan besluiten de periode van korte tijd doch niet langer dan drie jaar, die een werknemer heeft onderbroken in verband met de geboorte en aansluitend daarop de verzorging van haar of zijn kind, te beschouwen als diensttijd doorgebracht bij een werkgever.
2. Dienstjaren tijdens arbeidsongeschiktheid gelegen na de periode waarover de arbeidsongeschikte werknemer een aanvulling ontving conform artikel 5.2 van de CAO tellen niet meer mee bij de bepaling van de tienjaren-eis zoals bedoeld in de artikelen 4 en 5.

## **Artikel 7      Dienstjaren**

Dienstjaren doorgebracht bij de landelijke centrales van woningcorporaties en daaraan gelieerde instellingen worden beschouwd als dienstjaren doorgebracht bij een werkgever.

## **Artikel 8      De aanvraag**

1. De werknemer die gebruik wenst te maken van de in dit hoofdstuk neergelegde regeling dient zich daartoe ten minste drie maanden voor de gevraagde uittredingsdatum bij de werkgever aan te melden onder opzegging van zijn dienstverband conform de CAO. Uittreding is alleen mogelijk op de eerste dag van een kalendermaand. Indien zijn verzoek om uittreding door de stichting niet wordt ingewilligd, zal het dienstverband ongewijzigd worden voortgezet.
2. Het aanvraagformulier dient ten minste twee maanden voor de gevraagde uittredingsdatum in het bezit te zijn van de stichting.  
De stichting stuurt een afschrift van het aanvraagformulier aan het pensioenfonds. Op de gevraagde uittredingsdatum gaat het door de werknemer bij het pensioenfonds opgebouwde vroegpensioen in.
3. De vorige leden van dit artikel zijn van overeenkomstige toepassing op verzoeken tot wijziging van de gedeeltelijke uittreding.

## **Artikel 9      Uitkeringsgrondslag**

1. Als grondslag voor de uitkering als bedoeld in dit hoofdstuk geldt het loon op jaarbasis zoals door de werkgever vastgesteld en opgegeven. Voor werknemers die op of na 1 januari 1998 een loon genoten van ten hoogste de maximeringsgrens wordt voor de berekening van de uitkeringsgrondslag het loon op jaarbasis tot de maximeringsgrens in aanmerking genomen. De uitkeringsgrondslag wordt vastgesteld of opnieuw vastgesteld:
  - a. bij de aanvang van elk kalenderjaar;
  - b. bij aanvang van de dienstbetrekking.Indien de werknemer 50 jaar of ouder is en in het kader van demotie een lager betaalde functie aanvaardt waardoor zijn uitkeringsgrondslag daalt, dan kan zijn uitkeringsgrondslag – met inachtneming van de hierboven genoemde maximering – op het niveau direct voorafgaand aan de daling als gevolg van demotie op zijn verzoek blijven gehandhaafd.
2. [mitigering geschrapt]
3. Indien in (een deel van) de periode van tien jaar onmiddellijk voorafgaande aan de uittredingsdatum de tussen de werknemer en zijn werkgever overeengekomen wekelijkse arbeidsduur minder heeft bedragen dan de normale arbeidsduur, of gedeeltelijke uittreding heeft plaatsgevonden, wordt de volgens de voorgaande leden van dit artikel berekende uitkeringsgrondslag vastgesteld met toepassing van een gewogen parttimebreuk.  
Indien de werknemer echter in het kader van demotie zijn overeengekomen wekelijkse arbeidsduur heeft verlaagd, dan kan deze daling als gevolg van demotie op zijn verzoek buiten beschouwing blijven.
4. De gewogen parttimebreuk wordt vastgesteld door rekening te houden met de parttimebreuken en de reeds plaatsgevonden gedeeltelijke uittreding die in de periode van tien jaren bedoeld in het derde lid voor de werknemer hebben gegolden en met de tijd gedurende welke zij hebben gegolden.
5. Het gestelde in het eerste lid van dit artikel geldt niet voor werknemers die vóór 2 januari 2000 conform dit hoofdstuk uittreden.

## Artikel 10 Rechten van een VUT-gerechtigde

1. De stichting willigt een verzoek om uittreding in als naar het oordeel van de stichting aan alle voorwaarden is voldaan. De uitkering zal steeds ingaan op de eerste dag van een kalendermaand.
2. De werknemer die voldoet aan het bepaalde in artikel 4 ontvangt een bruto-uitkering die op de ingangsdatum gelijk is aan het conform onderstaande tabel bepaalde percentage van de uitkeringsgrondslag, herleid tot een maandbedrag.

### Tabel vaststelling uitkeringspercentage

Datum waarop de uitkering aanvangt ligt	Leeftijd waarop de uitkering ingaat			
	57 jaar	58 jaar	59 jaar	60 jaar en ouder
na 1-1-1998 maar uiterlijk op 1-1-1999	80	80	80	80
na 1-1-1999 maar uiterlijk op 1-1-2000	70	70	70	70
na 1-1-2000 maar uiterlijk op 1-1-2001	65	70	70	n.v.t.
na 1-1-2001 maar uiterlijk op 1-1-2002	60	68,5	70	n.v.t.
na 1-1-2002 maar uiterlijk op 1-1-2003	55	63	70	n.v.t.
na 1-1-2003 maar uiterlijk op 1-1-2004	50	57	66,5	n.v.t.
na 1-1-2004 maar uiterlijk op 1-1-2005	45	51,5	60	n.v.t.

Voor een werknemer die voldoet aan de in artikel 3 en 4 gestelde voorwaarden geldt op het moment van uittreden ten minste het uitkeringspercentage van het moment waarop aan deze voorwaarden werd voldaan.

3. Na ingang worden de krachtens dit hoofdstuk uitgekeerde VUT-uitkeringen verhoogd op hetzelfde tijdstip en met hetzelfde percentage als waarmee het pensioenfonds de ingegane uitkeringen van vroegpensioen verhoogt.
4. De uitkering zal in maandelijkse termijnen worden betaald.
5. De uitkering zoals berekend conform lid 2 wordt geacht mede het vroegpensioen te omvatten dat de VUT-gerechtigde bij het pensioenfonds heeft opgebouwd. Indien de VUT-gerechtigde heeft deelgenomen aan een pensioenregeling, op grond waarvan vrijstelling van de verplichte deelneming in het pensioenfonds bestaat, wordt op de VUT-uitkering het vroegpensioen in mindering gebracht dat de VUT-gerechtigde bij het pensioenfonds zou hebben opgebouwd als de VUT-gerechtigde, in de periode van deelname aan de pensioenregeling op grond waarvan vrijstelling bestaat, VUT-gerechtigde van het pensioenfonds zou zijn geweest.
6. In geval van verhoging van het uittredingspercentage zal voor de berekening van de verhoging van de uitkering conform de tabel in lid 2 van dit artikel van de hieronder genoemde data het hoogste uitkeringspercentage in acht worden genomen, rekening houdend met de leeftijd op het moment van verhoging:

- de datum waarop aan de voorwaarden wordt voldaan en
- de datum waarop het uitkeringspercentage wordt verhoogd.

Indien de verhoging plaatsvindt na 1 januari 2005 zal voor de berekening van de verhoging van de uitkering het uitkeringspercentage in acht worden genomen dat volgens de tabel in lid 2 gold op 1 januari 2005, behorend bij de leeftijd op 1 januari 2006. Indien de in de vorige zin bedoelde leeftijd hoger is dan 59 jaar wordt een uitkeringspercentage van 70 in acht genomen. Indien de verhoging plaatsvindt na 1 januari 2006 zal het betreffende uitkeringspercentage verhoogd worden op basis van collectief actuariële neutrale factoren waarbij rekening wordt gehouden met de periode van 1 januari 2006 tot de datum waarop de verhoging plaatsvindt.

## **Artikel 11 Inhoudingen**

Door de stichting worden – voor zover dit uit wettelijke bepalingen voortvloeit – op de krachtens dit hoofdstuk toegekende uitkeringen ingehouden:

- a. de verschuldigde loonbelasting en de procentuele premies voor AOW, ANW en A WBZ;
- b. de inkomensafhankelijke bijdrage ingevolge de Zorgverzekeringswet;
- c. 80 procent van het werknemersdeel van de pensioenpremie volgens de verplichte regeling van het pensioenfonds, respectievelijk volgens de elders verzekerde voor de VUT-gerechtigde bij zijn werkgever geldende pensioenregeling.

## **Artikel 12 Financiële verplichtingen van de stichting respectievelijk de werkgever**

1. De stichting neemt voor haar rekening:
  - a. de vergoeding van de inkomensafhankelijke bijdrage ingevolge de Zorgverzekeringswet;
  - b. het resterende deel van het in artikel 11, onder c bedoelde werknemersdeel van de verschuldigde pensioenpremie, vermeerderd met het werkgeversdeel van de in genoemd artikel bedoelde pensioenpremie, voor zover de VUT-gerechtigde niet verzekerd is bij het pensioenfonds.
2. De stichting betaalt aan de VUT-gerechtigde die vóór 1 januari 2005 is uitgetreden de ingevolge de Wet Overheveling Opslagpremies verschuldigde overhevelingstoeslag. De stichting zal vanaf het moment van afschaffing van deze overhevelingstoeslag voorzien in een voor de stichting kostenneutrale vervangende toeslag, voor zover dit naar de mening van het bestuur nodig is om de voor de VUT-gerechtigde door de afschaffing van die wet ontstane nadelige inkomsteneffecten te compenseren.
3. De stichting neemt aan pensioenpremie voor een voor de VUT-gerechtigde bij zijn werkgever geldende pensioenregeling maximaal voor haar rekening, het bedrag dat de stichting voor haar rekening zou nemen, indien de VUT-gerechtigde in de verplichte regeling van het pensioenfonds zou deelnemen.
4. De op het moment van uittreding bestaande pensioen- respectievelijk zorgverzekering(en) worden door de werkgever tot de pensioendatum voortgezet. Het deel van de kosten voor de zorgverzekering ingevolge de Zorgverzekeringswet dat na toepassing van de voorgaande leden niet voor rekening van de VUT-gerechtigde of de stichting komt, komt ten laste van de werkgever. Het deel van de pensioenpremie, dat na toepassing van artikel 11 en de voorgaande leden niet voor rekening van de VUT-gerechtigde of de stichting komt, komt ten laste van de werkgever, voor zover de VUT-gerechtigde niet is verzekerd bij het pensioenfonds.

## **Artikel 13 Tijdstip uitkering**

De eerste uitkering geschiedt over de maand waarin de uittreding heeft plaatsgevonden. Het tijdstip van de betaling ligt in de tweede helft van de maand waarover de uitkering verschuldigd is.

## **Artikel 14 Vermindering respectievelijk wijziging van rechten**

Wanneer de VUT-gerechtigde bij het begin van of tijdens de uitkeringsperiode van de VUT-uitkering in aanmerking komt voor doorbetaling van loon wegens ziekte of voor een uitkering krachtens de WAO, WIA, WW, Toeslagenwet of IOAW alsmede eventueel het (aanvullend) arbeidsongeschiktheidspensioen en/of het aanvullend invaliditeitspensioen en/of het WIA-pluspensioen, en/of een WGA-hiaataanvulling en/of het WIA-excedentpensioen zoals bedoeld in artikel 5.2 van de CAO, dan dient hij zulks te melden aan de stichting.

Het doorbetaalde loon, c.q. de WAO-, WIA-, WW- of Toeslagenwet- of IOAW-uitkering, alsmede eventueel het (aanvullend) arbeidsongeschiktheidspensioen en/of het aanvullende invaliditeitspensioen en/of het WIA-pluspensioen en/of een WGA-hiaataanvulling en/of het WIA-excedentpensioen zoals bedoeld in artikel 5.2 van de CAO, worden in mindering gebracht op de door de stichting te verstrekken uitkering. De VUT-gerechtigde is verplicht elke wijziging in de hoogte van het doorbetaalde loon, c.q. in de hoogte van de WAO-, WIA-, WW- of Toeslagenwet- of IOAW-uitkering alsmede eventueel het (aanvullend) arbeidsongeschiktheidspensioen en/of het aanvullende invaliditeitspensioen en/of het WIA-pluspensioen en/of een WGA-hiaataanvulling en/of het WIA-excedentpensioen zoals bedoeld in artikel 5.2 van de CAO, direct aan de stichting te melden.

## **Artikel 15 Voorwaarden voor uittreding**

1. Om voor een uitkering in de zin van dit hoofdstuk in aanmerking te komen dient de werknemer op het moment dat hij uittreedt te voldoen aan de volgende voorwaarden:
  - a. de werknemer is geboren vóór 1 januari 1950 en was op 31 december 1997 in dienst van een werkgever; en
  - b. de werknemer maakt geen gebruik van de in hoofdstuk II beschreven Overgangs-VUT-regeling;
  - c. de werknemer heeft gedurende 10 jaren direct voorafgaande aan de datum van uittreden ononderbroken in dienstverband gewerkt bij een of meer werkgevers met inachtnaam van het bepaalde in lid 2, en
  - d. de werknemer is vanaf 1 januari 1998 tot de ingangsdatum van de uitkering krachtens dit hoofdstuk onafgebroken in dienst gebleven van een werkgever als bedoeld in artikel 1 van dit reglement, en
  - e. op de datum van aanvang van de VUT-uitkering gaat het vroegpensioen, dat de werknemer bij het pensioenfonds dan wel bij het uitvoeringsorgaan van de bijzondere vroegpensioenregeling op grond waarvan vrijstelling van de verplichte deelneming in het pensioenfonds bestaat, heeft opgebouwd in zijn geheel in, ofwel de werknemer maakt in gelijke mate als bepaald krachtens artikel 18 gebruik van de mogelijkheid tot deeltijdpensionering zoals geregeld in het pensioenreglement van het pensioenfonds dan wel van het uitvoeringsorgaan van de bijzondere vroegpensioenregeling op grond waarvan vrijstelling van de verplichte deelneming in het pensioenfonds bestaat.
2. Een onderbreking van het dienstverband van beperkte duur buiten de schuld van de werknemer, of een onderbreking niet langer dan drie maanden, kan voor de bepaling van de eis van een ononderbroken dienstverband zoals bedoeld in lid 1 sub 4 en de tienjaren-eis als bedoeld in lid 1 sub 3, door het bestuur buiten beschouwing worden gelaten.

Dienstjaren doorgebracht bij de landelijke centrales van woningcorporaties en daaraan gelieerde instellingen worden beschouwd als dienstjaren doorgebracht bij een werkgever.
3. De stichting willigt een verzoek om uittreding in als naar het oordeel van de stichting aan alle voorwaarden is voldaan. De uitkering zal steeds ingaan op de eerste dag van een kalendermaand.
4. Een werknemer die minder dan de in lid 1 sub 3 bedoelde periode bij een of meer werkgevers werkzaam is geweest, kan vanaf de eerste dag van de maand samenvallend met of volgend op de 60ste verjaardag volledig uittreden indien de werkgever een door het bestuur vast te stellen kostendekkende bijdrage in de uitkeringslasten voor deze werknemer heeft betaald.
5. Een werknemer die op 1 januari 1998 reeds de 60-jarige leeftijd heeft bereikt doch pas na 1 januari 2000 voldoet aan het gestelde onder lid 1 sub 3 van dit artikel, kan tevens gebruik-

maken van een uitkering in de zin van dit artikel met inachtneming van het eerste lid van dit artikel.

6. Uitzonderd van de in dit hoofdstuk neergelegde regeling zijn werknemers die onder een afvloeiingsregeling of non-activiteitsregeling vallen.
7. Volledige uittreding volgens de regeling zoals bedoeld in dit artikel is slechts mogelijk wanneer de werknemer op het moment dat hij uittreedt het dienstverband bij een werkgever heeft beëindigd. Gedeeltelijke uittreding zoals bedoeld in artikel 17, is slechts mogelijk wanneer werkgever en werknemer in overleg schriftelijk een met de gedeeltelijke uittreding corresponderende vermindering van de overeengekomen arbeidstijd zijn overeengekomen.
8. [geschrapt]

## **Artikel 16 Berekening van de VUT-uitkering**

1. *Berekening VUT-uitkering bij ingang op de 60-jarige leeftijd*  
De VUT-uitkering is bij ingang van de uitkering op de eerste dag van de maand samenvallend met of volgende op de 60ste verjaardag gelijk aan het conform onderstaande formule berekende bedrag:

$$\text{opgebouwd VP} \times \frac{73,5}{j \times 2,1} \text{ -/- VP}$$

In bovenstaande formule wordt verstaan onder:

**VP:** het vroegpensioen dat de VUT-gerechtigde vanaf de ingangsdatum ontvangt van het pensioenfonds. Indien de VUT-gerechtigde heeft deelgenomen aan een (vroeg-)pensioenregeling, op grond waarvan vrijstelling van de verplichte deelneming in het pensioenfonds bestaat, wordt mede tot het VP gerekend het door de stichting berekende vroegpensioen dat de VUT-gerechtigde bij het pensioenfonds zou hebben opgebouwd als de VUT-gerechtigde, in de periode van deelname aan de vrijgestelde (vroeg-)pensioenregeling, VUT-gerechtigde van het pensioenfonds zou zijn geweest;

Indien de uittredingsdatum ligt voor 1 januari 2008 en in (een deel van) de periode van tien jaar onmiddellijk voorafgaande aan de uittredingsdatum de tussen de werknemer en zijn werkgever overeengekomen wekelijkse arbeidsduur minder heeft bedragen dan de normale arbeidsduur, of gedeeltelijke uittreding is toegekend, wordt het in de vorige volzin bedoelde vroegpensioen gedeeld door een gewogen parttimebreuk. Deze gewogen parttimebreuk wordt vastgesteld door rekening te houden met de parttimebreuken die in de periode vanaf 1 januari 1998 tot de uittredingsdatum voor de werknemer hebben gegolden en met de tijd gedurende welke zij hebben gegolden. Vervolgens wordt het aldus berekende vroegpensioen vermenigvuldigd met een gewogen parttimebreuk, welke wordt vastgesteld door rekening te houden met de parttimebreuken, die in de periode van tien jaren direct voorafgaand aan de uittredingsdatum voor de werknemer hebben gegolden.

**j:** het in maanden nauwkeurig berekende aantal jaren vanaf 1 januari 1998 tot de datum van ingang van de VUT-uitkering.

Op de hierboven in dit lid bedoelde VUT-uitkering bestaat uitsluitend recht indien de werknemer zijn vroegpensioen, dat is opgebouwd bij het pensioenfonds dan wel bij het uitvoeringsorgaan van de (vroeg-)pensioenregeling op grond waarvan vrijstelling van deelname aan het pensioenfonds is verkregen, volledig laat ingaan.

Het gedeelte van de VUT-uitkering dat gelijk is aan het bedrag dat wordt gevonden door de VUT-uitkering te verminderen met een bedrag berekend conform bovenstaande formule waarin de breuk  $73,5/(j \times 2,1)$  is vervangen door de breuk  $70/(j \times 2)$  is bestemd als vergoeding van de kosten voor de zorgverzekering ingevolge de Zorgverzekeringswet.

Voor de toepassing van dit artikel wordt het loon vastgesteld of opnieuw vastgesteld:

- a. bij aanvang van elk kalenderjaar;
- b. bij aanvang van de dienstbetrekking.

2. *Berekening VUT-uitkering bij ingang vóór de 60-jarige leeftijd*

Indien de ingangsdatum van de VUT-uitkering ligt vóór de eerste dag van de maand samenvallend met of volgend op die waarin de werknemer de 60-jarige leeftijd bereikt, wordt het getal 73,5 in de in lid 1 opgenomen formule verlaagd met 2,1 voor ieder in maanden nauwkeurig vastgesteld jaar dat de ingangsdatum vroeger ligt dan de eerste dag van de maand samenvallend met of volgend op die waarin de werknemer de 60-jarige leeftijd bereikt.

3. *Berekening VUT-uitkering bij ingang na de 60-jarige leeftijd / maximering*

Indien de ingangsdatum van de VUT-regeling ligt na de eerste dag van de maand samenvallend met of volgend op de 60ste verjaardag en de werknemer die vóór 1 januari 1950 is geboren en voldoet aan de in artikel 15 lid 1 gestelde voorwaarden, wordt in de in lid 1 van dit artikel beschreven formule het getal 73,5 verhoogd op basis van het percentage waarmee het vroegpensioen van de VUT-gerechtigde door het pensioenfonds wordt of – bij deelname aan een bijzondere pensioenvoorziening op grond waarvan vrijstelling van deelneming in het pensioenfonds is verkregen – zou worden verhoogd wegens het uitstel van het vroegpensioen in de periode gelegen tussen de datum waarop wordt voldaan aan de in artikel 15 lid 1 gestelde voorwaarden doch niet voor de eerste dag van de maand samenvallend met of volgend op de 60ste verjaardag en de ingangsdatum van het vroegpensioen.

Het bepaalde in de vorige volzin is uitsluitend van toepassing indien de werknemer op de datum van aanvang van de VUT-uitkering het vroegpensioen, dat is opgebouwd bij het pensioenfonds dan wel bij de uitvoerder van de bijzondere pensioenregeling op grond waarvan vrijstelling van deelname aan het pensioenfonds is verkregen, volledig laat ingaan.

Indien en voor zover op de uitgestelde ingangsdatum van de VUT-uitkering de som van:

- a. de VUT-uitkering, en
- b. het vroegpensioen dat de VUT-gerechtigde van het pensioenfonds ontvangt, en/of
- c. het door de stichting berekende vroegpensioen dat de VUT-gerechtigde bij het pensioenfonds zou hebben opgebouwd als de VUT-gerechtigde in perioden van deelname aan een bijzondere vroegpensioenregeling, op grond waarvan vrijstelling van de verplichte deelneming in het pensioenfonds bestaat, deelnemer aan het pensioenfonds zou zijn geweest, uitstijgt boven 100 procent van het laatstelijk vastgestelde loon (12 maal het vaste maandloon vermeer-



derd met de vakantietoeslag en inclusief de vergoeding voor bereikbaarheidsdienst ingevolge artikel 3.6 van de CAO volgens een van tevoren vastgesteld jaarrooster) wordt het meerdere aangewend voor extra ouderdomspensioen in de pensioenregeling van het pensioenfonds, voor zover de fiscale grenzen voor het ouderdomspensioen als bedoeld in de Wet op de Loonbelasting 1964 niet worden overschreden. De in de vorige volzin bedoelde aanwending vindt niet plaats indien de werknemer, na melding door de stichting van de overschrijding, binnen de door het bestuur gestelde termijn heeft aangegeven het meerdere niet te willen aanwenden voor een hoger ouderdomspensioen. In dat geval wordt dit deel van de VUT-uitkering op de ingangsdatum ineens uitgekeerd onder inhouding van belastingen en heffingen.

Indien de werknemer vóór 1 januari 2006 de 60-jarige leeftijd heeft bereikt en na 1 januari 2006 zijn VUT-uitkering laat ingaan, is over de periode vóór 1 januari 2006 onderdeel a tot en met c van dit lid niet van toepassing. Gedurende deze periode blijft artikel 16 lid 3 van het toen geldende Overgangs- en Ingroeivut-reglement van toepassing.

Indien sprake is van arbeidsongeschiktheid zal het loon, voor het percentage dat recht bestaat op premievrije deelneming op grond van artikel 21 dan wel artikel 22 van het reglement van het pensioenfonds, of zou bestaan indien de VUT-gerechtigde deelnemer was in de pensioenregeling van het pensioenfonds, worden gebaseerd op het loon zoals bedoeld in artikel 21 lid 3 dan wel artikel 22 lid 3 van het reglement van het pensioenfonds.

Indien de uittredingsdatum ligt voor 1 januari 2008 en in (een deel van) de periode van tien jaar onmiddellijk voorafgaande aan de uittredingsdatum de tussen de werknemer en zijn werkgever overeengekomen wekelijkse arbeidsduur minder heeft bedragen dan de normale arbeidsduur, of gedeeltelijke uittreding is toegekend, wordt het in de vorige volzin bedoelde loon gedeeld door de parttimebreuk die wordt verkregen door de overeengekomen wekelijkse arbeidsduur te delen door de normale wekelijkse arbeidsduur en vermenigvuldigd met een gewogen parttimebreuk. Deze gewogen parttimebreuk wordt vastgesteld door rekening te houden met de parttimebreuken die in de periode van 1 januari 1998 tot de uittredingsdatum voor de werknemer hebben gegolden en met de tijd gedurende welke zij hebben gegolden.

#### 4. *Berekening VUT-uitkering die niet voor de 65-jarige leeftijd ingaat*

Indien de ingangsdatum van de VUT-uitkering niet één maand vóór de 65-jarige leeftijd ligt dan wordt de waarde van de conform lid 3 verhoogde VUT-uitkering aangewend voor extra ouderdomspensioen in de pensioenregeling van het pensioenfonds, tenzij de werknemer hier binnen de door het bestuur van de stichting aangegeven termijn geen toestemming voor geeft. Deze aanwending vindt plaats voor zover de fiscale grenzen voor het ouderdomspensioen als bedoeld in de Wet op de Loonbelasting 1964 niet worden overschreden. Het eventuele meerdere wordt onder inhouding van belastingen en heffingen uitgekeerd aan de werknemer.

Indien de werknemer geen toestemming geeft voor de overdracht van de waarde van de VUT-uitkering aan het pensioenfonds zal deze waarde, onder inhouding van belastingen en heffingen, worden uitgekeerd aan de werknemer.

5. *Overhevelingstoelage*  
De stichting betaalt aan de VUT-gerechtigde die vóór 1 januari 2005 is uitgetreden de ingevolge de Wet overheveling opslagpremies verschuldigde overhevelingstoelage, berekend over de VUT-uitkering en over het vroegpensioen dat door het pensioenfonds wordt uitbetaald. De stichting zal ingeval van afschaffing of verlaging van de krachtens voornoemde wet verleende toeslag voorzien in een voor de stichting kostenneutrale vervangende toeslag, voorzover dit naar de mening van het bestuur nodig is om de voor de VUT-gerechtigde door de afschaffing van die wet ontstane nadelige inkomsteneffecten te compenseren.
6. *Pensioenverzekering en zorgverzekering*  
De op het moment van uittreding bestaande pensioen- respectievelijk zorgverzekering(en) voor de betrokkene worden door de werkgever tot de pensioendatum voortgezet.

## **Artikel 17 Hoogte van de VUT-uitkering bij gedeeltelijke uittreding**

1. De werknemer die voldoet aan de voorwaarden van artikel 15 kan, indien toepassing wordt gegeven aan deeltijdpensionering in de zin van artikel 19 van het pensioenreglement van het pensioenfonds, onder de voorwaarden van dit artikel gedeeltelijk van de aanspraak op vervroegde uittreding gebruikmaken.

Voor die werknemer die vóór 1 januari 2006 gedeeltelijk is uitgetreden uit hoofde van de toen geldende Overgangs- en Ingroeivut-regeling geldt dat ten aanzien van de vóór deze datum ingegane uitkering en het daarmee samenhangende (gedeeltelijke) uittredingspercentage het toen geldende reglement van toepassing blijft. Bij een verhoging van het uittredingspercentage op of na 1 januari 2006 is voor het deel van de uitkering dat na deze datum ingaat het onderhavige artikel van toepassing, met dien verstande dat bij de verhoging van de uitkering over de periode vóór 1 januari 2006 artikel 16 lid 3 van het toen geldende Overgangs- en Ingroeivut-reglement van toepassing blijft.

2. *Berekening VUT-uitkering bij gedeeltelijke uittreding vóór de 60-jarige leeftijd*  
Bij gedeeltelijk vervroegde uittreding vóór de eerste dag van de maand samenvallend met of volgend op die waarin de 60-jarige leeftijd wordt bereikt, wordt de VUT-uitkering zoals die conform artikel 16 lid 2 bij volledige uittreding zou worden berekend, vastgesteld naar evenredigheid van de mate waarin zijn/haar aantal te werken uren op kalenderjaarbasis wordt verminderd, zulks volgens onderstaande tabel:

<b>Mate van uittreding</b>	<b>Uitkeringspercentage</b>
90%	90% van X
80%	80% van X
70%	70% van X
60%	60% van X
50%	50% van X
40%	40% van X
30%	30% van X
20%	20% van X
10%	10% van X

In bovenstaande tabel wordt met X bedoeld de VUT-uitkering die wordt gevonden door toepassing van artikel 16 lid 2.

3. *Berekening VUT-uitkering bij gedeeltelijke uittreding op of na de 60-jarige leeftijd*  
Bij gedeeltelijk vervroegde uittreding op of na de eerste dag van de maand samenvallend met of volgend op die waarin de 60-jarige leeftijd wordt bereikt, wordt de VUT-uitkering zoals die bij volledige uittreding zou worden berekend, vastgesteld naar evenredigheid van de mate waarin zijn/haar aantal te werken uren op kalenderjaarbasis wordt verminderd, zulks volgens onderstaande tabel:

<b>Mate van uittreding</b>	<b>Uitkeringspercentage</b>
90%	90% van Y
80%	80% van Y
70%	70% van Y
60%	60% van Y
50%	50% van Y
40%	40% van Y
30%	30% van Y
20%	20% van Y
10%	10% van Y

In bovenstaande tabel wordt met Y bedoeld de VUT-uitkering die wordt gevonden door toepassing van artikel 16 lid 1 dan wel – indien van toepassing – artikel 16 lid 3.

4. De mate van uittreding kan met instemming van de werkgever door de VUT-gerechtigde worden vergroot. Indien de mate van uittreding wordt vergroot tot 100 procent is geen instemming van de werkgever benodigd. De stichting moet twee maanden voor het tijdstip van wijziging daarvan schriftelijk in kennis worden gesteld. Een wijziging kan uitsluitend ingaan per de eerste van een maand.
5. Zodra het dienstverband van de werknemer die gebruikmaakt van de deeltijd uittredingsregeling eindigt, wordt de gedeeltelijke uittreding van rechtswege omgezet in een volledige uittreding volgens deze VUT-regeling.

### **Artikel 17a Inhoudingen**

Door de stichting worden op de krachtens dit hoofdstuk toegekende uitkeringen ingehouden:

- de verschuldigde loonbelasting en de procentuele premies voor AOW, ANW en AWBZ;
- de inkomensafhankelijke bijdrage ingevolge de Zorgverzekeringswet.

### **Artikel 18 Anticumulatie van VUT-uitkering en arbeidsongeschiktheids-uitkering**

1. Voor een VUT-gerechtigde, die bij ingang van de VUT-uitkering arbeidsongeschikt is in de zin van de WAO of de WIA, geldt het bepaalde in de volgende volzin.  
Zolang de arbeidsongeschiktheid voortduurt, wordt de VUT-uitkering verminderd met de ontvangen WAO-uitkering respectievelijk WIA-uitkering (voor zover deze betrekking heeft op loon verdiend bij een werkgever), met ontvangen (aanvullend) arbeidsongeschiktheidspensioen,

invaliditeitspensioen, WIA-pluspensioen, een WGA-hiaataanvulling en met WIA-excedentpensioen voor zover dit nog niet op het vroegpensioen in mindering is gebracht.

Ingeval van vermindering van de WAO-uitkering respectievelijk de WIA-uitkering wegens het niet voldoen aan de voorschriften van de uitkeringsinstantie wordt door de stichting de in dit artikel neergelegde anticumulatiebepaling toegepast alsof de WAO-uitkering respectievelijk de WIA-uitkering niet verminderd is door de uitkeringsinstantie.

2. Wanneer de VUT-gerechtigde bij het begin van of tijdens de uitkeringsduur van de VUT-uitkering in aanmerking komt voor een uitkering uit hoofde van de WAO of de WIA dan dient hij zulks te melden aan de stichting.

De VUT-gerechtigde is verplicht elke wijziging in de WAO-uitkering respectievelijk de WIA-uitkering direct aan de stichting te melden.

Indien en zodra een VUT-gerechtigde een (aanvullend) arbeidsongeschiktheidspensioen, invaliditeitspensioen, WIA-pluspensioen, een WGA-hiaataanvulling of WIA-excedentpensioen ontvangt krachtens een pensioenregeling dient hij dit aan de stichting te melden.

3. Wanneer een VUT-gerechtigde tijdens de eerste maand van uitkering van zijn VUT-uitkering recht heeft op doorbetaling van loon wegens ziekte dient hij zulks te melden aan de stichting. De VUT-gerechtigde is verplicht elke wijziging in de hoogte van het wegens ziekte doorbetaalde loon of in de grootte van het tijdens arbeidsongeschiktheid doorbetaalde loon direct aan de stichting te melden.

## **Artikel 19 Verplichtingen van de werkgever**

Iedere werkgever is verplicht, op de tijdstippen, op de wijze en over de tijdvakken als door de stichting bepaald, aan de stichting opgave te doen van de namen en de geboortedata van de bij hem in dienst zijnde werknemers die bij voortzetting van hun dienstverband in aanmerking komen voor deelname aan de in hoofdstuk III neergelegde Ingroei-VUT-regeling, alsmede van de hoogte van het door die werknemers genoten loon. De werkgever is verplicht de in de vorige volzin bedoelde opgave vergezeld te laten gaan van een goedkeurende accountantsverklaring, indien de stichting daarom verzoekt.

## **Artikel 20 Indexering**

Na ingang worden de krachtens dit hoofdstuk uitgekeerde VUT-uitkeringen verhoogd op hetzelfde tijdstip en met hetzelfde percentage als waarmee het pensioenfonds de ingegane uitkeringen van vroegpensioen verhoogt.

## **Artikel 21 Terugvordering, beëindiging**

Indien de VUT-uitkering die de werknemer heeft ontvangen te hoog of ten onrechte is vastgesteld, kan deze uitkering ten dele of geheel worden teruggevorderd.

Het bestuur is in deze gevallen bevoegd om de uitkering te verminderen of te beëindigen.

## **Artikel 22 Controle**

De stichting zal controle uitoefenen op de naleving van de voorwaarden.

## **Artikel 23 Beëindiging uitkeringen**

De uitkering wordt beëindigd op de pensioendatum van de VUT-gerechtigde.

Bij overlijden van de VUT-gerechtigde vóór de pensioendatum eindigt de uitkering op de laatste dag van de

maand waarin het overlijden plaatsvond. In dit geval wordt aan de nagelaten betrekkingen zoals omschreven in artikel 7:674 van het Burgerlijk Wetboek een overlijdensuitkering verstrekt. Deze uitkering is gelijk aan een bedrag van eenmaal de hoogte van de uitkering van de maand waarin het overlijden van de VUT-gerechtigde plaatsvond.

## **Artikel 24 Hardheidsclausule**

In gevallen waarin toepassing van de regeling tot onbillijkheden leidt, kan het bestuur een beslissing in afwijking van de bepalingen van het reglement nemen.

## **Artikel 25 Verplichting tot opgave van gegevens**

1. De werknemer die een verzoek om vervroegde uittreding indient, en zijn werkgever zijn verplicht de door de administrateur voor de behandeling van de aanvraag benodigde gegevens te verstrekken.  
De werknemer die een uitkering ingevolge de regeling geniet, is verplicht om aan de administrateur opgave te doen van die gegevens, die de administrateur voor de uitvoering van dit reglement behoeft.  
De werknemer is verplicht de administrateur op diens verzoek te machtigen tot het verkrijgen van gegevens in het kader van controle op inkomsten naast de VUT-uitkering.
2. Indien de administrateur na tweemaal een schriftelijk verzoek hiertoe gedaan te hebben, van de VUT-gerechtigde geen opgave heeft ontvangen van de gegevens zoals omschreven in artikel 26 lid 2 van dit reglement, is de administrateur gerechtigd tot het schorsen van de uitbetaling van een uitkering uit hoofde van de Overgangs- of Ingroeivut-regeling, totdat van de VUT-gerechtigde de gevraagde gegevens alsnog zijn ontvangen.

## **Artikel 26 Nevenverdiensten**

1. Inkomsten verkregen uit arbeid, zelfstandig beroep of uit een uitzend-, detacherings- of een ander bemiddelingscontract worden op de krachtens dit reglement verstrekte uitkeringen in mindering gebracht, voor zover deze inkomsten, tezamen met de VUT-uitkering en (aanvullend) vroegpensioenen waaronder mede wordt verstaan extra vroegpensioenen verkregen door uitruil van ouderdomspensioenen en uitkeringen uit een door de werkgever toegezegde stamrechtverzekering, het laatstgenoten ongemaximeerde vroegpensioengevend jaarloon, rekening houdend met een partitimbreek, te boven gaan.  
Uitgezonderd hiervan zijn:
  - a. inkomsten die door de werknemer reeds op 55-jarige leeftijd of bij uittreden voor de 57-jarige leeftijd twee jaren voor de ingangsdatum van de VUT-uitkering werden genoten en door hem bij het bereiken van die leeftijd zijn gemeld aan de stichting, of
  - b. vergoedingen die worden genoten voor werkzaamheden als bestuurslid (niet zijnde directeur) of als lid van een toezichthoudend orgaan bij een werkgever als bedoeld in artikel 1, of werkzaamheden verricht voor een visitatiecommissie, een stichting voor beheer van visitatiecommissies of een wooninvesteringsfonds of werkzaamheden verricht door een oud-statutair-directeur als personal coach van een statutair directeur.Onder inkomsten uit arbeid wordt mede verstaan inkomsten verkregen uit een stijging van het deeltijd dienstverband na ingang van het deeltijdvroegpensioen.

2. De VUT-gerechtigde is verplicht om zijn inkomsten uit arbeid en de wijzigingen die zich hierin voordoen, te melden aan de stichting. Voorts is de VUT-gerechtigde verplicht, op verzoek van de stichting, naar waarheid informatie te verstrekken over de werkzaamheden en de daaruit genoten inkomsten.

### **Artikel 27 Slotbepaling**

In onvoorziene gevallen beslist het bestuur.

### **Artikel 28 Fiscale toets**

In het geval dat het hanteren van dit reglement onbedoeld leidt tot een fiscale bovenmatigheid en/of niet in overeenstemming blijkt te zijn met de opvatting van de fiscus en/of de belastingrechter, dan is de stichting bevoegd zich neer te leggen bij het standpunt van de belastinginspecteur dan wel de uitspraak van de belastingrechter en het reglement met terugwerkende kracht zodanig aan te passen dat deze op basis van geldende fiscale wetgeving en jurisprudentie wel aanvaardbaar is.

### **Artikel 29 Inwerkingtreding**

Alle reglementsbevestigingen die betrekking hebben op de Overgangs- en Ingroei-VUT-regeling treden op 1 januari 1998 in werking. De Overgangs- en Ingroei-VUT-regeling is laatstelijk gewijzigd met ingang van 19 april 2007.

## 2. Statuten van de Stichting VUT-fonds voor de Woningcorporaties

### **Naam, zetel, duur**

#### **Artikel 1**

De stichting draagt de naam: Stichting VUT-fonds voor de Woningcorporaties. De stichting is gevestigd in Amsterdam. Zij is opgericht op elf juni negentienhonderdtachtig.

### **Doel**

#### **Artikel 2**

1. Het doel van de stichting is om aan werknemers, die van de in de collectieve arbeidsovereenkomst voor personeel in dienst van woningcorporaties geboden mogelijkheid om vervroegd uit het arbeidsproces te treden gebruikmaken, de daarvoor bij reglement vast te stellen uitkeringen te doen.
2. Het bestuur van de stichting kan – te zijner beoordeling en onder nader te stellen voorwaarden – met werknemers als bedoeld in het vorige lid, gelijkstellen werknemers in dienst van de rechtspersoon die vrijwel uitsluitend is belast met de gemeenschappelijke uitvoering van taken, welke behoren tot het bedrijf van de werkgever zoals omschreven in de collectieve arbeidsovereenkomst.
3. Met werknemers als bedoeld in het eerste lid worden gelijkgesteld werknemers die (mede) het bestuur in de zin van de wet vormen.

### **Financiële middelen**

#### **Artikel 3**

De financiële middelen van de stichting bestaan uit:

1. de door de werkgevers en werknemers te betalen bijdragen als bepaald door de partijen bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor personeel in dienst van woningcorporaties, en wel in artikel 29 van genoemde collectieve arbeidsovereenkomst;
2. andere baten.

### **Bestuur**

#### **Artikel 4**

1. Het bestuur bestaat uit zes leden, waarvan worden benoemd:
  - drie leden door Aedes vereniging van woningcorporaties te Hilversum;
  - één lid door de Bouw- en Houtbond FNV te Woerden;
  - één lid door de Hout- en Bouwbond CNV te Utrecht;
  - één lid door De Unie te Houten.

2. Door de organisaties, genoemd in het eerste lid, worden evenveel plaatsvervangers aangewezen als de betreffende organisaties bestuursleden hebben benoemd.  
Iedere plaatsvervanger kan bij ontstentenis van een bestuurslid het betreffende bestuurslid vervangen.
3. De leden en plaatsvervangende leden worden voor onbepaalde tijd benoemd.
4. De in lid 1 genoemde organisaties hebben te allen tijde het recht de benoeming van bestuursleden in te trekken en nieuwe bestuursleden te benoemen.
5. Het bestuurslidmaatschap eindigt door:
  - a. bedanken;
  - b. overlijden;
  - c. intrekking van de benoeming door de benoemde instantie.

## **Bevoegdheden van het bestuur**

### **Artikel 5**

1. Het bestuur kiest uit zijn midden een voorzitter, een secretaris, een plaatsvervangend voorzitter en een plaatsvervangend secretaris.
2. De functies van voorzitter en plaatsvervangend voorzitter worden in de even kalenderjaren vervuld door werkgeversleden en in oneven kalenderjaren door werknemersleden.  
Omgekeerd worden de functies van secretaris en plaatsvervangend secretaris in de oneven kalenderjaren vervuld door werkgeversleden en in de even kalenderjaren door werknemersleden.
3. Het bestuur vertegenwoordigt de stichting. Bovendien wordt de stichting vertegenwoordigd door de voorzitter en de secretaris gezamenlijk.  
Bij ontstentenis of belet van de voorzitter respectievelijk de secretaris treedt in zijn plaats de plaatsvervangende voorzitter respectievelijk de plaatsvervangende secretaris op.
4. Het bestuur draagt zorg voor de uitvoering van de statuten en het reglement van de stichting en is bevoegd tot alle daden van beheer en beschikking binnen de kring van de doelstelling van de stichting.
5. Het administratief en geldelijk beheer wordt onder verantwoordelijkheid van het bestuur en met inachtneming van een door het bestuur vastgestelde instructie gevoerd door een door het bestuur tot wederopzegging benoemde administrateur.

## **Vergaderingen**

### **Artikel 6**

1. Het bestuur vergadert zo dikwijls de voorzitter of vier bestuursleden dit nodig achten.
2. De wijze en termijn van oproeping worden bij bestuursbesluit geregeld.
3. De leden van het bestuur ontvangen voor elke door hen bijgewoonde vergadering van het bestuur een jaarlijks door het bestuur vast te stellen vacatiegeld.  
Reis- en verblijfkosten, door de leden van het bestuur in hun functie gemaakt, worden vergoed volgens door het bestuur vast te stellen regelen.



## **Besluitvorming**

### **Artikel 7**

1. Het bestuur kan geen besluiten nemen indien niet ten minste twee van de door de werkgeversorganisaties en twee van de door de werknemersorganisaties benoemde bestuursleden, als genoemd in artikel 4, aanwezig zijn.
2. De besluiten van het bestuur worden, voor zover in deze statuten niet anders is bepaald, genomen bij gewone meerderheid van de geldig uitgebrachte stemmen.  
Blanco stemmen en getekende briefjes worden als niet-uitgebrachte stemmen beschouwd.  
In verband met de omvang en samenstelling van de Bouw- en Houtbond FNV en De Unie, geldt in de vergadering van het bestuur de volgende stemverhouding:
  - het lid benoemd door de Bouw- en Houtbond FNV heeft drie stemmen;
  - het lid benoemd door de Hout- en Bouwbond CNV heeft twee stemmen;
  - het lid benoemd door De Unie heeft één stem;
  - de leden benoemd door Aedes vereniging van woningcorporaties hebben ieder twee stemmen.
3. Bij staking van stemmen wordt het voorstel in de volgende vergadering opnieuw aan de orde gesteld. Staken de stemmen dan opnieuw, dan wordt het voorstel geacht te zijn verworpen.
4. Over zaken wordt mondeling, over personen schriftelijk gestemd, tenzij de vergadering eenstemmig anders besluit.  
Bij onzekerheid over de vraag of het om een zaak respectievelijk om een persoon gaat, beslist in laatste instantie de voorzitter.
5. Het bestuur is bevoegd zowel in als buiten de vergadering besluiten te nemen. In het laatste geval is daartoe vereist, dat alle bestuursleden hun stem schriftelijk uitbrengen.

## **Financiën**

### **Artikel 8**

1. Jaarlijks na afloop van het boekjaar stelt het bestuur en door een externe registeraccountant gecontroleerde balans, rekening van lasten en baten en verslag over de toestand van de stichting vast.  
Ten blijke van de vaststelling worden deze stukken door de voorzitter en de secretaris van de stichting ondertekend.
2. De in het eerste lid bedoelde stukken worden ter inzage van de bij de stichting betrokken werkgevers en werknemers neergelegd:
  - a. ten kantore van de stichting;
  - b. op één of meer door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan te wijzen plaatsen.De in het eerste lid bedoelde stukken worden op aanvraag aan de bij de stichting betrokken werkgevers en werknemers toegezonden tegen betaling van de daaraan verbonden kosten.
3. Het boekjaar is gelijk aan het kalenderjaar.

## **Beheer en geldmiddelen**

### **Artikel 9**

1. Voor zover gelden van de stichting voor belegging beschikbaar zijn, worden deze gelden door het bestuur belegd, met inachtneming van in redelijkheid daaraan te stellen eisen van liquiditeit, rendement en risicoverdeling.
2. Gereede gelden worden in rekening-courant gestort bij de administrateur. De titels betreffende geldleningen op onderhandse schuldbekentenissen worden bewaard in de kluis van de administrateur.
3. Effecten en andere geldwaardige papieren worden zo veel mogelijk in bewaring gegeven bij algemene handelsbanken.
4. Het bestuur zal de kosten van beheer van de geldmiddelen en de wijze van verrekening van die kosten vaststellen.

## **Statutenwijziging en ontbinding**

### **Artikel 10**

1. Besluiten tot wijziging van de statuten respectievelijk ontbinding van de stichting kunnen slechts worden genomen met algemene stemmen in een vergadering waarin ten minste vier van de zes bestuursleden aanwezig zijn.
2. Het ontbindingsbesluit duidt tevens de bestemming van een batig saldo van de vereffening aan. Deze bestemming zal zo veel mogelijk in overeenstemming zijn met het doel van de stichting.
3. Een besluit als bedoeld in het eerste lid behoeft de goedkeuring van de in artikel 4 genoemde organisaties.
4. In afwijking van het in het eerste lid bepaalde, kan een besluit tot wijziging van de statuten ook buiten vergadering worden genomen, in welk geval vereist is, dat alle bestuursleden hun stem schriftelijk uitbrengen.

### **Artikel 11**

De wijziging moet op straffe van nietigheid bij notariële akte totstandkomen. De bestuurders zijn verplicht een authentiek afschrift van de akte van wijziging, alsmede de gewijzigde statuten neer te leggen ten kantore van het openbaar stichtingenregister, gehouden door de Kamer van Koophandel en Fabrieken binnen wiens gebied de stichting statutair gevestigd is.

## **Reglement**

### **Artikel 12**

1. Het bestuur stelt een reglement vast.  
De bepalingen van het reglement mogen niet in strijd zijn met deze statuten.
2. Ten aanzien van besluiten tot vaststelling of wijziging van het reglement is het bepaalde ten aanzien van statutenwijziging van overeenkomstige toepassing.

## **Deponering ter griffie**

### **Artikel 13**

De statuten en het reglement alsmede de daarin aangebrachte wijzigingen zullen eerst in werking treden als een door het bestuur ondertekend exemplaar van die stukken voor een ieder ter inzage is gelegd ter griffie van het Kantongerecht te Amsterdam.

# Bijlage 6

## Protocol structuur CAO Woondiensten

CAO-partijen voeren op 1 januari 2009 een nieuwe structuur van de CAO in die meer ruimte biedt aan ondernemingen en werknemers om op ondernemingsniveau arbeidsvoorwaardenregelingen op maat overeen te komen. In 2007 en 2008 ontwikkelen CAO-partijen daartoe gezamenlijk een nieuwe structuur.

### **Achtergrond nieuwe structuur CAO**

De corporatiebranche kenmerkt zich door een grote diversiteit en dat leidt tot verschillende verwachtingen en behoeften met betrekking tot de CAO Woondiensten. Zowel werkgevers als werknemers ervaren veel bepalingen in de CAO als knellend en hebben behoefte aan meer arbeidsvoorwaarden die aansluiten op hun wensen. Om te zorgen dat de CAO aansluit bij de ontwikkelingen binnen de branche, is een CAO nodig die meer ruimte biedt om op ondernemingsniveau afspraken te maken. Aan de andere kant moeten ook corporaties die meer behoefte hebben aan uitgewerkte regelingen voldoende ondersteuning kunnen vinden.

Daarnaast moet de CAO de ontwikkelingen in de relatie werkgever en werknemer beter ondersteunen. De CAO heeft nu nog een verzorgend karakter maar de nadruk moet veel meer liggen op het stimuleren van de ontwikkeling van werknemers. De werkgever en werknemer zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor de loopbaanontwikkeling van de werknemer en moeten daar ook op kunnen worden aangesproken. De werkgever faciliteert de werknemer hierin.

Tot slot moet de CAO aan de eisen van deze tijd worden aangepast: makkelijk toepasbaar met voor alle partijen heldere regels en afspraken.

### **Uitgangspunten Aedes en vakbonden**

Partijen hebben gezamenlijke uitgangspunten geformuleerd waaraan een nieuwe structuur van de CAO moet voldoen.

#### *Uitgangspunten:*

- Invoering van de nieuwe structuur in de CAO vindt plaats op 1 januari 2009.
- De waarde van de huidige CAO staat niet ter discussie; het is niet de bedoeling om op de CAO te bezuinigen. De nieuwe structuur van de CAO moet budgettair neutraal zijn.
- De corporatie die het verst wil gaan met het afspreken van arbeidsvoorwaarden op ondernemingsniveau moet deze ruimte krijgen.
- Zoveel mogelijk arbeidsvoorwaarden kunnen op ondernemingsniveau worden overeengekomen. Een nader te bepalen deel van de arbeidsvoorwaarden in de CAO krijgt daartoe een flexibel karakter. In de corporatie zijn afwijkingen in negatieve en positieve zin mogelijk.
- De CAO bevat een heldere, gebruikersvriendelijke procedure om afspraken op ondernemingsniveau te maken.
- De CAO moet in 2009 vereenvoudigd en leesbaarder zijn. Te gedetailleerde bepalingen zijn vereenvoudigd. In de nieuwe CAO zijn de wettelijke bepalingen leidend; wettelijke bepalingen

worden niet meer in de CAO opgenomen om dubbelingen te voorkomen. Een werkgroep vanuit CAO-partijen aangevuld met een communicatieadviseur maakt een uitgewerkt voorstel voor een leesbaar CAO-boekje.

- Wat nu afgesproken is, is onomkeerbaar; in de onderhandelingen voor de CAO Woondiensten 2009 moeten partijen een nieuwe structuur implementeren.

## **Uitwerking**

In de komende jaren wordt toegewerkt naar een nieuwe structuur van de CAO. In 2007 en 2008 vindt een pilot plaats met maximaal 35 corporaties op voordracht van werkgevers- en werknemerszijde. Deze corporaties gaan experimenteren met het afspreken van arbeidsvoorwaarden op ondernemingsniveau. Deelnemende corporaties in de pilot krijgen dispensatie voor de overeengekomen afwijkende regelingen.

### *Pilot*

Voor de pilot worden de arbeidsvoorwaarden in een van de twee categorieën aangemerkt: A en B. De arbeidsvoorwaarden in categorie A krijgen voor de deelnemende corporaties in de pilot een minimum karakter, dat wil zeggen dat de werkgever voor werknemers in gunstige zin mag afwijken van de bepaling. De arbeidsvoorwaarden in categorie B hebben een flexibel karakter; in de corporatie zijn afwijkingen in negatieve en positieve zin mogelijk. CAO-partijen hebben in de bijlage voor de pilot vastgesteld welke arbeidsvoorwaarden in categorie A en in categorie B vallen.

Het huidige *Handboek functie-indeling woondiensten* (Handboek) blijft het uitgangspunt. In de pilot is het Handboek als arbeidsvoorwaarde in categorie B ingedeeld in die zin dat aanvullingen kunnen plaatsvinden door corporaties, waarbij ook gebruik kan worden gemaakt van andere functiewaarderingsystemen.

Ten aanzien van de aanloopstappen in het *Handboek loonbouw* is afgesproken dat in de pilot de huidige twee aanloopstappen in artikel 4.3 van de CAO in de salarisschalen A tot en met J kunnen worden uitgebreid naar zes stappen van elk een half jaar.

### *Gesprekspartners*

Gesprekspartners voor het maken van afspraken over arbeidsvoorwaarden in categorie B zijn de corporatie, al dan niet bijgestaan door een adviseur enerzijds en anderzijds de vakorganisaties op het decentrale niveau. De vakorganisaties zijn verplicht de ondernemingsraad te betrekken bij deze besprekingen.

### *Overige voorwaarden:*

- De pilot loopt van 1 mei 2007 tot en met 30 augustus 2008.
- Afspraken op ondernemingsniveau komen alleen tot stand indien de gesprekspartners hierover schriftelijke overeenstemming bereiken.
- Corporaties die deelnemen aan de pilot krijgen automatisch dispensatie voor de overeengekomen afwijkingen van de CAO Woondiensten 2007 en 2008 van de Commissie Interpretatie en Dispensatie.

- De afspraken die werkgevers en bonden op ondernemingsniveau hebben gemaakt gelden tot het nieuwe CAO-akkoord CAO Woondiensten 2009 definitief is.
- Aansluitend aan deze datum hebben deze afspraken gemaakt op ondernemingsniveau nog zes maanden nawerking. Dit geeft corporaties de tijd om de gemaakte afspraken, indien nodig, aan te passen op basis van de CAO 2009.
- De kosten van de pilot worden gefinancierd door het FSOW.

### **Stuurgroep pilot**

De pilot wordt opgezet door een stuurgroep van CAO-partijen. Deze stuurgroep krijgt daarnaast tot taak de pilot te monitoren en (tussentijds) te evalueren. Hun bevindingen rapporteren zij aan CAO-partijen.

In september 2008 rapporteert de stuurgroep de resultaten van de pilot aan CAO-partijen.

Onderdeel van de evaluatie van de pilot zijn onder andere de volgende onderwerpen:

- Op welke arbeidsvoorwaarden zijn afspraken op ondernemingsniveau gemaakt en hoe zien deze afspraken er uit?
- Komt het onderscheid naar arbeidsvoorwaarden in categorie A en B voldoende tegemoet aan de wens om maatwerk op ondernemingsniveau mogelijk te maken?
- Zo ja, welke onderwerpen worden aangemerkt als categorie A en categorie B in de CAO 2009? Zo nee, op welke wijze kan wel aan de wens worden voldaan?
- Is een minimumkarakter van CAO-bepalingen in categorie A werkbaar en gewenst?
- Welke rol heeft de ondernemingsraad gespeeld in de totstandkoming van de arbeidsvoorwaarden?

### *Vorbereiden CAO-onderhandelingen 2009*

De stuurgroep heeft een tweede taak, namelijk het voorbereiden van aanpassingen in de CAO 2009. Daarbij komen onder andere de volgende vragen aan de orde:

- Welke effecten heeft de implementatie van de mogelijkheid tot het maken van afspraken in arbeidsvoorwaarden op ondernemingsniveau op de huidige structuur van de CAO?
- Formuleer eenvoudig toepasbare procedureregels voor de totstandkoming van eigen arbeidsvoorwaardelijke regelingen op ondernemingsniveau.

In september 2008 zal de stuurgroep haar bevindingen aan CAO-partijen rapporteren. Dit rapport geldt als input voor de CAO-onderhandelingen 2009.

## Bijlage Pilot arbeidsvoorwaarden categorie A en B

### CAO Woondiensten

A

B

(afspraken ondernemingsniveau)

#### Hfst. 1 Werking, definities en looptijd CAO

•

#### Hfst. 2 De arbeidsrelatie

2.1 Aangaan van de arbeidsovereenkomst

•

2.2 Deeltijdarbeid

•

2.3 Algemene verplichtingen

•

2.4 Andere werkzaamheden

•

2.5 Nevenwerkzaamheden

•

2.6 Plaatsvervanging

•

2.7 Uitzendwerk

•

2.8 Beëindiging van de arbeidsovereenkomst op 65-jarige leeftijd

•

2.9 Opzegtermijn werknemer

•

2.10 Opzegtermijn werkgever

•

2.11 Uitkering bij overlijden

•

2.12 Aanvulling WWV bij onvrijwillig ontslag

•

2.13 Schadeloosstelling wegens inkrimping of interne reorganisatie

•

2.14 Fusie, liquidatie, inkrimping, reorganisatie of afstoting van taken

•

2.15 Vacatures

•

#### Hfst. 3 Werktijden

3.1 36-urige werkweek

•

van 39 weken naar 52 weken

3.2 Normale werktijden van de onderneming

•

3.3 Verschoven werktijden

•

3.4 Overwerk

•

3.5 Toeslag voor het werken buiten de normale werktijden

•

3.6 Bereikbaarheidsdienst

•

3.7 Bereikbaarheidsdienst per onderneming

•

#### Hfst. 4 Functie-indeling, salaris en beoordelen

4.1 Functie-indeling Handboek

•(aanvullingen andere systemen mogelijk)

4.2 Salarisschaal Aa Handboek

•

4.3 Aanloopstappen Handboek

•

4.4 Salaris werknemers Handboek-schalen A tot en met O

•

<b>CAO Woondiensten</b>		<b>A</b>	<b>B</b> (afspraken ondernemingsniveau)
4.9	Salarisgroei	•	
4.10	Salarisgroei met een beoordelingssysteem		•(mits 2% bij goed/normaal functioneren)
4.11	In- en doorstroombanen	•	
4.12	Bijzondere beloningen		•
4.13	Gratificatie		•
<b>Hfst. 5 Ziekte en arbeidsongeschiktheid</b>			
5.1	Loondoorbetaling bij ziekte	•	
5.2	Langdurige arbeidsongeschiktheid	•	
5.3	Langdurige arbeidsongeschiktheid volgens de WAO	•	
5.4	Overige voorzieningen bij arbeidsongeschiktheid	•	
5.5	Premies arbeidsongeschiktheid	•	
5.6	Re-integratie		•
<b>Hfst. 6 Faciliteiten voor werknemers</b>			
6.1	Functiegebonden kostenvergoeding		•
6.2	Functiegebonden kostenvergoeding per onderneming		•
6.3	Verhuiskostenregeling		•
6.4	Verhuiskostenregeling per onderneming		•
6.5	Ongevallenverzekering		•
6.6	Ongevallenverzekering per onderneming		•
6.7	Reiniging kleding		•
6.8	Arbeidsomstandigheden	•	
<b>Hfst. 7 Vakantie, vakantietoeslag en feestdagen</b>			
7.1	Vakantie	•	
7.2	Extra bovenwettelijke vakantie	•	
7.3	Collectieve vakantie		•
7.4	Opnemen vakantie		•
7.5	Verrekening bij einde dienstverband		•
7.6	Zon- en feestdagen		•
7.7	Vakantietoeslag		•
7.8	Vakantietoeslag per onderneming		•
7.9	Vakantietoeslag arbeidsongeschikten		•



**CAO Woondiensten****A****B****(afspraken ondernemingsniveau)****Hfst. 8 Buitengewoon verlof**

8.1	Verlof bij overlijden	•
8.2	Verlof voor het regelen van een uitvaart	•
8.3	Verlof bij ziekenhuisopname en artsbezoek	•
8.4	Verlof voor vakexamens	•
8.5	Verlof bij huwelijk	•
8.6	Verlof bij jubileum	•
8.7	Verlof bij verhuizing	•
8.8	Verlof voor vergaderingen	•
8.9	Buitengewoon verlof per onderneming	•

**Hfst. 9 Woondiensten Cafeteria Systeem**

9.1	Woondiensten Cafeteria Systeem	•
9.2	Definities Woondiensten Cafeteria Systeem	•
9.3	Deelname aan het Woondiensten Cafeteria Systeem	•
9.4	Bronnen en doelen	•
9.5	Uitgangspunten Woondiensten Cafeteria Systeem	•
9.6	Procedure Woondiensten Cafeteria Systeem	•
9.7	Salaris als bron	•
9.8	Fiscale, sociale-verzekeringsrechtelijke en pensioenaspecten	•
9.9	Vakantie-uren als doel	•
9.10	Levensloopregeling	•
9.11	Verrekening van bronnen en doelen bij einde dienstverband	•

**Hfst. 10 Employabilitybeleid (loopbaanontwikkeling)**

10.1	Persoonlijk loopbaanplan (PLP)	•
10.2	Persoonlijk loopbaanplan (PLP) per onderneming	•
10.3	Persoonlijk loopbaanadvies	•
10.4	Faciliteiten voor scholing- en trainingsbeleid	•
10.5	Faciliteiten voor scholing- en trainingsbeleid	•
10.6	Faciliteiten voor leeftijd bewust beleid	•
10.7	Faciliteiten voor leeftijd bewust beleid	•
10.8	Outplacement	•

<b>CAO Woondiensten</b>		<b>A</b>	<b>B</b> (afspraken ondernemingsniveau)
10.9	Opleiding werknemers in het kader van de Wet Educatie en Beroepsonderwijs		•
10.10	FSOW	•	
<b>Hfst. 11 Medezeggenschap en faciliteiten voor vakbondswerk</b>			
11.1	Verlof voor vakbondsleden	•	
11.2	Werkgeversbijdrage voor scholings- en vormingswerk	•	
11.3	De ondernemingsraad	•	
11.4	Vacature raad van commissarissen	•	
<b>Hfst. 12 Pensioenen</b>			
12.1	Flexpensioen	•	
12.2	Pensioenpremieverdeling 2007	•	
12.3	Pensioenen	•	
12.4	Overgangs- en Ingroei-VUT-regeling	•	
12.5	Pensioenpremieverdeling 2007	•	

# Bijlage 7 Voorbeeld arbeidsovereenkomst

De werkgever kan van onderstaande voorbeeld arbeidsovereenkomst gebruikmaken.

Het bestuur/de directie van .....  
gevestigd te .....verklaart hiermee met  
ingang van ..... 200.. voor bepaalde/onbepaalde tijd<sup>1</sup> in dienst te hebben genomen, met  
inachtneming van een proeftijd van een/twee maanden<sup>2</sup>:

.....  
(naam en voornamen van de werknemer voluit)  
geboren..... wonende..... (adres)  
te ..... in de functie van .....

*In geval van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd tussenvoegen:*

- De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege op.....200..
- De arbeidsovereenkomst kan tussentijds door elk der partijen worden opgezegd met inachtneming van de opzegtermijnen in de CAO<sup>3</sup>.

De overeengekomen arbeidstijd bedraagt ..... uur per week<sup>4</sup>.

De arbeid zal worden verricht in ..... (aanduiding vestigingsplaats werkgever)<sup>5</sup>.

De werknemer wordt ingedeeld in salarisgroep .....

Het aanvangssalaris bedraagt € ....., per maand.

De werknemer neemt deel in het Pensioenfonds voor de Woningcorporaties<sup>6</sup>.

Voor het bovenstaande en de andere arbeidsvoorwaarden wordt verwezen naar de CAO  
Woondiensten<sup>7</sup>.

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt op .....  
te .....

.....  
(handtekening werknemer)

.....  
(handtekening werkgever)<sup>8</sup>

1. Als het dienstverband voor bepaalde tijd wordt aangegaan dan hier invullen welke periode dit betreft. Kan ook voor de duur van een bepaald project (project benoemen).
2. Het bedingen van een proeftijd is niet verplicht. Als in de arbeidsovereenkomst een proeftijd wordt bedongen moet de duur van de proeftijd voor de werkgever en werknemer gelijk zijn. De maximale duur van de proeftijd bedraagt twee maanden bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd en een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van twee jaar of langer. Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd waarvan het einde niet op een kalenderdatum is gesteld of de duur korter is dan twee jaar bedraagt de maximale proeftijd één maand.
3. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan slechts tussentijds worden opgezegd indien dat recht voor beide partijen schriftelijk is overeengekomen. Hier kan dus een dergelijk beding worden opgenomen. Indien de werkgever hiervan te zijner tijd gebruik wil maken, zal wel eerst een ontslagvergunning moeten worden aangevraagd en vervolgens ook de geldende opzegtermijn in acht moeten worden genomen.
4. Als met de werknemer een arbeidstijd wordt overeengekomen die korter is dan in artikel 3.1 van deze CAO genoemd, moet hier de overeengekomen arbeidstijd worden vermeld.
5. Als het werk niet op een vaste plaats of niet hoofdzakelijk op een vaste plaats wordt verricht, dient te worden vermeld dat de werknemer zijn arbeid op verschillende plaatsen verricht, alsmede de zetel van de werkgever.
6. Iedere deelnemer ontvangt rechtstreeks van het pensioenfonds een informatiemap over de pensioenregeling.
7. Als het aan de orde komt, kan tevens worden verwezen naar bedrijfseigen regelingen van de corporatie (personeelsgids enz.).
8. Werkgever en werknemer krijgen elk één ondertekend origineel exemplaar van de arbeidsovereenkomst.

De volgende onderwerpen worden volgens het BW in elk geval in de arbeidsovereenkomst opgenomen:

- het tijdstip van indiensttreding
- of deze voor bepaalde of onbepaalde tijd is aangegaan
- de proeftijd als die met de werknemer is afgesproken
- de standplaats
- de afgesproken arbeidsduur per week
- de normale werktijden
- de functienaam
- de salarisgroep en het afgesproken beginsalaris
- dat deze CAO van toepassing is
- de rechten en verplichtingen bij telewerken, als dit is afgesproken
- bedingen afgesproken met de werknemer.





# Trefwoordenlijst

## A

Aanloopstap, zie Salaris

Aanstelling, zie Arbeidsovereenkomst

Aanvullend arbeidsongeschiktheidspensioen (AAP), zie Arbeidsongeschiktheid

Adressen 118

Algemene bepalingen, zie CAO

Algemene verplichtingen 15

Andere werkzaamheden 15

Arbeidsmarkttoeslag 36

Arbeidsomstandigheden 41

Arbeidsongeschiktheid

- aanvullend arbeidsongeschiktheidspensioen (AAP) 39

- arbeidsongeschiktheidspensioen (AP) 38

- eindejaarsuitkering 38

- invaliditeitspensioen (IP) 39

- premies 39

Arbeidsongeschiktheidspensioen (AP), zie Arbeidsongeschiktheid

Arbeidsongeschiktheidsvoorzieningen 39

Arbeidsovereenkomst

- aanstelling 15

- arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd 15

- beëindiging 16

- indiensttreding 15

- ontslag 18

- opzegtermijnen 17

- schadeloosstelling 18

- voorbeeld arbeidsovereenkomst 107

Arbeidstijd, zie Werktijden

Artsenbezoek 45

## B

Beëindiging dienstverband, zie Arbeidsovereenkomst

Beoordelingssysteem 34

Bereikbaarheidsdienst 24

Bonus 36

Bronnen, zie Woondiensten Cafeteria Systeem

Buitengewoon verlof 45

Buitengewoon verlof per onderneming 46  
Bijzondere beloningen 36

## C

### CAO

- algemene bepalingen 9
- CAO-partijen 3
- definities 10
- looptijd CAO 14
- overgangsbepaling 9

Centrale ondernemingsraad (COR) 63

Collectieve vakantie, zie Vakantie

Commissie Gelijkstelling Werkgevers 14

Commissie Geschil en Onderhoud Handboek 12

Commissie Interpretatie en Dispensatie 12

## D

Deeltijdarbeid 15

Definities, zie CAO

Dienstkilometers, zie Functiegebonden kostenvergoedingen

Dispensatie, zie Commissie Interpretatie en Dispensatie

Doelen, zie Woondiensten Cafeteria Systeem

## E

Economisch en sociaal overleg 76

Enmalige uitkeringen 33

Eigen arbeidsvoorwaardenregelingen

- uitgangspunten 60
- grondslag 60
- overzicht 9
- looptijd 60
- ingangsdatum 60

Eindejaarsuitkering arbeidsongeschikten, zie Arbeidsongeschiktheid

Eindniveau salarisschaal, zie Salaris

Employabilitybeleid

- faciliteiten voor scholings- en trainingsbeleid 52
- faciliteiten voor leeftijdbewust beleid (extra roostervrije uren) 53
- outplacement 54
- personeelsbeleidsplan 51
- persoonlijk loopbaanplan 51
- persoonlijk loopbaanadvies 51
- studiekosten 52



## F

Feestdagen, zie Werktijden

Faciliteiten voor scholings- en trainingsbeleid, zie Employabilitybeleid

Faciliteiten voor leeftijdbewust beleid, zie Employabilitybeleid

FSOW 55

Functieclassificatie

- functie-indeling 27

- functieclassificatiegeschillen Handboek, zie Commissie Geschil en Onderhoud Handboek

- Handboek functie-indeling woondiensten (Handboek) 27

Functiegebonden kostenvergoeding 40

Fusie 20

## G

Garantiemaatregelen, zie Salaris

Geregistreerd partnerschap 45

Gratificatie 36

Groepsondernemingsraad (GOR) 63

## H

Handboek functie-indeling woondiensten, zie Functieclassificatie

Huwelijk 45

## I

Indiensttreding, zie Arbeidsovereenkomst

Inkrimping 20

In- en doorstroombanen 35

Interpretatie, zie Commissie Interpretatie en Dispensatie

Invalideitpensioen (IP), zie Arbeidsongeschiktheid

## J

Jubileum 46

## K

Karakter CAO Woondiensten 3

Keuzebepaling

- akkoord 62

- overzicht van keuzebepalingen 5

- procedure 62

Keuzeperiode 47

Keuzeronde 47

## Kleding

- reiniging 41
- vergoeding, zie Functiegebonden kostenvergoeding

## L

Leeftijd bewust beleid, zie Employabilitybeleid

Levensloopregeling, zie Woondiensten Cafeteria Systeem

Liquidatie 20

Loondoorbetaling bij ziekte 37

Loopbaanontwikkeling 51

Looptijd CAO, zie CAO

## M

Medezeggenschap, zie Ondernemingsraad

Meerderheidsvereiste, zie Procedure

## N

Nevenwerkzaamheden 15

Normbepaling 4

Normale werktijden, zie Werktijden

## O

Ondernemingsraad

- instellen van een OR 56

- mandaat 61

- uitbreiding faciliteiten OR 61

- onderhandelingen 62

- akkoord 62

Ongevallenverzekering 41

Ontslag, zie Arbeidsovereenkomst

Opleiding werknemers in het kader van de Wet Educatie en Beroepsonderwijs 54

Opzegtermijnen, zie Arbeidsovereenkomst

Outplacement 54

Overeenstemming 60

Overgangs- en Ingroei-VUT-regeling, zie Pensioenen

Overgangsbepalingen, zie CAO

Overlegvormen

- in overeenstemming 6

- in overleg 6

- na overleg 6

## Overlijden

- uitkering 17
- verlof 45

Overwerk, zie Werktijden

## P

Partner 11

Peildatum 47

Pensioenen 57

- Flexpensioen 57
- pensioenpremieverdeling 57
- Overgangs- en Ingroei-VUT-regeling 58

Personneelsbeleidsplan, zie Employabilitybeleid

Persoonlijk loopbaanplan, zie Employabilitybeleid

Persoonlijk loopbaanadvies, zie Employabilitybeleid

Pilot structuur CAO Woondiensten 101

Plaatsvervanging 16

Prestatietoeslag 36

Procedure 62

Protocol structuur CAO Woondiensten

## Q

Quorum, zie Procedure

## R

Raad van commissarissen 56

Regulier einde salarisschaal, zie Salaris

Re-integratie 39

Reiskosten, zie Functiegebonden kostenvergoedingen

Reglement Stichting VUT-fonds 79

Reorganisatie 18, 20

Roostervrije uren, zie Employabilitybeleid

Ruilmodel, zie Woondiensten Cafeteria Systeem

## S

Salaris

- aanloopstappen Handboek 26
- garantiemaatregelen 33
- overgangsmatregelen 33
- regulier einde salarisschaal 30
- verlengd einde salarisschaal 30
- salarismet met een beoordelingssysteem 34

- salarisgroei 34
  - salarisschalen 30
  - startniveau schaal 30
- Schadeloosstelling, zie Arbeidsovereenkomst
- Scholings- en trainingsbeleid, zie Employabilitybeleid
- Standaardbepaling 3
- Statuten Stichting VUT-fonds 95
- Stichting Fonds Scholing en Ontwikkeling Woningcorporaties (FSOW) 55
- Studiekosten, zie Employabilitybeleid

## T

- Ten-minstebepaling 3
- Toeslag voor werk buiten de normale werktijden, zie Werktijden

## U

- Uitzendwerk 16
- Uitvaart 45
- Uurwaarde
- werk buiten de normale werktijden 22
  - Woondiensten Cafeteria Systeem 47

## V

- Vacatures 20
- Vacature raad van commissarissen 56
- Vakantie
- bovenwettelijke vakantie-uren 42
  - collectieve vakantie 43
  - extra bovenwettelijke vakantie-uren 42
  - opnemen vakantie 43
  - roostervrije uren, zie Employabilitybeleid
  - vakantietoeslag 43
  - vakantietoeslag arbeidsongeschikten 44
  - verrekening vakantie-uren bij einde dienstverband 43
  - wettelijke vakantie-uren 42
- Vakbondscontributie 48
- Vakexamen 45
- Vergaderingen, verlof bij 46
- Verhuizen
- verhuiskostenregeling 41
  - verlof bij verhuizing 46
- Verlengd einde salarisschaal, zie Salaris

Verlof voor vakbondsleden 56  
Verschoven werktijden, zie Werktijden  
Voorbeeld arbeidsovereenkomst, zie Arbeidsovereenkomst  
Vrijwillig vervroegd uittreden (VUT), zie Pensioenen  
Vroegpensioen, zie Pensioenen

## W

Werkgever 10  
Werkgeversbijdrage 56  
Werkgeverspartij 11  
Werknemer 10  
Werknemerspartijen 11  
Werkloosheidswet (WW) 18  
Werktijden  
- 36-urige werkweek 21  
- uitbreiding 36-urige werkweek 21  
- individuele werktijden 21  
- kortere werkweek voor werknemers van 55 jaar en ouder 54  
- normale werktijden 21  
- overwerk 21  
- toeslag voor werken buiten de normale werktijden 22  
- verschoven werktijden 21  
- zon- en feestdagen 43  
Wet Aanpassing Arbeidsduur, zie Deeltijdarbeid en Informatiekatern  
Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) 37  
Woondiensten Cafeteria Systeem 47

## Z

Ziekenhuisopname 45  
Zondag  
- zon- en feestdagen 43  
- gewetensbezwaren tegen arbeid op zondag 22

# Adressen

## *Aedes vereniging van woningcorporaties*

Olympia I  
Postbus 611  
1200 AP Hilversum  
telefoon (035) 626 82 00  
fax (035) 626 82 11  
internet [www.aedesnet.nl](http://www.aedesnet.nl)  
e-mail [aedes@aedes.nl](mailto:aedes@aedes.nl)

## *Bedrijfscommissie voor Woningcorporaties*

Olympia I  
Postbus 611  
1200 AP Hilversum  
telefoon (035) 626 82 00  
fax (035) 626 82 88

## *Beleidscommissie van werknemers voor de woningcorporaties*

Oude Haven I  
3984 KT Odijk  
telefoon (030) 659 77 11  
fax (030) 657 11 01

## *CNV Hout en Bouw*

Oude Haven I  
3984 KT Odijk  
telefoon (030) 659 77 11  
fax (030) 657 11 01  
internet [www.cnvhb.nl](http://www.cnvhb.nl)  
e-mail [info@cnvhb.nl](mailto:info@cnvhb.nl)

## *Commissie Gelijktelling Werkgevers*

Postbus 1232  
1270 BE Huizen  
telefoon (035) 528 64 66  
fax (035) 528 64 29  
e-mail [cgw@wsw.nl](mailto:cgw@wsw.nl)

*Commissie Geschil en Onderhoud Handboek*

Olympia I  
Postbus 611  
1200 AP Hilversum  
telefoon (035) 626 82 00  
fax (035) 626 82 88

*Commissie Interpretatie en Dispensatie*

Olympia I  
Postbus 611  
1200 AP Hilversum  
telefoon (035) 626 82 00  
fax (035) 626 82 88

*Cordares*

Huizermaatweg 550  
Postbus 80  
1270 AB Huizen  
telefoon (035) 528 99 00  
fax (035) 528 99 01  
internet [www.spw.nl](http://www.spw.nl)  
e-mail [info@spw.nl](mailto:info@spw.nl)

*FNV Bouw*

Houttuinlaan 3  
Postbus 520  
3440 AM Woerden  
telefoon (0348) 57 55 75  
fax (0348) 42 36 10  
internet [www.fnvbouw.nl](http://www.fnvbouw.nl)  
e-mail [info@fnvbouw.nl](mailto:info@fnvbouw.nl)

*Fonds Scholing en Ontwikkeling Woningcorporaties (FSOW)*

Tot 1 augustus 2007:  
Huizermaatweg 550  
Postbus 80  
1270 AB Huizen  
telefoon (035) 528 99 74  
fax (035) 528 99 72  
internet [www.fsow.nl](http://www.fsow.nl)  
e-mail [info@fsow.nl](mailto:info@fsow.nl)

Vanaf 1 augustus 2007:  
Kadegriend 9  
1356 CA Almere-Haven  
Postbus 5023 I  
1305 AE Almere  
telefoon (036) 540 23 04  
internet [www.fsow.nl](http://www.fsow.nl)  
e-mail [info@fsow.nl](mailto:info@fsow.nl)

*De Unie*

Postbus 400

4100 AK Culemborg

telefoon (0345) 851 033

fax (0345) 851 733

internet [www.unie.nl](http://www.unie.nl)

e-mail [info@unie.nl](mailto:info@unie.nl)





**aedes**  
vereniging van woningcorporaties



**FNVBOUW**

**cnv** Hout en Bouw

De **Unie**