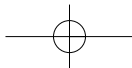
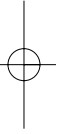
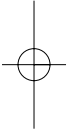
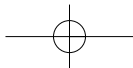
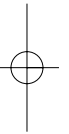
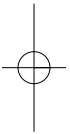


CAO Woondiensten 2002-2003





# Inleiding

De werkgevers en werknemers in de corporatiebranche zijn werkzaam op het brede terrein van wonen, woondiensten en woonmilieus. De omvang van de onderneming, de organisatie- en functiestructuur, de volkshuisvestelijke opgave, de werkomgeving, de werkwijze en de financiële mogelijkheden verschillen in toenemende mate per onderneming. Gemeenschappelijk kenmerk is de maatschappelijke functie: het realiseren van zo optimaal mogelijke wooncondities voor kwetsbare groepen. Gemeenschappelijk is ook de noodzaak van een professionele en flexibele werkorganisatie. Om in te spelen op deze ontwikkelingen zijn CAO-partijen (Aedes vereniging van woningcorporaties, FNV Bouw, Hout- en Bouwbond CNV en De Unie) de CAO Woondiensten overeengekomen.

## CAO Woondiensten

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.

Deze CAO is een stap in het proces van modernisering en vernieuwing van de arbeidsvoorwaarden in de branche. Met ingang van 1 januari 2004 wordt de CAO Woondiensten uitgebreid met een nieuw functieclassificatiesysteem neergelegd in het *Handboek functie-indeling woondiensten*. Dit handboek krijgt een bijbehorende loonstructuur.

## Structuur CAO Woondiensten

De CAO Woondiensten kent een opbouw in hoofdstukken. Alle hoofdstukken worden voorafgegaan door een korte inleiding. Deze inleidingen hebben niet de juridische status van een CAO-artikel. Elk hoofdstuk heeft een eigen thema waarin de voor dat thema relevante artikelen zijn gegroepeerd. De artikelen zijn dan ook per hoofdstuk genummerd. Artikel 7.12.1 betekent dus hoofdstuk 7, artikel 12, lid 1.

Daarnaast kent de CAO bijlagen met daarin onder andere reglementen van commissies en een informatiekatern met een voorbeeld van een arbeidsovereenkomst en relevante wetgeving waarnaar in de CAO wordt verwezen.

## Karakter CAO Woondiensten

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

De CAO Woondiensten heeft een nieuw karakter. Deze CAO 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 nieuwe 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 de werknemer 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. Voorbeelden van ten-minstebepalingen zijn de gratificatie en ziektekostenpremie.

### **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 rechterkantlijn 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 kostenvergoedingen.

#### • 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 kostenvergoedingen.

#### • Keuzebepalingen

Keuzebepalingen in de CAO Woondiensten zijn alleen van toepassing op de werkgevers en ondernemingraden 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 • KEUZEBEPALING 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 kostenvergoedingen.

### Overzicht van type bepalingen in de CAO Woondiensten

Normbepaling/keuzebepaling	Ten-minstebepaling	Standaardbepaling
Bereikbaarheidsdienst 3.6 en 3.7	Schadeloosstelling 2.13	Alle overige bepalingen
Salarisgroei (beoordelingssysteem) 4.7 en 4.8	Gratificatie 4.11	
Functiegebonden kostenvergoedingen 6.1 en 6.2	Ziektekostenpremie 6.4	
Vergoeding van kosten voor kinderopvang 6.3		
Verhuiskostenregeling 6.5 en 6.6		
Ongevallenverzekering 6.7 en 6.8		
Vakantietoeslag 7.7 en 7.8		
Buitengewoon verlof 8.7 t/m 8.11		
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		

### Type overlegvormen

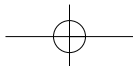
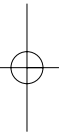
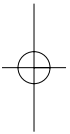
In de CAO Woondiensten wordt met drie verschillende termen een overlegvorm tussen werkgever en ondernemingsraad c.q. de betrokken werknemers aangegeven.

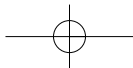
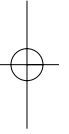
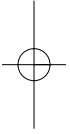
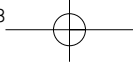
- Als in een artikel de terminologie *in overeenstemming* wordt gebruikt betekent dit dat de werkgever en ondernemingsraad een eigen arbeidsvoorwaardenregeling kunnen treffen en hierbij de procedure uit hoofdstuk 13 van deze CAO moeten volgen.
- Als in een artikel de terminologie *in overleg* wordt gebruikt 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 Wet op de Ondernemingsraden zijn dan echter niet van toepassing.

### Overzicht van type overlegvormen tussen werkgever en ondernemingsraad

In overeenstemming	In overleg	Na overleg
Keuzebepalingen 1.3.1	Verschoven werktijden 3.3.3	Ziektekostenpremie 6.4.2
Bereikbaarheidsdienst per onderneming 3.7	Bijzondere beloningen 4.10	Verhuiskostenregeling 6.5.2
Salarisgroei met een beoordelingssysteem 4.8	Vuil werk 6.9.1	Collectieve vakantie 7.3
Functiegebonden kostenvergoeding per onderneming 6.2	Faciliteiten voor scholings- en trainingsbeleid 10.4	Woondiensten Cafeteria Systeem 9.1.3
Vergoeding van kosten voor kinderopvang 6.3	Faciliteiten voor leeftijd-bewust beleid 10.6	
Verhuiskostenregeling per onderneming 6.6		
Ongevallenverzekering per onderneming 6.8		
Vakantietoeslag per onderneming 7.8		
Buitengewoon verlof per onderneming 8.11		
Persoonlijk loopbaanplan 10.2		
Faciliteiten voor scholings- en trainings-beleid 10.5		
Faciliteiten voor leeftijdbewust beleid 10.7		
Uitgangspunten 13.1		
Looptijd, ingangsdatum, vervallen grondslag eigen arbeidsvoorwaarden-regelingen 13.2		
Akkoord 13.6		

j7





# Inhoud

Hoofdstuk 1.	Werking, definities en looptijd CAO	11
Hoofdstuk 2.	De arbeidsrelatie	14
Hoofdstuk 3.	Werktijden	21
Hoofdstuk 4.	Functie-indeling, salaris en beoordelen	25
Hoofdstuk 5.	Ziekte en arbeidsongeschiktheid	33
Hoofdstuk 6.	Faciliteiten voor werknemers	36
Hoofdstuk 7.	Vakantie, vakantietoeslag en feestdagen	40
Hoofdstuk 8.	Buitengewoon verlof	43
Hoofdstuk 9.	Woondiensten Cafeteria Systeem	46
Hoofdstuk 10.	Employabilitybeleid	50
Hoofdstuk 11.	Medezeggenschap en faciliteiten voor vakbondswerk	55
Hoofdstuk 12.	(Vroeg)pensioen	57
Hoofdstuk 13.	Afspraken tussen werkgever en ondernemingsraad	60

## Bijlagen

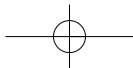
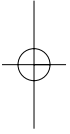
Bijlage 1	Commissie Interpretatie en Dispensatie	67
Bijlage 2	Commissie Gelijktelling Werkgevers	70
Bijlage 3	Afspraken tussen CAO-partijen	72
Bijlage 4	Reglementen en statuten Stichting VUT-fonds voor de Woningcorporaties	75
Bijlage 5	Vuilwerktoeslag	108

## Informatiekatern

Voorbeeld arbeidsovereenkomst	113
Burgerlijk Wetboek (relevante artikelen)	115
Wet Aanpassing Arbeidsduur (hoofdlijnen)	119

Trefwoordenlijst 121

Adressen 128



## Hoofdstuk 1. Werking, definities en looptijd CAO

De CAO Woondiensten biedt de ruim 23.000 werknemers en 650 werkgevers in de branche een flexibel instrument om de arbeidsvoorwaarden op de eigen maat toe te snijden. De CAO kent daartoe bepalingen met een verschillend karakter. Daarnaast is de CAO Woondiensten een waarborg voor werknemers. In dit hoofdstuk wordt een aantal begrippen gedefinieerd en is de looptijd van deze CAO vastgelegd. Uit de definitie van het begrip werkgever kan de werkingssfeer van deze CAO worden vastgesteld. Uit de definitie van het begrip werknemer is af te leiden welke man of vrouw onder deze CAO valt.

### 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.

### 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:

Keuzebepaling	Artikelnr norm	Artikelnr keuze
Bereikbaarheidsdienst	3.6	3.7
Salarisgroei met een beoordelingssysteem	4.7	4.8
Functiegebonden kostenvergoedingen	6.1	6.2
Kinderopvang	-	6.3

Keuzebepaling	Artikelnr norm	Artikelnr keuze
Verhuiskostenregeling	6.5	6.6
Ongevallenverzekering	6.7	6.8
Vakantietoeslag	7.7	7.8
Buitengewoon verlof	8.7 t/m 8.10	8.11
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 2002 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 Gelijkstelling 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, woondiensten en woonmilieus;
- f. met ingang van 1 januari 2003 een uitzendbureau en/of detacheringbureau die uitsluitend werk doen verrichten of diensten verlenen aan werkgevers zoals hierboven genoemd, tenzij op een dergelijke onderneming een andere CAO van toepassing is.

##### *Werknemer*

Iedere man of vrouw waarmee een werkgever een schriftelijke arbeidsovereenkomst 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.

##### *Partner*

De man of vrouw met wie de werknemer is getrouwd, een geregistreerd partnerschap heeft of gedurende ten minste één jaar een gemeenschappelijke huishouding voert.

*Werkgeverspartij*

Aedes vereniging van woningcorporaties.

*Werknemerspartijen betrokken bij deze CAO*

FNV Bouw, Hout- en Bouwbond CNV, 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;
- te oordelen over verschillen van mening tussen een werkgever en een werknemer over de toepassing van de Integrale Methode van Functiewaardering (IMF) in de brochure *Functieclassificatie bij woningcorporaties*, uitgave 1996.

1.5.2 De beslissingen over interpretatie en functieclassificatiegeschillen 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 Gelijktelling Werkgevers** • STANDAARDBEPALING

1.6.1 Bedrijven en organisaties die gelijkgesteld wensen te worden met een werkgever als bedoeld in artikel 1.4 kunnen hiertoe een verzoek indienen.

1.6.2 De beoordeling van een verzoek tot gelijktelling is door CAO-partijen opgedragen aan de Commissie Gelijktelling Werkgevers.

1.6.3 De samenstelling en werkwijze van de Commissie Gelijktelling Werkgevers is geregeld in bijlage 2.

**Artikel 1.7 Looptijd CAO** • STANDAARDBEPALING

1.7.1 Deze CAO heeft een looptijd van 1 januari 2002 tot en met 31 december 2003.

1.7.2 Deze CAO eindigt van rechtswege na afloop van de overeengekomen looptijd.

1.7.3 De Overgangs- en Ingroei-VUT-regeling in artikel 12.3.4 en 12.3.5 heeft in afwijking van lid 1 respectievelijk een looptijd van 1 januari 2002 tot en met 31 december 2012 en een looptijd van 1 januari 2002 tot en met 2013.

## Hoofdstuk 2. De arbeidsrelatie

Basis voor de arbeidsrelatie tussen werkgever en werknemer zijn duidelijke afspraken over de functie van de werknemer en diens werkzaamheden, het aantal uren dat de werknemer werkt, de werktijden en het salaris. Deze afspraken worden bij het begin van het dienstverband gemaakt, maar kunnen daarna in onderling overleg en met wederzijds goedvinden ook weer worden gewijzigd. Aanleiding hiervoor kunnen bijvoorbeeld veranderingen in de bedrijfsvoering van de werkgever zijn of veranderingen in de persoonlijke omstandigheden van de werknemer.

### **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 het informatiekatern.
- 2.1.2 De werknemer krijgt bij indiensttreding een exemplaar van deze CAO Woondiensten en de brochure *Functieclassificatie bij woningcorporaties*, uitgave 1996. Ook krijgt de werknemer een exemplaar van de regelingen die de werkgever voor zijn werknemers heeft vastgesteld.
- 2.1.3 Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die is afgestemd op de duur van een project, kan in overleg tussen werkgever en werknemer eenmaal schriftelijk worden verlengd, zonder dat voor beëindiging van deze verlengde arbeidsovereenkomst voorafgaande opzegging nodig is.
- 2.1.4 Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die niet is afgestemd op de duur van een project kan, in overleg tussen werkgever en werknemer, schriftelijk ten hoogste tweemaal worden verlengd zonder dat voor beëindiging van deze verlengde arbeidsovereenkomst voorafgaande opzegging nodig is, mits de duur van de totale verlengings termijn niet meer dan 12 maanden bedraagt.

### **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. De Wet Aanpassing Arbeidsduur staat in het informatiekatern.
- 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 (Vergoeding voor

dienstkilometers), artikel 6.4 (Ziektekostenpremie) en artikel 6.7 (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 veertien 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 Plaatsvervangings** • 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 plaatsvervangings maakt geen deel uit van de functie van de werknemer.
  - De plaatsvervangings 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 plaatsvervangings meer dan zes maanden heeft geduurd zal de werkgever de werknemer die de plaatsvervangings verricht, meedelen of deze in het geval van definitieve plaatsvervangings zal worden aangesteld in de functie die hij als plaatsvervangings

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 de artikelen 4.1 tot en met 4.3 en de artikelen 4.5, 4.7 en 4.8. Uitzendkrachten nemen op gelijke wijze als werknemers deel aan scholingsfaciliteiten van de werkgever.

#### **Artikel 2.8 Beëindiging van de arbeidsovereenkomst** • STANDAARDBEPALING

- 2.8.1 De arbeidsovereenkomst tussen een werkgever en een werknemer eindigt op de eerste dag van de maand waarin de werknemer 65 jaar wordt.
- 2.8.2 Voor de beëindiging van de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is vooraf opzegging nodig. De opzegging moet schriftelijk en gemotiveerd gebeuren.
- 2.8.3 De werkgever mag de arbeidsovereenkomst met de werknemer onmiddellijk opzeggen om een dringende reden, zoals bedoeld in artikel 7:677 BW. De schriftelijke mededeling aan de werknemer wordt gedaan binnen 24 uur na het tijdstip waarop de arbeidsovereenkomst werd opgezegd. Artikel 7:677 BW is te vinden in het informatiekatern.

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

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

Aantal jaren onafgebroken in dienst	Opzegtermijn
Tot en met 3 jaar	1 maand
Vanaf 3 jaar tot en met 6 jaar	1,5 maand
Vanaf 6 jaar tot en met 9 jaar	2 maanden
Vanaf 9 jaar tot en met 12 jaar	2,5 maand
Meer dan 12 jaar	3 maanden

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

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

Aantal jaren onafgebroken in dienst	Opzegtermijn	Extra opzegtermijn
Tot en met 3 jaar	1 maand	Zie artikel 2.10.2
Vanaf 3 jaar tot en met 6 jaar	2 maanden	Zie artikel 2.10.2
Vanaf 6 jaar tot en met 9 jaar	3 maanden	Zie artikel 2.10.2
Vanaf 9 jaar tot en met 12 jaar	4 maanden	Zie artikel 2.10.2
Vanaf 12 jaar tot en met 15 jaar	5 maanden	Zie artikel 2.10.2
Vanaf 15 jaar tot en met 18 jaar	6 maanden	Zie artikel 2.10.2
Meer dan 18 jaar	7 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.

**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 uitdienst-treding 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 Werkloosheids-wet (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 4.5.
- 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 7:677 BW is te vinden in het informatiekatern.

**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, uitslui-tend 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 aan-gezegd 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 die de leeftijd van 22 jaar doch niet die van 40 jaar heeft bereikt, gedurende evenveel maanden als hij na vier jaar dienstverband volle jaren in dienst van de werkgever is geweest;
  - voor de werknemer die de leeftijd van 40 jaar heeft bereikt 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 dienovereenkomstig 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 toekomstige 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 laatstelijk genoten

- 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 laatstelijk genoten 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 de aanvullende invaliditeitsverzekering voortzetten op basis van het laatstgenoten salaris; de desbetreffende pensioengrondslagen zullen worden aangepast aan de verhogingen volgens de CAO-salaristabellen.
- 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**

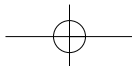
##### • STANDAARDBEPALING

- 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.



## Hoofdstuk 3. Werktijden

Werkgevers leveren een breed assortiment producten en diensten aan onder andere huurders, kopers en woningzoekenden. Een goede afstemming van de werktijden van de onderneming op de wensen van de klanten is een randvoorwaarde voor goede dienstverlening.

Uitgangspunt is dat het belang van de onderneming en het individuele belang van een werknemer in balans zijn. De werkgever heeft belang bij een bezetting die past bij de eigen strategie, de behoeften van de klant en de gehanteerde kwaliteitsnormen. De werknemer heeft belang bij werktijden die passen bij zijn privé-omstandigheden.

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

De werkgever stelt de normale werktijden zo vast dat een werknemer die voltijd werkt in een periode van 26 weken gemiddeld 36 uur per week werkt. In die periode mogen de normale werktijden niet minder bedragen dan 30 uur per week en niet meer bedragen dan 42 uur per week.

### **Artikel 3.2 Normale werktijden** • 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 werkdag 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 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 12 tot en met 17 van artikel 4.5 niet van toepassing.

**Artikel 3.5 Vergoeding 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 in artikel 3.2, krijgt daarvoor een toeslag in tijd en/of geld volgens onderstaand schema.

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

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

- 3.5.2 De vergoeding 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 12 tot en met 17 van artikel 4.5.
- 3.5.3 De werknemer krijgt de vergoeding bij voorkeur vergoed in vrije tijd. Werkgever en werknemer kunnen ook overeenkomen dat 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.

### **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 achtereenvolgend 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:

Periode	Maandag-vrijdag	Zaterdag	Zondag	Volle week
Vanaf 1-1-2002	€ 14,02 per dag	€ 35,05	€ 35,05	€ 140,22
Vanaf 1-8-2002	€ 14,55 per dag	€ 36,37	€ 36,37	€ 145,48
Vanaf 1-6-2003	€ 15,06 per dag	€ 37,64	€ 37,64	€ 150,57

- 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

Alle functies in de onderneming worden ingedeeld volgens de Integrale Methode van Functiewaardering (IMF) zodat ze in een onderlinge rangorde kunnen worden geplaatst en gekoppeld kunnen worden aan de salarisschalen. Per werknemer wordt vervolgens het vaste maandsalaris bepaald. De groei van het vaste salaris kan de werkgever afhankelijk maken van de uitkomsten van een beoordelingssysteem dat in overeenstemming met de ondernemingsraad kan worden afgesproken. Met deze koppeling tussen de groei van het individuele salaris en de uitkomsten van het beoordelingssysteem dient eerst één jaar te worden geoefend. De bekende systematiek van toekenning van periodieken blijft gedurende deze periode van kracht.

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

- 4.1.1 De werkgever deelt alle functies in volgens de Integrale Methode van Functiewaardering (IMF). Dit systeem is beschreven in de brochure *Functieclassificatie bij Woningcorporaties*, uitgave 1996, 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 4.5 genoemde salarisschalen ingedeeld.
- 4.1.2 Indien de werkgever en werknemer niet tot overeenstemming kunnen komen over de classificatie van de functie, brengt de Commissie Interpretatie en Dispensatie als bedoeld in artikel 1.5 desgevraagd bindend advies uit.

### **Artikel 4.2 Salaris werknemers jonger dan 22 jaar** • STANDAARDBEPALING

De salarissen voor werknemers jonger dan 22 jaar worden vastgesteld op grond van de 0-periodiek van het aanvangssalaris van de toepasselijke schaal voor de volwassenen volgens onderstaand schema.

Leeftijd	Percentage
16 jaar	50%
17 jaar	57,5%
18 jaar	65%
19 jaar	75%
20 jaar	85%
21 jaar	95%

De verhoging van het percentage gaat in op de eerste dag van de maand waarin de hogere leeftijd wordt bereikt.

**Artikel 4.3 Salaris werknemers van 22 jaar en ouder - schaal 1A**

## • STANDAARDBEPALING

- 4.3.1 In schaal 1A worden werknemers ingedeeld:
- van wie de functie tot en met 12 IMF-punten krijgt toebedeeld, 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 4.7 en 4.8, in schaal 1 periodiek 0.
- 4.3.2 Salarisschaal 1A wordt niet met de initiële loonstijgingen aangepast, maar is gekoppeld aan het wettelijk minimumloon. Schaal 1A luidt als volgt:

<b>1 januari 2002</b>	<b>Bedrag</b>
Periodiek 0	110% van het minimumloon = € 1.327,26
Periodiek 1	115% van het minimumloon = € 1.387,59

<b>1 juli 2002</b>	<b>Bedrag</b>
Periodiek 0	110% van het minimumloon = € 1.354,98
Periodiek 1	115% van het minimumloon = € 1.416,57

<b>1 januari 2003</b>	<b>Bedrag</b>
Periodiek 0	110% van het minimumloon = € 1.374,12
Periodiek 1	115% van het minimumloon = € 1.436,58

<b>1 juli 2003</b>	<b>Bedrag</b>
Periodiek 0	110% van het minimumloon
Periodiek 1	115% van het minimumloon

**Artikel 4.4 In- en doorstroombanen** • STANDAARDBEPALING

De CAO is van toepassing op een werknemer die wordt aangenomen in het kader 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. 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 1A en vervolgens naar schaal 1. Het salaris van de werknemer wordt vervolgens jaarlijks aangepast conform artikel 4.7 of 4.8 voor zover en zolang de hoogte van het schaalbedrag niet in strijd is met het Besluit In- en Doorstroombanen. Zodra het Besluit In- en Doorstroombanen geen belemmering meer oplevert, bijvoorbeeld omdat eisen voor de beloning worden versoepeld, is de CAO volledig van toepassing.

**Artikel 4.5 Salaris werknemers 22 jaar en ouder – schalen 1 tot en met 17**

## • STANDAARDBEPALING

- 4.5.1 De salarisschalen per 1 augustus 2002 zijn structureel verhoogd met 3,75 procent. In de verhoging worden geacht te zijn begrepen de uitkomsten van de bijsturingsclausule in lid 3.
- 4.5.2 Per 1 juni 2003 worden de salarisschalen structureel verhoogd met 3,5 procent. In de verhoging worden geacht te zijn begrepen de uitkomsten van de bijsturingsclausule in lid 3.
- 4.5.3 Bijsturingsclausule: de salarisschalen worden aangepast aan eventueel opgetreden prijsstijgingen, waarbij als maatstaf geldt de afgeleide consumentenprijsindex laag (1995=100). De methode luidt als volgt:
- per 1 juli van enig jaar de uitkomst van de prijsstijging die is opgetreden tussen oktober van het voorafgaande jaar en april van dat jaar;
  - per 31 december van enig jaar de uitkomst van de prijsstijging die is opgetreden tussen april van dat jaar en oktober van dat jaar.
- Voor 2002 en 2003 worden de uitkomsten van de bijsturingsmethode geacht te zijn begrepen in de loonsverhogingen genoemd in de leden 1 en 2 van dit artikel.
- 4.5.4 Indien op 31 december 2003 of eerder wordt geconstateerd dat de uitkomst van de bijsturingsclausule over het tijdvak van 1 oktober 2002 tot 1 oktober 2003 meer dan 3 procent bedraagt, worden de salarissen per 31 december 2003 met het meerdere structureel aangepast.

**Salarisschalen per 1 augustus 2002 voor werknemers van 22 jaar en ouder**

Schaal	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Punten IMF	t/m 12	13-14	15-16	17-18	19-21	22-24	25-27	28-30	31-33
Aantal periodieken	6	7	8	8	9	9	9	10	10
0	1.562,10	1.579,52	1.649,67	1.721,23	1.788,56	1.891,66	2.009,83	2.141,66	2.329,03
1	1.579,52	1.615,78	1.684,04	1.752,78	1.822,46	1.926,97	2.050,32	2.173,67	2.378,47
2	1.615,78	1.649,67	1.721,23	1.788,56	1.857,29	1.970,76	2.089,87	2.221,22	2.434,02
3	1.649,67	1.684,04	1.752,78	1.822,46	1.891,66	2.009,83	2.141,66	2.277,72	2.483,45
4	1.684,04	1.721,23	1.788,56	1.857,29	1.926,97	2.050,32	2.173,67	2.329,03	2.545,13
5	1.721,23	1.752,78	1.822,46	1.891,66	1.970,76	2.089,87	2.221,22	2.378,47	2.608,22
6	1.752,78	1.788,56	1.857,29	1.926,97	2.009,83	2.141,66	2.277,72	2.434,02	2.670,83
7		1.822,46	1.891,66	1.970,76	2.050,32	2.173,67	2.329,03	2.483,45	2.709,91
8			1.926,97	2.009,83	2.089,87	2.221,22	2.378,47	2.545,13	2.771,58
9					2.141,66	2.277,72	2.434,02	2.608,22	2.830,43
10								2.670,83	2.892,11

Schaal	10	11	12	13	14	15	16	17
Punten IMF	34-37	38-41	42-45	46-50	51-55	56-60	61-65	66-70
Aantal periodieken	10	10	11	11	11	11	11	11
0	2.483,45	2.709,91	3.034,29	3.461,30	3.881,72	4.343,10	4.807,78	5.456,54
1	2.545,13	2.771,58	3.108,20	3.530,51	3.951,40	4.433,97	4.887,34	5.568,12
2	2.608,22	2.830,43	3.180,23	3.595,95	4.026,73	4.523,42	4.965,97	5.722,54
3	2.670,83	2.892,11	3.250,38	3.664,21	4.098,76	4.610,99	5.044,59	5.825,17
4	2.709,91	2.966,02	3.326,18	3.745,66	4.176,91	4.707,03	5.126,98	5.909,91
5	2.771,58	3.034,29	3.403,39	3.827,58	4.256,48	4.807,78	5.212,66	5.994,66
6	2.830,43	3.108,20	3.461,30	3.881,72	4.343,10	4.887,34	5.320,01	6.080,81
7	2.892,11	3.180,23	3.530,51	3.951,40	4.433,97	4.965,97	5.386,39	6.164,14
8	2.966,02	3.250,38	3.595,95	4.026,73	4.523,42	5.044,59	5.456,54	6.249,83
9	3.034,29	3.326,18	3.664,21	4.098,76	4.610,99	5.126,98	5.568,12	6.334,57
10	3.108,20	3.403,39	3.745,66	4.176,91	4.707,03	5.212,66	5.722,54	6.487,58
11			3.827,58	4.256,48	4.807,78	5.320,01	5.825,17	6.641,06

#### Salarisschalen per 1 juni 2003 voor werknemers van 22 jaar en ouder

Schaal	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Punten IMF	t/m 12	13-14	15-16	17-18	19-21	22-24	25-27	28-30	31-33
Aantal periodieken	6	7	8	8	9	9	9	10	10
0	1.616,77	1.634,80	1.707,41	1.781,47	1.851,16	1.957,87	2.080,17	2.216,62	2.410,55
1	1.634,80	1.672,33	1.742,98	1.814,13	1.886,25	1.994,41	2.122,08	2.249,75	2.461,72
2	1.672,33	1.707,41	1.781,47	1.851,16	1.922,30	2.039,74	2.163,02	2.298,96	2.519,21
3	1.707,41	1.742,98	1.814,13	1.886,25	1.957,87	2.080,17	2.216,62	2.357,44	2.570,37
4	1.742,98	1.781,47	1.851,16	1.922,30	1.994,41	2.122,08	2.249,75	2.410,55	2.634,21
5	1.781,47	1.814,13	1.886,25	1.957,87	2.039,74	2.163,02	2.298,96	2.461,72	2.699,51
6	1.814,13	1.851,16	1.922,30	1.994,41	2.080,17	2.216,62	2.357,44	2.519,21	2.764,31
7		1.886,25	1.957,87	2.039,74	2.122,08	2.249,75	2.410,55	2.570,37	2.804,76
8			1.994,41	2.080,17	2.163,02	2.298,96	2.461,72	2.634,21	2.868,59
9					2.216,62	2.357,44	2.519,21	2.699,51	2.929,50
10								2.764,31	2.993,33

Schaal	10	11	12	13	14	15	16	17
Punten IMF	34-37	38-41	42-45	46-50	51-55	56-60	61-65	66-70
Aantal periodieken	10	10	11	11	11	11	11	11
0	2.570,37	2.804,76	3.140,49	3.582,45	4.017,58	4.495,11	4.976,05	5.647,52
1	2.634,21	2.868,59	3.216,99	3.654,08	4.089,70	4.589,16	5.058,40	5.763,00
2	2.699,51	2.929,50	3.291,54	3.721,81	4.167,67	4.681,74	5.139,78	5.922,83
3	2.764,31	2.993,33	3.364,14	3.792,46	4.242,22	4.772,37	5.221,15	6.029,05
4	2.804,76	3.069,83	3.442,60	3.876,76	4.323,10	4.871,78	5.306,42	6.116,76
5	2.868,59	3.140,49	3.522,51	3.961,55	4.405,46	4.976,05	5.395,10	6.204,47
6	2.929,50	3.216,99	3.582,45	4.017,58	4.495,11	5.058,40	5.506,21	6.293,64
7	2.993,33	3.291,54	3.654,08	4.089,70	4.589,16	5.139,78	5.574,91	6.379,88
8	3.069,83	3.364,14	3.721,81	4.167,67	4.681,74	5.221,15	5.647,52	6.468,57
9	3.140,49	3.442,60	3.792,46	4.242,22	4.772,37	5.306,42	5.763,00	6.556,28
10	3.216,99	3.522,51	3.876,76	4.323,10	4.871,78	5.395,10	5.922,83	6.714,65
11			3.961,55	4.405,46	4.976,05	5.506,21	6.029,05	6.873,50

#### Artikel 4.6 Eenmalige uitkering 2002 • STANDAARDBEPALING

Op 1 augustus 2002 heeft de werknemer recht op een eenmalige uitkering van 1,5 procent van het jaarsalaris (twaalfmaal het brutomaandsalaris van 1 januari 2002). Als een werknemer later in dienst is getreden, geldt het brutomaandsalaris van de maand van indiensttreding als grondslag. Werknemers die na 1 januari 2002 in dienst zijn getreden of voor 1 augustus 2002 uit dienst zijn getreden, ontvangen een uitkering naar rato over de periode van zeven maanden.

#### Artikel 4.7 Salarisgroei in periodieken • NORMBEPALING

- 4.7.1 Aan de werknemer van 22 jaar en ouder wordt jaarlijks, als regel per 1 januari, een periodieke verhoging toegekend totdat het einde van de salarisschaal is bereikt. Een werknemer die korter dan één jaar in dienst is, heeft geen recht op een periodieke verhoging, tenzij bij aanstelling anders is overeengekomen.
- 4.7.2 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.
- 4.7.3 Gedurende het eerste jaar van arbeidsongeschiktheid, vormt de arbeidsongeschiktheid op zich geen reden een periodiek te onthouden.

#### Artikel 4.8 Salarisgroei met een beoordelingssysteem • KEUZEBEPALING

- 4.8.1 De werkgever kan met ingang van 1 januari 2003 in overeenstemming met de ondernemingsraad een beoordelingssysteem introduceren waarbij een koppeling wordt gelegd met de beloning.

- 4.8.2 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*;
  - een beoordelingsformulier;
  - een schematisch overzicht van de jaarlijkse beoordelingscyclus in relatie met het employabilitybeleid in de onderneming;
  - een bezwaarprocedure.
- 4.8.3 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.
- 4.8.4 De groei van het individuele salaris kan voor het eerst worden gekoppeld aan de uitkomsten van een beoordeling over 2004, met de gevolgen voor het salaris per 1 januari 2005, of twee jaar nadat in de onderneming is gestart met een beoordelingssysteem.
- 4.8.5 Het beoordelingssysteem kent vier beoordelingsniveaus, waaraan de volgende stappen zijn verbonden:

Beoordeling	Groei individuele salaris
Slecht/matig	0 x
Normaal/goed	1 x
Zeer goed	1,5 x
Excellent	2 x

CAO-partijen stellen met ingang van 1 januari 2004 de 'x' vast bij de introductie van de nieuwe loon- en functiestructuur.

- 4.8.6 Het beoordelingssysteem is van toepassing op alle werknemers in de onderneming. Dit laat onverlet dat alle werknemers individueel worden beoordeeld.
- 4.8.7 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.
- 4.8.8 Leidinggevendenden die met hun medewerkers beoordelingsgesprekken voeren, dienen daarvoor een training te volgen.
- 4.8.9 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.

- 4.8.10 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 4.9 Plaatsing in een hogere salarisschaal bij gelijkblijvende functie**

• STANDAARDBEPALING

- 4.9.1 Indien een werknemer in een hogere salarisschaal wordt geplaatst en dit ingaat per gelijke datum als de in de regel jaarlijks toe te kennen periodiek volgens artikel 4.7, zal hem, mits de werknemer nog niet het maximum van de oude schaal geniet, één periodiek in de oude schaal worden toegekend. Vervolgens zal hem ten minste het naast hogere salaris in de nieuwe schaal worden toegekend.
- 4.9.2 Als de plaatsing in de hogere salarisschaal niet samenvalt met de jaarlijkse periodieke verhoging als bedoeld in artikel 4.7 zal de werknemer in de nieuwe salarisschaal ten minste het naast hogere salaris worden toegekend.
- 4.9.3 Wordt de werknemer die al het maximum van de oude schaal geniet, in een hogere salarisschaal geplaatst, dan zal hem ten minste het naast hogere salaris worden toegekend.

#### **Artikel 4.10 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.

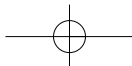
#### **Artikel 4.11 Gratificatie** • TEN-MINSTEBEPALING

- 4.11.1 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 bruto-maandsalaris 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.
- 4.11.2 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.

- 4.11.3 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.



## Hoofdstuk 5. Ziekte en arbeidsongeschiktheid

Werknemers in dienst van corporaties krijgen in principe bij arbeidsongeschiktheid en ziekte gedurende het eerste jaar hun loon doorbetaald. Voorwaarde is wel dat de werknemer zich houdt aan de controlevoorschriften en reïntegratie-inspanningen van werkgever en Arbo-dienst. Wanneer de werknemer een WAO-uitkering ontvangt, verstrekt het ASW (Administratiekantoor Sector Woningcorporaties) aanvullend een arbeidsongeschiktheidspensioen voor maximaal drie jaar.

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

- 5.1.1 Tijdens de eerste 52 weken van ziekte betaalt de werkgever aan de zieke werknemer 100 procent van het nettosalaris dat aan de werknemer zou zijn uitbetaald, indien de werknemer niet ziek zou zijn.
- 5.1.2 Indien het Uitkeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) oordeelt dat de werkgever zich onvoldoende heeft ingespannen om de werknemer te reïntegreren of dat het reïntegratieverslag niet tijdig is ingediend, kan de loondoorbetalingverplichting van de werkgever gedurende het eerste ziektejaar met maximaal één jaar worden verlengd.
- 5.1.3 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. Zie voor artikel 7:629 BW het informatiekatern.
- 5.1.4 De werkgever kan de loondoorbetaling tijdens ziekte stopzetten gedurende de periode dat de werknemer de controlevoorschriften van de werkgever en/of Arbo-dienst niet of onvoldoende naleeft of niet of onvoldoende meewerkt aan zijn reïntegratie of weigert passende arbeid te verrichten.
- 5.1.5 Indien het Uitkeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) instemt met een gezamenlijk verzoek van de betrokken werkgever en werknemer om de wachttijd voor de WAO 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 de tweede, derde en vierde 52 weken van arbeidsongeschiktheid heeft de arbeidsongeschikte werknemer recht op arbeidsongeschiktheidspensioen (AP) overeenkomstig de bepalingen van de statuten en het pensioenreglement van Stichting Pensioenfonds voor de Woningcorporaties (SPW).
- 5.2.2 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.

- 5.2.3 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 € 517 bruto. Een gedeeltelijk arbeidsongeschikte (voormalige) werknemer krijgt deze uitkering naar rato.

### **Artikel 5.3 Overige voorzieningen bij arbeidsongeschiktheid • STANDAARDBEPALING**

- 5.3.1 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).
- 5.3.2 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.

### **Artikel 5.4 Premies arbeidsongeschiktheid • STANDAARDBEPALING**

- 5.4.1 Werkgever en werknemer betalen voor de voorzieningen bij arbeidsongeschiktheid ieder een premie. Voor 2002 geldt de volgende premieverdeling.

Premie t/m juli 2002	Grondslag	Werkgever	Werknemer	Totaal
Premie AP, AAP en eindejaarsuitkering arbeidsongeschikten	Het vaste maandsalaris op de peildatum 1 januari op jaarbasis, verhoogd met de vakantietoeslag. Hierbij geldt géén franchise en de grondslag is niet gemaximeerd.	0,55%	0,55%	1,1%
Premie IP	Het vaste maandsalaris op de peildatum 1 januari op jaarbasis, inclusief vakantietoeslag, te verminderen met een franchise (2002: € 41.340)	0,50%	0,60%	1,1%

<b>Premie vanaf augustus 2002</b>		<b>Grondslag</b>	<b>Werkgever</b>	<b>Werknemer</b>	<b>Totaal</b>
Premie AP, AAP en eindejaarsuitkering arbeidsongeschikten	Het vaste maandsalaris op de peildatum 1 januari op jaarbasis, verhoogd met de vakantietoeslag. Hierbij geldt géén franchise en de grondslag is niet gemaximeerd.	0,50%	0,60%	1,1%	
Premie IP	Het vaste maandsalaris op de peildatum 1 januari op jaarbasis, inclusief vakantietoeslag, te verminderen met een franchise (2002: € 41.340)	0,36%	0,74%	1,1%	

5.4.2 Voor 2003 wordt de premie voor de voorzieningen bij arbeidsongeschiktheid conform onderstaand schema verdeeld.

<b>Premie vanaf 1 januari 2003</b>		<b>Grondslag</b>	<b>Werkgever</b>	<b>Werknemer</b>	<b>Totaal</b>
Premie AP, AAP en eindejaarsuitkering arbeidsongeschikten	Het vaste maandsalaris op de peildatum 1 januari op jaarbasis, verhoogd met de vakantietoeslag. Hierbij geldt géén franchise en de grondslag is niet gemaximeerd.	0,54%	0,66%	1,2%	
Premie IP	Het vaste maandsalaris op de peildatum 1 januari op jaarbasis, inclusief vakantie-toeslag, te verminderen met de franchise van 2003.	0,50%	1%	1,5%	

#### **Artikel 5.5 Reintegratie • STANDAARDBEPALING**

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

## Hoofdstuk 6. Faciliteiten voor werknemers

De werkgever verstrekt werknemers de faciliteiten die zij nodig hebben om hun werk te doen. De CAO kent bepalingen die de werkgever verplicht de door de werknemer te maken kosten (gedeeltelijk) te vergoeden of de middelen te verstrekken waardoor de werknemer deze kosten niet meer hoeft te maken. Daarnaast faciliteert de werkgever werknemers door bij te dragen in kosten die meer in de privé-sfeer liggen, zoals een bijdrage in de particuliere ziektekostenpremie.

### Artikel 6.1 Functiegebonden kostenvergoeding • NORMBEPALING

- 6.1.1 Een werknemer met een technische functie en ingedeeld in de salarisschalen 1 tot en met 8, met uitzondering van toezichthoudend personeel, die vanwege zijn functie werkkleding moet dragen, ontvangt van de werkgever werkkleren en -schoenen. Wanneer de werknemer in opdracht van de werkgever zelf werkkleren en -schoenen moet aanschaffen, ontvangt de werknemer een vergoeding.
- 6.1.2 Een werknemer die van zijn werkgever opdracht heeft gebruik te maken van eigen gereedschap, ontvangt een gereedschapsvergoeding.
- 6.1.3 Een werknemer die in opdracht van zijn werkgever voor zijn werk gebruik moet maken van een eigen fiets, eigen bromfiets of eigen auto (dienstkilometers) krijgt daarvoor een vergoeding.
- 6.1.4 Alle vergoedingen zijn brutobedragen. Eventuele belasting en/of premies trekt de werkgever van deze brutobedragen af. De brutovergoedingen bedragen ten minste:

Vergoeding	2002	2003
Werkkleren en werkschoenen	€ 191,76 per jaar	€ 197,97 per jaar
Gereedschap	€ 18,75 per maand	€ 19,36 per maand
Fiets	€ 14,81 per maand	€ 15,29 per maand
Bromfiets	€ 35,63 per maand, verhoogd met 6 eurocent voor elke kilometer boven 500 kilometer per maand	€ 36,78 per maand, verhoogd met 6 eurocent voor elke kilometer boven 500 kilometer per maand
Auto	28 eurocent per kilometer	de fiscaal vrijgestelde vergoeding

### Artikel 6.2 Functiegebonden kostenvergoeding per onderneming • KEUZE-BEPALING

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 Vergoeding van kosten voor kinderopvang • KEUZEBEPALING**

- 6.3.1 De werkgever stelt in overeenstemming met de ondernemingsraad c.q. de betrokken werknemers een kinderopvangregeling vast met inbegrip van het verstrekken van een financiële bijdrage door de werkgever.
- 6.3.2 Een werknemer die is aangewezen op kinderopvang ontvangt een financiële bijdrage van ten minste 50 procent van het verschil tussen de kosten van kinderopvang en het bedrag van de adviestabel ouderbijdrage van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW).
- 6.3.3 De werknemer ontvangt alleen een bijdrage over de dagen dat hij werkzaam is bij de werkgever.

**Artikel 6.4 Ziektekostenpremie • TEN-MINSTEBEPALING**

- 6.4.1 De werkgever verstrekt aan iedere werknemer die niet verplicht is verzekerd volgens de Ziekenfondswet (ZFW), een brutotegemoetkoming in de poliskosten, inclusief de wettelijke bijdrage MOOZ en WTZ van een particuliere ziektekostenverzekering die de werknemer ten genoegen van de werkgever heeft afgesloten. De brutotegemoetkoming van de werkgever bedraagt niet meer dan de werkelijke kosten.
- 6.4.2 De werkgever kan na overleg met de ondernemingsraad een collectieve ziektekostenverzekering vaststellen. De collectieve ziektekostenverzekering dient voor werknemers keuzemogelijkheden te bevatten voor de dekking van de verzekering en de hoogte van het eigen risico.
- 6.4.3 Als de werknemer niet deelneemt aan de collectieve ziektekostenverzekering van de werkgever, bedraagt de tegemoetkoming de helft van de tegemoetkoming bij de collectieve ziektekostenverzekering. Als de werkgever geen collectieve ziektekostenverzekering heeft afgesloten, is de tegemoetkoming gelijk aan de tegemoetkoming bij deelname aan de collectieve ziektekostenverzekering.
- 6.4.4 De brutotegemoetkoming bedraagt ten minste:

Periode	Collectieve ziektekostenverzekering		Geen collectieve ziektekostenverzekering
	Deelname	Niet deelname	
Vanaf 1 januari 2002	50% met een minimum dat gelijk is aan het maximum werkgevers-aandeel ZFW (100% = € 146,81)	25% met een minimum dat gelijk is aan 50% van het maximum werkgevers-aandeel ZFW (50% = € 73,41)	50% met een minimum dat gelijk is aan het maximum werkgevers-aandeel ZFW (100% = € 146,81)
Vanaf 31 december 2002	52,5% met een minimum dat gelijk is aan 50% van het maximum werkgevers-aandeel ZFW (50% = € 81,48)	26,25% met een minimum dat gelijk is aan 25% van het maximum werkgevers-aandeel ZFW (25% = € 40,74)	52,5% met een minimum dat gelijk is aan 50% van het maximum werkgevers-aandeel ZFW (50% = € 81,48)
Vanaf 31 december 2003	55%	27,5%	55%

- 6.4.5 Voor huisgenoten van de werknemer die verplicht zijn verzekerd volgens de Ziekenfondswet of een eigen zelfstandig recht hebben op een bijdrage in een particuliere ziektekostenverzekering, of die in hun eigen onderhoud voorzien (ten minste wettelijk minimumloon), bestaat géén recht op een bijdrage als bedoeld in dit artikel. Onder huisgenoten wordt ook verstaan uitwonende kinderen die ten laste komen van de werknemer. Voor huisgenoten van de werknemer bestaat alleen een recht op een bijdrage indien zij op de polis staan van de werknemer.

**Artikel 6.5 Verhuiskostenregeling • NORMBEPALING**

- 6.5.1 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.
- 6.5.2 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.
- 6.5.3 De werknemer verstrekt aan de werkgever een specificatie van de kosten van transport en herinrichting.

**Artikel 6.6 Verhuiskostenregeling per onderneming • KEUZEBEPALING**

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

**Artikel 6.7 Ongevallenverzekering • NORMBEPALING**

- 6.7.1 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.
- 6.7.2 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 6.8 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 6.9 Vuil werk** • STANDAARDBEPALING

- 6.9.1 Indien een werknemer vuil werk moet verrichten, wordt hem voor het werkelijke aantal uren vuil werk een vergoeding boven zijn salaris gegeven ter grootte van 5 en/of 10 procent van zijn uurloon, overeenkomstig bijlage 5. De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad c.q. de betrokken werknemer(s) een forfaitaire vergoeding overeenkomen.
- 6.9.2 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.
- 6.9.3 De vergoeding voor het verrichten van vuil werk als bedoeld in het eerste lid van dit artikel, vervalt bij de invoering van het *Handboek functie-indeling woondiensten*.

**Artikel 6.10 Arbeidsomstandigheden** • STANDAARDBEPALING

- 6.10.1 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.
- 6.10.2 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

Werknemers hebben rustperioden in het werk nodig. Dat kunnen korte perioden zijn, maar ook perioden van een of meer weken. De individuele afspraken over het opnemen van vakantiedagen worden gemaakt met inachtneming van de geldende vakantiewetgeving, waarbij rekening wordt gehouden met zowel het ondernemingsbelang (voortgang van het werk) als het belang van de werknemer (privé-omstandigheden).

### 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. Zie ook artikel 7:640 lid 2 BW in het informatiekatern.
- 7.1.3 Bij gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid of ziekte die langer duurt dan zes maanden, krijgt de werknemer aanspraak op vakantie volgens artikel 7:635 lid 4 BW. Zie hiervoor het informatiekatern.
- 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 12 tot en met 17 hebben recht op 28,8 extra bovenwettelijke vakantie-uren in verband met het bepaalde in de regeling voor de vergoeding voor overwerk en 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:

Leeftijd	Uren
18 jaar	21,6
19 jaar	14,4

Leeftijd	Uren
20 jaar	7,2
21 jaar	7,2
40 jaar	7,2
45 jaar	14,4
50 jaar	21,6
55 jaar	28,8
60 jaar	36

**Artikel 7.3 Collectieve vakantie** • STANDAARDBEPALING

De werkgever kan na overleg met de ondernemingsraad c.q. het personeel 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;
- tweede Paasdag;
- Koninginnedag;
- de vijfjaarlijkse Nationale Bevrijdingsdag (2005);
- Hemelvaartsdag;
- 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 met ingang van 1 augustus 2002 ten minste € 1.470,30 brutovakantietoeslag en met ingang van 1 juni 2003 ten minste € 1.521,76 brutovakantietoeslag.
- 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. Wanneer in de loop van het jaar het dienstverband is beëindigd, het fulltime of parttime percentage van de arbeidsduur is gewijzigd of het salaris door promotie of degradatie is gewijzigd, wordt de nog verschuldigde vakantietoeslag nabetaald of de te veel uitbetaalde vakantietoeslag teruggevorderd.
- 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 vakantietoeslag 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

Bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval blijft het recht op vakantietoeslag ten minste gehandhaafd, zolang een werknemer volgens artikel 5.2 uitkering ontvangt volgens de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering en/of de Algemene Arbeidsongeschiktheidswet en/of de Wajong, die door de Stichting Pensioenfonds voor de Woningcorporaties wordt aangevuld als omschreven in de artikelen 5.2 en 5.3 van deze CAO. De brutovakantietoeslag die hem uit hoofde van genoemde wetten evenals eventueel van de arbeidsongeschiktheidsvoorzieningen als genoemd in de artikelen 5.2 en 5.3 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.

## Hoofdstuk 8. Buitengewoon verlof

In het privé-leven van een werknemer kunnen zich gebeurtenissen voordoen die zo belangrijk of ingrijpend zijn dat de werknemer de gelegenheid moet krijgen daarbij aanwezig te zijn. De werkgever geeft daarvoor buitengewoon verlof. Vanwege de voortgang van het werk is het belangrijk dat de werknemer (als dat mogelijk is) op tijd aankondigt dat hij buitengewoon verlof nodig heeft. Als de privé-omstandigheden van een werknemer dat nodig maken, kunnen werkgever en werknemer naast het buitengewoon verlof afspraken op maat maken.

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

Een werknemer krijgt betaald verlof:

- 8.1.1 bij het overlijden van de partner, inwonende kinderen, 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 Calamiteiten- en bevallingsverlof** • STANDAARDBEPALING

De werknemer heeft recht op betaald verlof voor een korte, naar billijkheid te berekenen tijd, wanneer hij zijn arbeid niet kan verrichten wegens:

- 8.5.1 zeer persoonlijke omstandigheden, waaronder in elk geval begrepen:
- de bevalling van de echtgenote, de geregistreeerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
  - het overlijden en de lijkbezorging van een van zijn ouders, partner of kinderen (bloed- en aanverwanten in de rechte lijn) of broers, zusters en grootouders (tweede graad van de zijlijn) of huisgenoten;
- 8.5.2 de uitoefening van het actief kiesrecht;
- 8.5.3 een door de wet of overheid (zonder geldelijke vergoeding) opgelegde verplichting, waarvan de vervulling niet in zijn vrije tijd kon plaatsvinden;
- 8.5.4 als de inhoud van artikel 4.1 Wet Arbeid en Zorg wijzigt, geldt de gewijzigde tekst van dat artikel.

**Artikel 8.6 Adoptieverlof** • STANDAARDBEPALING

- 8.6.1 De werknemer heeft in verband met adoptie van een kind recht op betaald verlof zoals bedoeld in artikel 3.2 Wet Arbeid en Zorg. Als de inhoud van artikel 3.2 Wet Arbeid en Zorg wijzigt, geldt de gewijzigde tekst van dat artikel.
- 8.6.2 Het recht op verlof bestaat gedurende een tijdvak van achttien weken en bedraagt ten hoogste vier aaneengesloten weken. Het recht bestaat vanaf twee weken vóór de eerste dag dat de feitelijke opneming ter adoptie een aanvang heeft genomen of zal nemen, zoals die dag is aangeduid in een door de werknemer aan de werkgever overlegd document waaruit blijkt dat een kind ter adoptie is of zal worden opgenomen.
- 8.6.3 Wanneer als gevolg van een adoptieverzoek tegelijkertijd twee of meer kinderen feitelijk ter adoptie worden opgenomen, bestaat het recht op verlof slechts voor een van die kinderen.

**Artikel 8.7 Verlof bij huwelijk** • NORMBEPALING

Een werknemer krijgt betaald verlof bij:

- 8.7.1 ondertrouw van de werknemer: de dag van de ondertrouw;
- 8.7.2 huwelijk van de werknemer: de dag van het huwelijk én de dag daarvoor of daarna (keuze werknemer);
- 8.7.3 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;

- 8.7.4 25-, 40- of 50-jarig huwelijk van de werknemer, zijn ouders, schoon-, stief- of pleegouders, grootouders: de dag waarop het huwelijk wordt gevierd.

**Artikel 8.8 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 8.9 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 8.10 Verlof voor vergaderingen** • NORMBEPALING

Een werknemer krijgt betaald verlof:

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

**Artikel 8.11 Buitengewoon verlof per onderneming** • KEUZE BEPALING

- 8.11.1 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 8.7 tot en met 8.10.
- 8.11.2 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 8.7 tot en met 8.10.

## Hoofdstuk 9. Woondiensten Cafeteria Systeem

Het Woondiensten Cafeteria Systeem biedt keuzes. De werknemer heeft het recht gebruik te maken van de ruilmogelijkheden in het Woondiensten Cafeteria Systeem van de werkgever. De werknemer kan zijn arbeidsvoorwaarden die als bron zijn benoemd, omruilen voor een of meer doelen. De bron is de arbeidsvoorwaarde waarvan de werknemer geheel of gedeeltelijk afziet. Het doel is de arbeidsvoorwaarde die een werknemer kan verkrijgen of uitbreiden door het aanwenden van een bron. Door het ruilen van arbeidsvoorwaarden kan de werknemer zijn arbeidsvoorwaardenpakket toesnijden op de eigen wensen.

### **Artikel 9.1 Invoering Woondiensten Cafeteria Systeem** • STANDAARDBEPALING

- 9.1.1 Het Woondiensten Cafeteria Systeem kan worden ingevoerd vanaf 1 januari 2003. De werkgever biedt uiterlijk 1 januari 2004 de werknemer de mogelijkheid om arbeidsvoorwaarden te ruilen door middel van het Woondiensten Cafeteria Systeem.
- 9.1.2 De werkgever met twintig werknemers of minder, die beargumenteerd meldt aan CAO-partijen dat invoering van het Woondiensten Cafeteria Systeem per 1 januari 2004 niet realiseerbaar is, biedt uiterlijk 1 januari 2005 de werknemer de mogelijkheid om arbeidsvoorwaarden te ruilen door middel van het Woondiensten Cafeteria Systeem.
- 9.1.3 De werkgever stelt na overleg met de ondernemingsraad vast:
- het moment waarop het Woondiensten Cafeteria Systeem wordt ingevoerd, met inachtneming van het bepaalde in lid 1 en lid 2 van dit artikel;
  - of en zo ja welke bedrijfseigen regelingen als bron en/of doel worden opgenomen in het Woondiensten Cafeteria Systeem van de werkgever;
  - het moment van de keuzeronde en de keuzeperiode;
  - de peildatum.

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

Het Woondiensten Cafeteria 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 Cafeteria Systeem

#### • STANDAARDBEPALING

Iedere werknemer met een vaste contractuele arbeidsduur per week en een dienstverband van ten minste één jaar kan met ingang van de eerstvolgende keuzeperiode deelnemen aan het Woondiensten Cafeteria 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:

Bronnen	Omvang
Vakantie-uren	De bovenwettelijke vakantie-uren
Vakantietoeslag	Alles boven de vakantietoeslag van het wettelijk minimumloon
Vergoeding voor werk buiten de normale werktijden van de onderneming	Maximaal de in de keuzeperiode te ontvangen vergoeding
Salaris	Alles boven het wettelijk minimumloon
Bereikbaarheidsdienstvergoeding	Maximaal de in de keuzeperiode te ontvangen vergoeding
Jubileumgratificatie	De in de keuzeperiode te ontvangen jubileumgratificatie

Doelen	Bestedingsruimte
Vakantie-uren	Maximaal viermaal de overeengekomen arbeidsduur per week
Sabbatical leave	Minimaal drie maanden en maximaal zes maanden (eenmaal in de vijf jaar op te nemen)
Spaarloon	Het wettelijk maximaal toegestane spaarbedrag
Geld	Onbeperkt
Pensioen	Binnen de fiscale grenzen en zodra technisch mogelijk bij het ASW
PC-privé	Maximaal het wettelijk fiscale maximum
Fietsenplan	Maximaal het wettelijk fiscale maximum

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, voorzover 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, telt ter compensatie hiervan de waarde van de verlaging van de vakantietoeslag mee in de waardeberekening van de bron salaris.

### **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

Indien 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 Sabbatical leave** • STANDAARDBEPALING

Een werknemer heeft het recht eenmaal in de vijf jaar een sabbatical leave op te nemen voor minimaal drie maanden en maximaal zes maanden. Alvorens de werknemer een sabbatical leave opneemt, overlegt hij hierover met zijn leidinggevende. De werkgever kan zich tegen het moment van opnemen van een sabbatical leave verzetten op grond van zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang.

### **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

Het huidig en toekomstig functioneren van een werknemer en de onderneming van zijn werkgever zijn nauw met elkaar verbonden. De werkgever voert een beleid dat erop is gericht de inzetbaarheid van zijn werknemers nu en in de toekomst te bevorderen, waardoor hun inzetbaarheid behouden blijft. De werknemer is zich bewust van zijn eigen verantwoordelijkheid voor het vergroten van zijn inzetbaarheid en is bereid zich daarvoor in te spannen.

Het employabilitybeleid van de werkgever bestaat uit een scholings- en trainingsbeleid en uit een leeftijdbewust beleid. Basis voor de afspraken die werkgever en werknemer hierover maken zijn het personeelsbeleidsplan van de werkgever en het persoonlijk loopbaanplan (PLP) van de werknemer.

### **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 beslaat 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 in artikel 10.4.

- 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 in artikel 10.4 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 • KEUZEBEPALING**

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 4.8) 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.

**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 zodat 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.
- 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 de werknemer er blijk van geeft onvoldoende geïnteresseerd te zijn in de studie door bijvoorbeeld niet binnen redelijke termijn examens te doen;
  - als een werknemer zonder gunstige uitslag tweemaal examens 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 tijdens de studie de dienst van de onderneming verlaat, of binnen één jaar na het beëindigen van de studie een dienstverband aangaat met een werkgever die niet onder deze CAO valt;
  - als de verleende bijdrage € 2.250 of meer bedraagt en binnen drie jaar na het beëindigen van de studie het dienstverband 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 • KEUZEBEPALING**

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 leeftijdbewust beleid • NORMBEPALING**

- 10.6.1 In overleg met de ondernemingsraad stelt de werkgever een plan vast voor leeftijdbewust 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 Arbeidsbeleid of medisch onderzoek en begeleiding.

10.6.2 Werknemers van 55 jaar en ouder hebben recht op de volgende extra roostervrije uren:

- 14,4 uur in het kalenderjaar dat hij de 55-jarige leeftijd bereikt;
- 21,6 uur in het kalenderjaar dat hij de 56-, 57-, 58- of 59-jarige leeftijd bereikt;
- 36 uur in het kalenderjaar dat hij de 60-jarige leeftijd bereikt;
- 43,2 uur in het kalenderjaar dat hij de 61-jarige leeftijd bereikt;
- 57,6 uur in het kalenderjaar dat hij de 62-jarige leeftijd bereikt;
- 79,2 uur in het kalenderjaar dat hij de 63-jarige leeftijd bereikt;
- 86,4 uur in het kalenderjaar dat hij de 64- of 65-jarige leeftijd bereikt.

Deze uren kunnen in overleg met de werkgever 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.

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** • KEUZEBEPALING

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 wachtdienstvergoedingen (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 is als volgt:

<b>FSOW premie 0,15%</b>	<b>Verdeling vanaf 1-1-2002</b>	<b>Verdeling vanaf 1-8-2002</b>
Werkgeversdeel	0,05%	0,075%
Werknemersdeel	0,1%	0,075%

## Hoofdstuk 11. Medezeggenschap en faciliteiten voor vakbondswerk

Werkgever en ondernemingsraad werken samen aan het realiseren van alle doelstellingen van de onderneming. De werkgever overlegt daarover met de ondernemingsraad die het personeel vertegenwoordigt en vraagt advies en instemming voor besluiten volgens de Wet op de Ondernemingsraden. De werkgever kan met de ondernemingsraad onderhandelen over de invulling van eigen arbeidsvoorwaardenregelingen die hij op grond van deze CAO kan vaststellen, maar waarover hij overeenstemming met de ondernemingsraad moet bereiken volgens de procedure in hoofdstuk 13.

De ondernemingsraad kan zijn taak pas goed vervullen als zowel de werkgever als de ondernemingsraadsleden deze taak serieus opvatten. De werkgever faciliteert daartoe het werk van de ondernemingsraad met tijd en middelen, terwijl de ondernemingsraadsleden zich de kennis en kunde eigen maken die noodzakelijk zijn om als een volwaardig gesprekspartner van hun werkgever te kunnen functioneren.

### **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 € 17 per werknemer in 2002 en € 18 per werknemer in 2003. De werkgever stort deze bijdrage desgevraagd op Postbank-rekeningnummer 38 51 344 ten name van 'Beleidscommissie van werknemers voor de woningcorporaties' in Odijk.

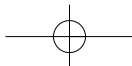


**Artikel 11.3 De ondernemingsraad • STANDAARDBEPALING**

De werkgever stelt in het belang van het goed functioneren van de 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. (Vroeg)pensioen

De zorg voor een goede oudedagsvoorziening is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers. De (vroeg)pensioenvoorziening van iedere werknemer is ondergebracht bij de Stichting Pensioenfonds voor de Woningcorporaties. Alle werknemers bouwen pensioen op, zodat zij op 65-jarige leeftijd met een goede oudedagsvoorziening kunnen stoppen met werken. Werknemers die recht hebben op een vroegpensioen, kunnen eerder (gedeeltelijk) stoppen met werken, bijvoorbeeld op 60-jarige leeftijd.

### **Artikel 12.1 Pensioenen** • STANDAARDBEPALING

- 12.1.1 De werknemer heeft recht op ouderdomspensioen. De weduwe, weduwnaar, partner en wezen hebben recht op weduwen-, weduwnaars-, partner- en wezenpensioen, overeenkomstig de statuten en het pensioenreglement van Stichting Pensioenfonds voor de Woningcorporaties (SPW).
- 12.1.2 De werknemer heeft recht op vroegpensioen overeenkomstig de statuten en het pensioenreglement van SPW. De opbouw van vroegpensioen vindt plaats tot een jaarlijks te indexeren maximum. De werkgever kan een aanvullende pensioentoezegging doen voor opbouw van vroegpensioen boven de maximeringsgrens aan groepen van werknemers die hiervoor in aanmerking komen.
- 12.1.3 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 12.2 Pensioenpremiecompensatie** • STANDAARDBEPALING

- 12.2.1 De werkgever betaalt bij de salarisbetaling aan de werknemer 2,5 procent van het vaste maandsalaris als gedeeltelijke compensatie voor het aandeel van de werknemer in diens pensioenpremie.
- 12.2.2 De werkgever betaalt over de vakantietoeslag ook 2,5 procent gedeeltelijke pensioenpremiecompensatie.
- 12.2.3 De pensioenpremiecompensatie is nooit meer dan de feitelijk door de werknemer verschuldigde premie. De pensioenpremiecompensatie maakt geen deel uit van het (vroeg)pensioengevend jaarloon.

### **Artikel 12.3 Overgangs- en Ingroei-VUT-regeling** • STANDAARDBEPALING

- 12.3.1 Voor de overgang van VUT naar vroegpensioen heeft de werknemer die aan de voorwaarden voldoet recht op een uitkering op grond van de Overgangs- en Ingroei-

- VUT-regeling overeenkomstig de statuten en het reglement van Stichting VUT-fonds voor de Woningcorporaties (SVW).
- 12.3.2 De statuten en het reglement van SVW maken integraal onderdeel uit van deze CAO en zijn als bijlage 4 in de CAO opgenomen.
- 12.3.3 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 en werknemers daarvoor jaarlijks aan SVW afdragen.
- 12.3.4 Ter financiering van de Overgangs- en Ingroei-VUT-regeling betalen werkgevers en werknemers gezamenlijk een premie van het pensioengevend jaarloon. De premies zijn vermeld in artikel 12.4.
- 12.3.5 Ter financiering van de lopende uitkeringen op grond van het VUT-reglement zoals dat gold tot en met 1 januari 1998 betalen werkgevers en werknemers gezamenlijk een premie van het pensioengevend jaarloon. De premies zijn vermeld in artikel 12.4.
- 12.3.6 De werknemer die uiterlijk op 1 januari 1998 voldeed aan het tot en met 1 januari 1998 geldende VUT-reglement kan feitelijk ook na 1 januari 1998 vervroegd uitreden op grond van de voorwaarden van dat reglement, mits de VUT-aanvraag vóór 1 november 1997 is ingediend onder vermelding van de gewenste datum van feitelijke vervroegde uitreding. Het toepasselijke VUT-reglement zoals dat gold tot en met 1 januari 1998 is opgenomen in bijlage 4 van de CAO.

#### Artikel 12.4 Pensioenpremieverdeling • STANDAARDBEPALING

- 12.4.1 Werkgever en werknemer betalen voor de pensioenvoorzieningen ieder een premie. Voor 2002 geldt de volgende premieverdeling:

Premie t/m juli 2002	Grondslag	Werkgever	Werknemer	Totaal
Premie ouderdompensioen	Het vaste maandsalaris op de peil-datum 1 januari op jaarbasis, verhoogd met de vakantietoeslag, te verminderen met de franchise (2002: € 13.500). Voor parttimers wordt de grondslag naar rato berekend.	6,79%	7,21%	14%
Premie vroegpensioen	Het vaste maandsalaris op de peil-datum 1 januari op jaarbasis, verhoogd met de vakantietoeslag en de volgens een van tevoren vast-gesteld jaarrooster ontvangen bereikbaarheidsdienstvergoeding tot een maximum van € 52.946.	3,26%	2,24%	5,5%
Premie overgang vroegpensioen	Het vaste maandsalaris op de peil-datum 1 januari op jaarbasis, verhoogd met de vakantietoeslag en de volgens een van tevoren vast-gesteld jaarrooster ontvangen bereik-baarheidsdienstvergoeding. Hierbij geldt geen maximum grondslag.	2,6%	1,9%	4,5%

<b>Premie vanaf aug. 2002</b>	<b>Grondslag</b>	<b>Werkgever</b>	<b>Werknemer</b>	<b>Totaal</b>
Premie ouderdompensioen	Het vaste maandsalaris op de peildatum 1 januari op jaarbasis, verhoogd met de vakantietoeslag, te verminderen met de franchise (2002: € 13.500). Voor parttimers wordt de grondslag naar rato berekend.	5,88%	8,12%	14%
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 € 52.946.	3,26%	2,24%	5,5%
Premie overgang vroegpensioen	Het vaste salaris 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.	2,6%	1,9%	4,5%

12.4.2 Voor 2003 wordt de pensioenpremie volgens onderstaand schema verdeeld.

<b>Premie vanaf 1 jan. 2003</b>	<b>Grondslag</b>	<b>Werkgever</b>	<b>Werknemer</b>	<b>Totaal</b>
Premie ouderdompensioen	Het vaste maandsalaris op de peildatum 1 januari op jaarbasis, verhoogd met de vakantietoeslag, te verminderen met de franchise van 2003. Voor parttimers wordt de grondslag naar rato berekend.	7,56%	10,44%	18%
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 het maximum van 2003.	4,01%	2,79%	6,8%
Premie overgang vroegpensioen	Het vaste salaris 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.	2,44%	1,76%	4,2%

## Hoofdstuk 13. Afspraken tussen werkgever en ondernemingsraad

De werkgever kan in overeenstemming met de ondernemingsraad volgens onderstaande spelregels invulling geven aan de keuzebepalingen. De ondernemingsraad dient mandaat van de werknemers te hebben voordat werkgever en ondernemingsraad kunnen gaan overleggen over een nadere invulling van deze bepalingen. Ook moeten de werknemers worden geraadpleegd over de voorgestelde eigen arbeidsvoorwaardenregelingen. Komen werkgever en ondernemingsraad geen eigen arbeidsvoorwaardenregelingen overeen, dan zijn de normbepalingen in de CAO Woondiensten van toepassing.

### 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 looptijd 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 looptijd 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

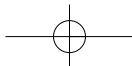


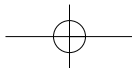
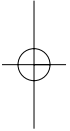
toepassing. Hier is voldoende dat tweederde van de werknemers die aan de raadpleging deelneemt, instemt met de voorgestelde regeling (meerderheidsvereiste).

- 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**

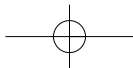
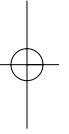
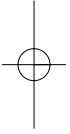
Als een Groepsondernemingsraad (GOR) of een Centrale Ondernemingsraad (COR) is ingesteld dan worden voorstellen voor eigen arbeidsvoorwaardenregelingen door de werkgever ingediend bij het hoogste orgaan van wettelijk vertegenwoordigend overleg volgens de WOR, tenzij dit voorstel slechts betrekking heeft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





## Bijlagen

- Bijlage 1 Commissie Interpretatie en Dispensatie
- Bijlage 2 Commissie Gelijkstelling Werkgevers
- Bijlage 3 Afspraken tussen CAO-partijen
- Bijlage 4 Reglementen en statuten Stichting VUT-fonds voor de Woningcorporaties
- Bijlage 5 Vuilwerktoeslag



# Bijlage 1 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 Woondiensten
<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

- 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.
- De voorzitter en een plaatsvervanger worden aangewezen door de werknemerspartijen. Het secretariaat berust bij de werkgeverspartij; hiertoe worden voorzieningen getroffen.

### Artikel 3. Besluitvorming

- 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.
- Staken de stemmen over een verzoek om dispensatie, dan wordt het verzoek afgewezen. Staken de stemmen bij de beslissing op een verzoek over een interpretatie- of functieclassificatiegeschil, dan volgt geen uitspraak.

### Artikel 4. Dispensaties

- 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. Toepassing functieclassificatie**

Een verzoek om te oordelen over de toepassing van de Integrale Methode van Functiewaardering (IMF), zoals weergegeven in de brochure *Functieclassificatie bij woningcorporaties*, uitgave 1996, kan uitsluitend schriftelijk worden ingediend via de werkgeverspartij of een van de werknemerspartijen.

De commissie heeft een aantal richtlijnen opgesteld om de behandeling van verzoeken te bespoedigen. Deze richtlijnen zijn als volgt:

- Het verzoek moet uiterlijk 14 dagen vóór de desbetreffende vergaderdatum worden ingediend bij het secretariaat van de commissie.
- In het verzoek moet duidelijk worden aangegeven of vermeld:
  - het geschilpunt over de onderdelen van de functieanalyse en de functiewaardering;
  - het duidelijk gemotiveerde standpunt van de betrokken werkgever en werknemer.
- Een functiebeschrijving moet worden meegezonden. Deze functiebeschrijving moet door werkgever en werknemer voor akkoord zijn ondertekend. De commissie is namelijk niet bevoegd te oordelen over geschillen over de functiebeschrijving (de inhoud van de functie). Zij kan namelijk alleen een (bindend) advies uitbrengen over geschillen over de functieanalyse en functiewaardering.
- Een functieanalyse moet worden meegezonden. Deze hoeft niet door werkgever en werknemer te worden ondertekend.
- Per onderdeel moet de functiewaardering (puntenscore) worden aangegeven.
- Duidelijk moet worden aangegeven welke concrete beslissing van de commissie wordt gevraagd.

- De commissie doet geen uitspraak over de vraag of een functie door een werknemer goed of minder goed wordt vervuld.
- Een organogram moet worden meegezonden.

#### **Artikel 7. 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 1  
Postbus 611  
1200 AP Hilversum  
telefoon (035) 626 82 00  
fax (035) 626 82 88

## Bijlage 2 Commissie Gelijktelling Werkgevers

### Reglement van de Commissie Gelijktelling Werkgevers ex artikel 1.6 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 1.6 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 1.6 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 gelijkstelling 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 meegedeeld.
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 3 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. Deeltijdwerk**

CAO-partijen zullen onderzoeken of voor deeltijders die meer werken dan contractueel overeengekomen, opbouw van vakantiedagen, vakantiegeld en pensioenrechten over deze meeruren mogelijk is. Hierbij zal onder andere worden onderzocht of de opbouw van pensioenrechten en vakantiegeld kan worden gekoppeld aan het feitelijk uitbetaalde maandsalaris in plaats van aan het overeengekomen schaalbedrag. Daarbij zal tevens worden bezien in hoeverre het in de praktijk mogelijk is om aan de uitkomsten van het onderzoek terugwerkende kracht te geven.

### **Artikel 3. Uitzendwerk**

- CAO-partijen delen aan de ABU (de overkoepelende organisatie van uitzendbureaus) mee dat het huidige hoofdstuk 4 van de CAO aan de uitzendwerker het loonniveau van de bedrijfstak woningcorporaties garandeert.
- CAO-partijen zijn overeengekomen beleid te ontwikkelen waardoor het voor de Commissie Gelijkstelling Werkgevers mogelijk wordt uitzendbureaus en detacheringbureaus die uitsluitend in de branche werkzaam zijn gelijk te stellen met een werkgever in de zin van de CAO. De rechten en plichten van een dergelijke onderneming dienen in een contract te worden vastgelegd.

### **Artikel 4. Raad van commissarissen**

CAO-partijen gaan met elkaar overleggen over de mogelijke voordracht van kandidaten voor de raad van commissarissen door de ondernemingsraad.

### **Artikel 5. Loonstructuur**

CAO-partijen gaan samen onderzoek verrichten naar de huidige beloningssituatie in de branche en daarbij wordt in elk geval gekeken naar de hoogte van de beloning en wordt uitgezocht waar de afwijkingen zitten ten opzichte van de CAO en om welke reden dat het geval is. Ook het effect van de overgang van IMF naar het *Handboek functie-indeling woondiensten (Cats)* zal worden onderzocht. Met die uitkomsten zullen partijen gezamenlijk een eerste proeve van een loonstructuur ontwikkelen. Het loongebouw en de daarbijbehorende afspraken moeten aan de volgende uitgangspunten voldoen:

- voldoende draagvlak binnen de gehele branche bij werkgevers en werknemers;
- op een verantwoorde wijze recht doen aan de werkelijke beloningssituatie in de branche;

- bestaande beloningsverschillen tussen woningcorporaties onderkennen;
- budgettair sporen met de loonlijn uit de huidige CAO;
- flexibel toepasbaar en marktconcurrerend.

Dat leidt tot een afspraak over de loonstructuur inclusief de regelingen die in elk geval ook de volgende componenten omvat:

1. een loonlijn die budgettair spoort met de huidige CAO;
2. ruimte geeft voor afwijking op individueel corporatieniveau binnen een door CAO-partijen vast te stellen bandbreedte, waarmee recht wordt gedaan aan al bestaande differentiatie:
  - waarbij tevens CAO-partijen criteria voor het gebruik van de bandbreedte vaststellen;
  - waarbij het gebruik van de bandbreedte door de corporatie op een verantwoorde wijze wordt gerechtvaardigd;
  - CAO-partijen nader zullen vaststellen welke rol zij in het kader van het primaire arbeidsvoorwaardenbeleid bij het gebruik van die bandbreedte willen invullen;
3. CAO-partijen zullen op basis van de uitkomsten van het onderzoek regelingen treffen om eventuele problemen die voortvloeien uit de overgang naar het nieuwe loongebouw op te vangen.

Voor de onder 2 en 3 genoemde componenten is gedurende vijftien jaar een budget beschikbaar dat is afgeleid van het verschil tussen de werkelijke salarissen op totaal bedrijfstakniveau en de huidige CAO-lijn. Wijkt de overgangsproblematiek significant af van de gegevens waarmee partijen rekening hielden bij het sluiten van dit akkoord, dan treden zij in overleg over een eventuele aanpassing van die beschikbare budgettaire ruimte.

De proeve van het loongebouw en de daarbijbehorende afspraken zullen in de praktijk worden getest en vervolgens na eventuele aanpassing definitief worden vastgesteld.

Indien de CAO 2004 niet vóór 1 januari 2004 kan worden afgerond, zullen partijen in het kader van deze CAO de loon- en functiestructuur waaronder begrepen het *Handboek functie-indeling woondiensten* in een afzonderlijk CAO-akkoord vastleggen zodat deze op 1 januari 2004 worden ingevoerd.

#### **Artikel 6. Automatische prijscompensatie**

CAO-partijen doen gedurende de looptijd van de CAO een onderzoek naar de systematiek van de automatische prijscompensatie, de voor- en nadelen en de ervaringen in andere branches met andere systemen. De uitkomsten worden in de looptijd van deze CAO geagendeerd voor het economisch en sociaal overleg. Dit onderzoek wordt gefinancierd door het FSOW.

#### **Artikel 7. Evaluatie quorum en meerderheidsvereiste**

Partijen spreken af een jaar na de inwerkingtreding van de maatwerkregelingen (ultimo 2003) een evaluatie te plegen waarbij het quorum en meerderheidsvereiste nadrukkelijk wordt betrokken in die zin, dat als deze normen voor de gekwalificeerde besluitvorming in de weg lijken te

staan van totstandkoming van binnen de onderneming gewenst maatwerk, de eerder genoemde vereisten aangepast kunnen worden.

**Artikel 8. Werkingsfeer**

CAO-partijen zullen een nieuwe tekst voor een verruimde werkingsfeer van de CAO formuleren. Daarbij zullen de lidmaatschapscriteria uit de statuten van Aedes van 1 maart 2002 worden betrokken. CAO-partijen zullen een door het FSOV te financieren onderzoek doen naar ontwikkelingen in, naar en vanuit aanpalende branches. Het doel van het onderzoek is te bepalen hoe de werkingsfeer van de CAO verruimd kan worden naar aanpalende branches, zonder de Algemeen Verbindend Verklaring (AVV) in gevaar te brengen.

**Artikel 9. WAO**

Indien de politieke besluitvorming op het gebied van de WAO daartoe aanleiding geeft, treden CAO-partijen over dit onderwerp met elkaar in overleg.

## Bijlage 4 Reglementen en statuten Stichting VUT-fonds voor de Woningcorporaties

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

# 1. Reglement Stichting VUT-fonds voor de Woningcorporaties (SVW)\*

## Artikel 1 Begripsbepalingen

<i>Stichting</i>	Stichting VUT-fonds voor de Woningcorporaties
<i>Bestuur</i>	het bestuur van de stichting
<i>CAO</i>	de collectieve arbeidsovereenkomst voor personeel in dienst van woningcorporaties
<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 lid 1 van de CAO
<i>Werknemer</i>	de werknemer zoals omschreven in artikel 1 lid 2 van de CAO
<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, vermeerderd met een evenredig gedeelte van de voor de werknemer geldende vakantietoeslag en inclusief de vergoeding voor wacht dienst ingevolge artikel 13 lid 2 van de CAO volgens een van tevoren vastgesteld jaarrooster
<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.

\* In deze tekst wordt verwezen naar de artikelen uit de CAO voor personeel in dienst van woningcorporaties 1 januari 2000 tot en met 30 juni 2001. Voor een actueel reglement verwijzen wij u naar [www.asw.nl](http://www.asw.nl).

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

1.
  - a. De werkgever is ter financiering van de regeling een bijdrage verschuldigd aan de stichting. De bijdrage wordt per kalenderjaar door de CAO-partijen vastgesteld.
  - b. Van de bijdrage komt een door CAO-partijen te bepalen deel ten laste van de werknemers. 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 in de bijdrage aan de werkgever betalen.
  - c. 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 lid 1 en lid 2 van dit artikel 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 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 de door de stichting te bepalen bedragen voorschotten op de verschuldigde bijdrage 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 van de dag af 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 € 34.

**Artikel 3 Algemene bepalingen**

1. Uitzonderd van deelname aan de regeling zijn werknemers die:
  - a. in aanmerking komen voor een volledige uitkering krachtens artikel 7:629 Burgerlijk Wetboek, WAO, WW, Toeslagenwet of IOAW;
  - b. onder een afvloeiingsregeling of nonactiviteitsregeling vallen.
2. Volledige deelname aan de regeling zoals bedoeld in artikel 4, is slechts mogelijk wanneer de werknemer op het moment dat hij gaat deelnemen het dienstverband bij een werkgever heeft beëindigd.  
Gedeeltelijke deelname zoals bedoeld in artikel 5, is slechts mogelijk wanneer werkgever en werknemer in overleg schriftelijk een met de gedeeltelijke deelname corresponderende vermindering van de overeengekomen arbeidstijd zijn overeengekomen.

**Artikel 4 Volledige deelneming**

Om volledig aan de regeling te kunnen deelnemen moet de betrokken werknemer op het moment dat hij gaat deelnemen:

1. ten minste 57 jaar zijn en veertig jaar aantoonbaar hebben gewerkt, waarvan vijftwintig jaren zijn doorgebracht in dienstverband bij een of meer werkgevers, met inachtnaam van het bepaalde in artikel 7. De laatste tien jaar daarvan dienen direct voorafgaand aan de datum van uittreden en ononderbroken in dienstverband bij een of meer werkgevers te zijn doorgebracht met inachtnaam van het bepaalde in artikel 7,
2. ten minste 60 jaar zijn en gedurende tien jaren direct voorafgaande aan de datum van uittreden ononderbroken in dienstverband hebben gewerkt bij een of meer werkgevers met inachtnaam van het bepaalde in artikel 7.
3. In afwijking van het tweede lid kan een werknemer die minder dan de daar bedoelde periode van tien jaar bij een of meer werkgevers werkzaam is geweest volledig aan de regeling deelnemen indien de werkgever een door het bestuur vast te stellen bijdrage in de stichtingslasten voor deze werknemer heeft betaald.

**Artikel 5 Gedeeltelijke uittreding**

1. Om gedeeltelijk aan de regeling te kunnen deelnemen moet de betrokken werknemer op het moment dat hij gaat deelnemen voldoen aan de in artikel 4 gestelde voorwaarden om volledig aan de regeling te kunnen deelnemen. Artikel 4, derde lid, is van overeenkomstige toepassing.
2. Gedeeltelijke uittreding is mogelijk voor 40, 50 of 60 procent van de overeengekomen arbeidsduur. Gedeeltelijke uittreding of verhoging tot 50 of 60 procent 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. Verlaging van het uittredingspercentage is niet toegestaan.
3. Bij wijziging van het uittredingspercentage is artikel 9 van overeenkomstige toepassing.
4. Indien na aanvang van de gedeeltelijke uittreding verhoging van het deelnemingsper-

tage wordt toegestaan of de deelnemer volledig uittreedt, dan blijft op hem de regeling van toepassing zoals die gold op de eerste datum van gedeeltelijke uittreding, tenzij het uitkeringspercentage dat hoort bij het moment van verhoging van het uitredingspercentage hoger is dan het uitkeringspercentage dat hoort bij het moment van gedeeltelijke uittreding.

#### **Artikel 6 Speciale regeling**

1. Gedeeltelijk deelnemen kan de werknemer die:
  - a. de leeftijd van 59 jaar heeft bereikt en
  - b. gedurende de laatste tien jaren direct daaraanvoorafgaande ononderbroken in dienstverband heeft gewerkt bij een of meer werkgevers met inachtnaam van het bepaalde in artikel 7.
2. Gedeeltelijke deelneming op grond van dit artikel is mogelijk voor 50 procent van de overeengekomen arbeidsduur. Gedeeltelijke deelneming of verhoging tot 60 procent van het deelnemingspercentage wordt alleen toegestaan wanneer de werkgever zich hiermee schriftelijk akkoord heeft verklaard. Voor verhoging tot 100 procent van het deelnamepercentage is geen schriftelijk akkoord van de werkgever vereist. Verhoging van het deelnamepercentage is niet toegestaan.
3. Verhoging van het deelnamepercentage bedoeld in het vorige lid wordt alleen toegestaan indien:
  - a. de deelnemer de 60-jarige leeftijd heeft bereikt en
  - b. na de datum waarop op grond van artikel 4 lid 2 volledige deelneming mogelijk zou zijn, een periode is verlopen gelijk aan het aantal kwartalen dat hij voor deze datum gedeeltelijk heeft deelgenomen.

#### **Artikel 7 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, 5 en 6, 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 lid 1, door het bestuur worden beschouwd als dienstdoorgebracht bij een werkgever. Het bestuur kan besluiten de periode van korte tijd doch niet langer dan drie jaar, die een vrouwelijke werknemer heeft onderbroken in verband met de geboorte en aansluitend daarop de verzorging van haar kind, te beschouwen als dienstdoorgebracht bij een werkgever.
2. Dienstjaren tijdens arbeidsongeschiktheid gelegen na de periode waarover de arbeidsongeschikte werknemer een aanvulling ontving conform artikel 24 van de CAO tellen niet meer mee bij de bepaling van de tienjaren-eis zoals bedoeld in de artikelen 4, 5 en 6.

**Artikel 8 Dienstjaren**

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

**Artikel 9 De aanvraag**

1. De werknemer die gebruik wenst te maken van de 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 kalenderkwartaal. Indien zijn verzoek om uitkering 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.
3. De vorige leden van dit artikel zijn van overeenkomstige toepassing op verzoeken tot wijziging van de gedeeltelijke deelneming.
4. Indien de werknemer gebruik wenst te maken van de regeling in artikel 29, lid 2 van de CAO dient hij dit op het aanvraagformulier kenbaar te maken.

**Artikel 10 Uitkeringsgrondslag**

1. Als grondslag voor de uitkering geldt, met inachtneming van het in het volgende lid bepaalde, het laatstgenoten brutoloon sociale verzekeringen op jaarbasis zoals door de werkgever vastgesteld en opgegeven.
2. De uitkeringsgrondslag genoemd in het vorige lid is gemaximeerd op het loon op 1 januari van het jaar waarin de 55-jarige leeftijd wordt bereikt, vermeerderd met de trendmatige loonsverhoging op grond van de CAO en de toegekende periodieken. Indien de uitkeringsgrondslag berekend op de uittredingsdatum de maximum uitkeringsgrondslag overtreft dan wordt deze grondslag slechts meegeteld voorzover deze een bedrag van 5 procent van de maximum uitkeringsgrondslag niet te boven gaat.
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 deelneming is toegekend, wordt de volgens de voorgaande leden van dit artikel berekende uitkeringsgrondslag vastgesteld met toepassing van een gewogen parttimebreuk.
4. De parttimebreuk wordt verkregen door de overeengekomen wekelijkse arbeidsduur te delen door de normale wekelijkse arbeidsduur.
5. De gewogen parttimebreuk wordt vastgesteld door rekening te houden met de parttimebreuken, 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.
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 uittredingspercentage 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 gold op 1 januari 2005 behorend bij de leeftijd waarop verhoging van het uittredingspercentage plaatsvindt.

Indien de verhoging plaatsvindt na de 59-jarige leeftijd zal voor de berekening van de verhoging van de uitkering uitgegaan worden van een uitkeringspercentage van 70.

#### **Artikel 11 Rechten van een deelnemer**

1. De stichting willigt een verzoek tot deelneming in als naar het oordeel van de stichting aan alle voorwaarden is voldaan. De deelneming zal steeds beginnen op de eerste dag van een kalenderkwartaal. De datum van uittreding kan een jaar later worden gesteld conform het bepaalde in artikel 29, lid 2 van de CAO.
2.
  - a. Bij uittreding bedraagt de bruto-uitkering bij de aanvang van de deelneming een percentage van de uitkeringsgrondslag, herleid tot een maandbedrag.
  - b. Het in sub a bedoelde percentage - hierna te noemen het brutopercentage - wordt als volgt bepaald.  
Telkens wanneer daartoe, gezien de geldende loonbelastingtarieven en sociale-verzekeringspremies, aanleiding bestaat, stelt de stichting voor de deelnemer een brutopercentage vast. Dit brutopercentage wordt zodanig vastgesteld dat de netto-uitkering bij de aanvang van de deelneming gelijk is aan 85 procent van het nettoloon dat een deelnemer zou ontvangen als hij nog bij zijn laatste werkgever in dienst zou zijn met een brutoloon gelijk aan 1/12 deel van de uitkeringsgrondslag.
  - c. Indien en zodra tijdens de looptijd van de uitkering de stichting krachtens lid 2, sub b, een gewijzigd brutopercentage vaststelt, wordt de bruto-uitkering van de deelnemer gewijzigd door vermenigvuldiging met een breuk. De teller van deze breuk is gelijk aan het nieuwe brutopercentage en de noemer is gelijk aan het tot dan toe geldende brutopercentage.
3. De netto-uitkering is - ongeacht het in het tweede lid bepaalde - ten minste gelijk aan het geldende nettominimumloon inclusief de nettovakantietoeslag volgens de geldende CAO. Indien in verband met deeltijdarbeid de uitkeringsgrondslag volgens artikel 10 lager is gesteld, wordt de minimumuitkering naar evenredigheid verlaagd.
4. Alle volgens de voorgaande leden van dit artikel vastgestelde bruto-uitkeringen, en alle bruto-uitkeringen die ingaan op de datum waarop de lonen op grond van de CAO voor personeel in dienst van woningcorporaties worden aangepast, worden - onverminderd het bepaalde in het tweede lid onder c - aangepast bij de algemene wijziging van de lonen op grond van de CAO voor personeel in dienst van woningcorporaties.

De aanpassingen worden door het bestuur van de stichting vastgesteld overeenkomstig de hiervoor bedoelde algemene wijzigingen en met inachtneming van eventuele overheidsmaatregelen.

5. De uitkering zal in maandelijkse termijnen worden betaald.

#### **Artikel 12 Inhoudingen**

Door de stichting worden op de uitkeringen ingehouden:

- a. de verschuldigde loonbelasting en de procentuele premies voor de AOW, AWW, en AWBZ;
- b. het werknemersdeel van de premie ingevolge de Ziekenfondswet, indien de deelnemer verplicht verzekerd is ingevolge deze wet;
- c. 80 procent van het werknemersdeel van de pensioenpremie volgens de verplichte regeling van het pensioenfonds, respectievelijk volgens de voor de deelnemer bij zijn werkgever geldende pensioenregeling.

#### **Artikel 13 Financiële verplichtingen van de stichting respectievelijk de werkgever**

1. De stichting neemt voor haar rekening:
  - a. het werkgeversdeel in de premie Ziekenfondswet; indien de deelnemer niet verzekerd is krachtens de Ziekenfondswet een brutobijdrage in de verschuldigde premie ten bijdrage van de helft van de optelsom van de volgende onderdelen:
    - de ziektekostenpremie;
    - de wettelijke bijdrage MOOZ/WTZ;
    - de nominale AWBZ-premie.De compensatie in de nominale AWBZ-premie is maximaal de helft van de bijdrage voor twee volwassen personen.  
Als maximum voor de brutobijdrage als bedoeld in de eerste volzin van dit onderdeel geldt het maximale werkgeversdeel in de premie voor ziekenfondsverzekering.
  - b. het resterende deel van het in artikel 12, onder c bedoelde werknemersdeel van de verschuldigde pensioenpremie, vermeerderd met het werkgeversdeel van de in genoemd artikel bedoelde pensioenpremie, voorzover de deelnemer niet verzekerd is bij de Stichting Pensioenfonds voor de Woningcorporaties.
2. De stichting betaalt aan de deelnemer de ingevolge de Wet Overheveling Opslagpremies verschuldigde overheidstoeslag.
3. De stichting neemt aan pensioenpremie voor een voor de deelnemer bij zijn werkgever geldende pensioenregeling maximaal voor haar rekening, het bedrag dat de stichting voor haar rekening zou nemen, indien de deelnemer in de verplichte regeling van het pensioenfonds zou deelnemen.
4. De op het moment van uittreding bestaande pensioen- respectievelijk ziektekostenverzekering(en) worden door de werkgever tot de pensioendatum onverkort voortgezet alsof de betrokkene nog in dienst van de werkgever zou zijn gebleven. Het deel

van de ziektekostenpremie, dat na toepassing van artikel 12 en de voorgaande leden niet voor rekening van de deelnemer of de stichting komt, komt ten laste van de werkgever. Het deel van de pensioenpremie, dat na toepassing van artikel 12 en de voorgaande leden niet voor rekening van de deelnemer of de stichting komt, komt ten laste van de werkgever, voorzover de deelnemer niet is verzekerd bij de Stichting Pensioenfonds voor de Woningcorporaties.

#### **Artikel 14 Tijdstip uitkering**

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

#### **Artikel 15 Vermindering respectievelijk wijziging van rechten**

Wanneer de deelnemer bij het begin van of tijdens zijn deelnemerschap in aanmerking komt voor een uitkering krachtens artikel 7:629 eerste lid van het Burgerlijk Wetboek, WAO, WW, Toeslagenwet of IOAW alsmede eventueel het aanvullend arbeidsongeschiktheidspensioen en/of het aanvullend invaliditeitspensioen zoals bedoeld in artikel 25 van de CAO, dan dient hij dat te melden aan de stichting.

De uitkering krachtens artikel 7:629 eerste lid van het Burgerlijk Wetboek, WAO-, WW- of Toeslagenwet- of IOAW-uitkering alsmede eventueel het aanvullend arbeidsongeschiktheidspensioen en/of het aanvullend invaliditeitspensioen zoals bedoeld in artikel 25 van de CAO, worden in mindering gebracht op de door de stichting te verstrekken uitkering. De deelnemer is verplicht elke wijziging in de uitkering krachtens artikel 7:629 eerste lid van het Burgerlijk Wetboek, WAO-, WW- of Toeslagenwet- of IOAW-uitkering alsmede eventueel het aanvullend arbeidsongeschiktheidspensioen en/of het aanvullend invaliditeitspensioen zoals bedoeld in artikel 25 van de CAO, direct aan de stichting te melden.

#### **Artikel 16 Nevenverdiensten**

1. Inkomsten uit arbeid worden op de uitkering in mindering gebracht, met uitzondering van:
  - a. inkomsten die door de werknemer reeds op 55-jarige leeftijd 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
  - c. inkomsten die bij een andere werkgever dan bedoeld in artikel 1 dan wel inkomsten die uit een zelfstandig beroep worden genoten, voorzover deze inkomsten, tezamen met de VUT-uitkering, het laatstgenoten nettoloon niet te boven gaan.
2. De deelnemer is verplicht om zijn inkomsten uit arbeid en de wijzigingen die zich hierin voordoen, te melden aan de stichting. Voorts is de deelnemer verplicht, op verzoek van de stichting, naar waarheid informatie te verstrekken over de werkzaamheden en de daaruit genoten inkomsten.

3. Inkomsten die ingevolge een uitzend-, detachering-, een ander bemiddelingscontract dan wel als zelfstandig ondernemer worden genoten voor werkzaamheden verricht bij een werkgever als bedoeld in artikel 1 worden tevens in mindering gebracht op de krachtens dit reglement verstrekte uitkeringen.

#### **Artikel 17 Terugvordering, beëindiging**

Indien te veel of ten onrechte uittredingsuitkering is betaald doordat de deelnemer niet voldeed aan zijn meldingsplicht op grond van de artikelen 15 en/of 16, kan deze uitkering worden teruggevorderd.

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

#### **Artikel 18 Controle**

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

Daartoe is de werkgever verplicht op verzoek van de stichting opgave te doen van het inkomen van zijn werknemers die de leeftijd van 55 jaar in het betreffende jaar hebben bereikt of zullen bereiken alsmede desgevraagd alle benodigde inlichtingen en bescheiden aan de stichting te verstrekken.

#### **Artikel 19 Beëindiging uitkering**

1. De uitkering wordt beëindigd op de pensioendatum van de deelnemer.
2. Bij overlijden van de deelnemer 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 BW een overlijdensuitkering verstrekt. Indien er geen nagelaten betrekkingen in de zin van artikel 7:674 BW zijn, eindigt de uitkering op de laatste dag van de maand waarin het overlijden plaatsvond.
3. Met de deelnemer wordt voor de toepassing van het tweede lid gelijkgesteld degene die in de maand waarin hij de leeftijd van 65 jaar zou hebben bereikt, overlijdt voor het bereiken van deze leeftijd en aan wie, uitsluitend ten gevolge van artikel 19, lid 1, over de maand van overlijden geen uitkering is uitgekeerd.

#### **Artikel 20 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 21 Verplichting tot opgave van gegevens**

De werknemer die een verzoek tot 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.

**Artikel 22 Slotbepaling**

In onvoorziene gevallen beslist het bestuur.

**Artikel 23 Inwerkingtreding**

Dit reglement is in werking getreden met ingang van 1 januari 1980 en is laatstelijk gewijzigd met ingang van 28 november 2001.

Alle reglementsbevestigingen die betrekking hebben op de Overgangs- en Ingroeivut-regeling treden op 1 januari 1998 in werking. De Overgangs- en Ingroeivut-regeling is laatstelijk gewijzigd met ingang van 28 november 2001.

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

### Hoofdstuk I - Inleidende bepalingen

#### Artikel 1 Begripsbepalingen

<i>Stichting</i>	Stichting VUT-fonds voor de Woningcorporaties
<i>Bestuur</i>	het bestuur van de stichting
<i>CAO</i>	de collectieve arbeidsovereenkomst voor personeel in dienst van woningcorporaties
<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 lid 1 van de CAO
<i>Werknemer</i>	de werknemer zoals omschreven in artikel 1 lid 2 van de CAO
<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, vermeerderd met een evenredig gedeelte van de voor de werknemer geldende vakantietoeslag en inclusief de vergoeding voor wachtdienst ingevolge artikel 13 lid 2 van de CAO volgens een van tevoren vastgesteld jaarrooster
<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 maximale ringsgrens afgerond in euro's naar boven.

#### 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

\* In deze tekst wordt verwezen naar de artikelen uit de CAO voor personeel in dienst van woningcorporaties 1 januari 2000 tot en met 30 juni 2001. Voor een actueel reglement verwijzen wij u naar [www.asw.nl](http://www.asw.nl).

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 voorzover 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. Middels een door het pensioenfonds opgestelde en door de werkgever en werknemer ondertekende afstandsverklaring kan afgezien worden van wat onder sub c staat vermeld.

Indien het dienstverband met de werkgever vóór 1 juli 1999 is beëindigd anders dan door uittreden middels 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.

De buitengerechtelijke invorderingskosten worden gesteld op 15 procent van het verschuldigde bedrag, met een minimum van € 34.

## Hoofdstuk II - De Overgangs-VUT-regeling tot en met 1-1-2005

### Artikel 3 Algemene bepalingen

1. Uitgezonderd van de in dit hoofdstuk neergelegde regeling zijn werknemers die:
  - a. in aanmerking komen voor een volledige uitkering krachtens WAO, WW, Toeslagenwet of IOAW, dan wel in aanmerking komen voor loonbetaling wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid;
  - b. onder een afvloeiingsregeling of nonactiviteitsregeling 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.

### 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:
  1. de werknemer was op 31 december 1997 in dienst van een werkgever, en
  2. de werknemer is op het moment dat hij uittreedt ten minste 57 jaar en heeft ten minste veertig jaar aantoonbaar gewerkt, waarvan vijftwintig jaren zijn doorgebracht in een dienstverband bij een of meer werkgevers, met inachtneming van het bepaalde in artikel 6 en 7. De laatste tien 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
  3. de werknemer is op het moment dat hij uittreedt ten minste 60 jaar en heeft gedurende tien 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.
  4. Indien na aanvang van de gedeeltelijke uittreding verhoging van het deelnemingspercentage wordt toegestaan of de deelnemer volledig uittreedt, dan blijft op hem de regeling van toepassing zoals die gold op de eerste datum van gedeeltelijke uittreding,

tenzij het uitkeringspercentage dat hoort bij het moment van verhoging van het uitredingspercentage hoger is dan het uitkeringspercentage dat hoort bij het moment van gedeeltelijke uittreding.

## 2. Inkoop

Een werknemer die minder dan de in lid 1 in sub 2 of sub 3 bedoelde perioden bij een 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 uitredingspercentage wordt alleen toegestaan wanneer de werkgever zich hiermee schriftelijk akkoord heeft verklaard. Voor verhoging tot 100 procent van het uitredingspercentage is geen schriftelijk akkoord van de werkgever vereist. Verlaging van het uitredingspercentage is niet toegestaan.
3. Bij wijziging van het uitredingspercentage zijn de artikelen 8 en 9 van overeenkomstige toepassing.
4. Indien na aanvang van de gedeeltelijke uittreding verhoging van het uitredingspercentage 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.

## 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 dienstdoorgebracht 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 dienstdoorgebracht bij een werkgever.
2. Dienstjaren tijdens arbeidsongeschiktheid gelegen na de periode waarover de arbeidsongeschikte werknemer een aanvulling ontving conform artikel 24 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 uitkering 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, met inachtneming van het in het volgende lid bepaalde, het loon op jaarbasis zoals door de werkgever vastgesteld en opgegeven. Voor werknemers die op 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.
2. De uitkeringsgrondslag genoemd in het vorige lid is gemaximeerd op de uitkeringsgrondslag op 1 januari van het jaar waarin de 55-jarige leeftijd wordt bereikt, vermeerderd met de trendmatige loonsverhoging op grond van de CAO en de toegekende periodieken.  
Indien de uitkeringsgrondslag berekend op de uittredingsdatum de maximum uitkeringsgrondslag overtreft dan wordt deze grondslag slechts meegeteld voorzover deze een bedrag van 5 procent van de maximum uitkeringsgrondslag niet te boven gaat.
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.

4. Vervallen.
5. 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.
6. 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. Alle volgens de voorgaande leden van dit artikel vastgestelde bruto-uitkeringen, en alle bruto-uitkeringen die ingaan op de datum waarop de lonen op grond van de CAO worden aangepast, worden jaarlijks verhoogd met het percentage waarmee - ten gevolge van algemeen voor de woningcorporaties geldende loonmaatregelen - de lonen in de bedrijfstak worden verhoogd.
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, deelnemer 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, rekeninghoudend 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 gold op 1 januari 2005 behorend bij de leeftijd waarop de verhoging van het uittredingspercentage plaatsvindt.

Indien de verhoging plaatsvindt na de 59-jarige leeftijd zal voor de berekening van de verhoging van de uitkering uitgegaan worden van een uitkeringspercentage van 70.

#### **Artikel 11      Inhoudingen**

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

- a. de verschuldigde loonbelasting en de procentuele premies voor AOW, ANW en AWBZ;
- b. het werknemersdeel van de premie ingevolge de Ziekenfondswet, indien de VUT-gerechtigde verplicht verzekerd is ingevolge deze wet;
- c. 80 procent van het werknemersdeel van de pensioenpremie volgens de verplichte regeling van het pensioenfonds, respectievelijk volgens de 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. het werkgeversdeel in de premie Ziekenfondswet; indien de VUT-gerechtigde niet verzekerd is krachtens de Ziekenfondswet een brutobijdrage in de premie ten bijdrage van de helft van de optelsom van de verschuldigde ziektekostenpremie en de wettelijke bijdrage MOOZ/WTZ.  
Als maximum voor de brutobijdrage als bedoeld in de eerste volzin van dit onderdeel geldt het maximale werkgeversdeel in de premie voor ziekenfondsverzekering.
  - 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, voorzover de VUT-gerechtigde niet verzekerd is bij het pensioenfonds.
2. De stichting betaalt aan de VUT-gerechtigde de ingevolge de Wet Overheveling Opslagpremies verschuldigde overhevelingstoelage. 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.

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 ziektekosten-verzekeringen(en) worden door de werkgever tot de pensioendatum onverkort voortgezet alsof de betrokkene nog in dienst van de werkgever zou zijn gebleven. Het deel van de ziektekostenpremie, 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, voorzover 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, WW, Toeslagenwet of IOAW alsmede eventueel het (aanvullend) arbeidsongeschiktheidspensioen en/of het aanvullend invaliditeitspensioen zoals bedoeld in artikel 24 van de CAO, dan dient hij dat te melden aan de stichting.

Het doorbetaalde loon, c.q. de WAO-, WW- of Toeslagenwet- of IOAW-uitkering, alsmede eventueel het (aanvullend) arbeidsongeschiktheidspensioen en/of het aanvullende invaliditeitspensioen zoals bedoeld in artikel 24 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-, WW- of Toeslagenwet- of IOAW-uitkering alsmede eventueel het (aanvullend) arbeidsongeschiktheidspensioen en/of het aanvullende invaliditeitspensioen zoals bedoeld in artikel 24 van de CAO, direct aan de stichting te melden.

## Hoofdstuk III - De Ingroei-VUT-regeling

### 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:
  1. de werknemer was op 31 december 1997 in dienst van een werkgever, en
  2. de werknemer maakt geen gebruik van de in hoofdstuk II beschreven overgangs-VUT-regeling;
  3. de werknemer heeft gedurende tien 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
  4. 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
  5. 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 60e 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 gebruikmaken van een uitkering in de zin van dit artikel met inachtneming van het eerste lid van dit artikel.

6. Uitgezonderd van de in dit hoofdstuk neergelegde regeling zijn werknemers die onder een afvloeiingsregeling of nonactiviteitsregeling 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.

#### **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 samen-vallend met of volgende op de 60e 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)pen-sioenregeling, 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, deelnemer 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 gewo- gen 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 particuliere ziektekostenverzekering dan wel de Ziekenfondsverzekering.

Indien het loon voorafgaand aan de datum van uittreding hoger is dan 105 procent van het loon op 1 januari van het jaar waarin de 55-jarige leeftijd wordt bereikt, vermeerderd met trendmatige loonsverhogingen op grond van de CAO en de toegekende periodieken wordt de conform het vorenstaande berekende VUT-uitkering als volgt vastgesteld. Voor de toepassing van de vorenstaande formule wordt ervan uitgegaan dat jaarlijks vanaf de 55-jarige leeftijd een vroegpensioen (VP) geacht wordt te zijn opgebouwd over een loon dat niet meer bedraagt dan 105 procent van het loon op 1 januari van het jaar waarin de 55-jarige leeftijd wordt bereikt, vermeerderd met trendmatige loonsverhogingen op grond van de CAO en de toegekende periodieken.

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 elk 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 60e verjaardag en de werknemer 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 60e 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.

Geen verdere aanvulling van het vroegpensioen met een VUT-uitkering vindt plaats indien en voorzover 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 deelnemerschap aan een bijzondere vroegpensioenregeling, op grond waarvan vrijstelling van de verplichte deelneming in het pensioenfonds bestaat, VUT-gerechtigde van het pensioenfonds zou zijn geweest, uitstijgt boven 85 procent van het laatstelijk vastgestelde loon (twaalfmaal het vaste maandloon vermeerderd met de vakantietoeslag en inclusief de vergoeding voor wachtdienst ingevolge artikel 13 lid 2 van de CAO volgens een van tevoren vastgesteld jaarrooster).

Indien sprake is van arbeidsongeschiktheid zal het loon, voor het percentage dat recht bestaat op premievrije deelneming op grond van artikel 8 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 8 lid 5 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.

Indien de uittredingsdatum ligt na 1 januari 2008 en in (een deel van) de periode vanaf 1 januari 1998 tot 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 derde alinea van dit artikellid 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 vanaf 1 januari 1998 tot de uittredingsdatum voor de werknemer hebben gegolden.

Voor de berekening van de uitkering van een werknemer die op 1 januari 1998 reeds de 60-jarige leeftijd heeft bereikt wordt uitgegaan van de volgende formule:

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

**VP:** Voor de bepaling van het vroegpensioen (VP) wordt ervan uitgegaan alsof er vanaf 1998 tot de uittredingsdatum conform artikel 18A lid 1 en 2 van het reglement van het pensioenfonds vroegpensioen is opgebouwd.

Indien de werknemer op het moment van uittreden een loon heeft van meer dan de maximeringsgrens, zal door de werkgever op het moment van uittreden een aanvullende bijdrage zijn verschuldigd. De aanvullende bijdrage is gelijk aan de contante waarde van de extra te verstrekken uitkeringen als gevolg van het in aanmerking nemen van de maximeringsgrens.

4. **Overhevelingstoeslag**  
De stichting betaalt aan de VUT-gerechtigde de ingevolge de Wet Overheveling Opslagpremies verschuldigde overhevelingstoeslag, 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.
5. **Ziektekostenverzekering en pensioenverzekering**  
De op het moment van uittreding bestaande pensioen- respectievelijk ziektekostenverzekering(en) worden door de werkgever tot de pensioendatum onverkort voortgezet alsof de betrokkene nog in dienst van de werkgever zou zijn gebleven.

**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 18c van het pensioenreglement van het pensioenfonds, onder de voorwaarden van dit artikel gedeeltelijk van de aanspraak op vervroegde uittreding gebruikmaken.
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 vermindert, dat volgens onderstaande tabel:

Mate van uittreding	Uitkeringspercentage
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 vermindert, dat volgens onderstaande tabel:

Mate van uittreding	Uitkeringspercentage
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 deeltijduittredingsregeling 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:

- a. de verschuldigde loonbelasting en de procentuele premies voor AOW, ANW en AWBZ;
- b. het werknemersdeel van de premie ingevolge de Ziekenfondswet, indien de VUT-gerechtigde verplicht verzekerd is ingevolge deze wet.

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

1. Voor een VUT-gerechtigde, die bij ingang van de VUT-uitkering arbeidsongeschikt is in de zin van de WAO, geldt het bepaalde in de volgende volzin.

Zolang de arbeidsongeschiktheid voortduurt, wordt de VUT-uitkering verminderd met de ontvangen WAO-uitkering (voor zover deze betrekking heeft op loon verdiend bij een werkgever), met ontvangen (aanvullend) arbeidsongeschiktheidspensioen en met invaliditeitspensioen, voor zover dit nog niet op het vroegpensioen in mindering is gebracht.

Ingeval van vermindering van de WAO-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 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 WAO dan dient hij dat te melden aan de stichting.  
De VUT-gerechtigde is verplicht elke wijziging in de uitkering WAO direct aan de stichting te melden.  
Indien en zodra een VUT-gerechtigde een (aanvullend) arbeidsongeschiktheidspensioen of invaliditeitspensioen 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 dat 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.

### Hoofdstuk IV - Algemene bepalingen

#### **Artikel 21 Terugvordering, beëindiging**

Indien te veel of ten onrechte uittredingsuitkering is betaald, kan deze uitkering 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**

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.

**Artikel 26 Nevenverdiensten**

1. Inkomsten uit arbeid worden op de uitkering in mindering gebracht, met uitzondering van:
  - a. inkomsten die door de werknemer reeds op 55-jarige leeftijd 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
  - c. inkomsten die bij een andere werkgever dan bedoeld in artikel 1 worden genoten, voorzover deze inkomsten, tezamen met de VUT-uitkering, het laatstgenoten netto-loon niet te boven gaan.
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 voor de werkzaamheden en de daaruit genoten inkomsten.
3. Inkomsten die ingevolge een uitzend-, detachering-, een ander bemiddelingscontract dan wel als zelfstandig ondernemer worden genoten voor werkzaamheden verricht bij een werkgever als bedoeld in artikel 1 worden tevens in mindering gebracht op de krachtens dit reglement verstrekte uitkeringen.

**Artikel 27 Slotbepaling**

In onvoorziene gevallen besluit het bestuur.

### 3. 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, voorzover 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 een door een externe register-accountant gecontroleerde balans, rekening van lasten en baten en verslag over de toestand van de stichting vast.  
Ten blijk 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 een 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. Voorzover 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 vereffe-

ning 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 5 Vuilwerktoeslag

### Vuil werk ex artikel 6.9 CAO Woondiensten

De navolgende categorieën vuil werk zijn te onderscheiden:

- enigszins bezwarend (categorie A)
- bezwarend (categorie B)
- sterk bezwarend (categorie C).

#### Categorie A

- grondwerk bij nat of uitzonderlijk droog weer
- het ontruimen van vervuilde woningen
- afhakken van stucwerk van plafonds of verrichten van stucwerk
- het ontstoppen van hemelwaterafvoeren boven het maaiveld
- het ontstoppen van rioleringen en septictanks in de buitenlucht
- het schoonmaken van c.v.-ketels

#### Categorie B

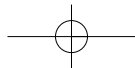
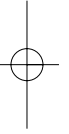
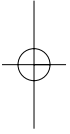
- het (gedeeltelijk) vernieuwen van rioleringen en septictanks in de buitenlucht
- het ontstoppen van rioleringen en septictanks binnen de woning onder de vloer
- het schoonmaken van c.v.-ketels in ongemakkelijke houding(en)
- het ontruimen van sterk vervuilde woningen
- afhakken van stucwerk van plafonds of verrichten van stucwerk in kleine ruimten met geringe ventilatie
- spuiten en/of werken met bezwarende chemische en andere middelen
- het ontruimen en ontsmetten van sterk vervuilde woningen

#### Categorie C

- het (gedeeltelijk) vernieuwen van rioleringen en septictanks binnen de woning onder de vloer
- werkzaamheden aan of in een beerput
- het repareren c.q. demonteren en het schoonmaken van grote olie-c.v.-ketels voor blokverwarming
- het ontruimen van zeer sterk vervuilde (bewoonde) woningen
- het ontruimen en ontsmetten van zeer sterk vervuilde woningen
- het vervangen van standleidingen
- het schoonmaken van c.v.-ketels in sterk abnormale lichaamshouding(en)
- het werken met asbest en/of asbesthoudende materialen met behulp van een volgelaatsmasker

Afhankelijk van de categorie vuil werk en van het werkelijk aantal gewerkte uren (op halve uren per dag naar boven afronden) zijn de navolgende vergoedingspercentages van toepassing.

Uren per dag	Categorie A	Categorie B	Categorie C	Uren per week
1 t/m 4	0%	5%	10%	5 t/m 20
> 4	5%	10%	10%	> 20



# Informatiekatern

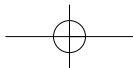
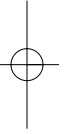
## Voorbeeld arbeidsovereenkomst

### Burgerlijk Wetboek

- Artikel 7:629 BW
- Artikel 7:634 BW
- Artikel 7:635 lid 4 BW
- Artikel 7:640 BW
- Artikel 7:642 BW
- Artikel 7:677 BW

### Wet Aanpassing Arbeidsduur

- Artikel 2
- Artikel 3



## Voorbeeld arbeidsovereenkomst

De werkgever kan van de volgende 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 die de leeftijd van 20 jaar heeft bereikt, 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.

# Burgerlijk Wetboek

## Artikel 7:629 BW (loon bij ziekte)

1. Voor zover het loon niet meer bedraagt dan het maximum dagloon, bedoeld in artikel 9, eerste lid, van de Coördinatiewet Sociale Verzekering, behoudt de werknemer voor een tijdvak van tweeënvijftig weken recht op 70 procent van het naar tijdruimte vastgestelde loon, maar ten minste op het voor hem geldende wettelijke minimumloon, indien hij de bedongen arbeid niet heeft verricht omdat hij daartoe door ziekte of door zwangerschap of bevalling verhinderd was.
2. Voor de werknemer die ten behoeve van zijn werkgever (in diens huishouding) uitsluitend of nagenoeg uitsluitend huiselijke of persoonlijke diensten op minder dan drie dagen per week verricht, geldt het in het eerste lid bedoelde recht voor een tijdvak van zes weken.
3. De werknemer heeft het in het eerste lid bedoelde recht niet:
  - a. indien de ziekte door zijn opzet is veroorzaakt of het gevolg is van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie opgestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
  - b. voor de tijd, gedurende welke door zijn toedoen zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd;
  - c. voor de tijd, gedurende welke hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 3 voor de werkgever of voor een door de werkgever met toestemming van het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet Structuur Uitvoeringsorganisatie Werk en Inkomen aangewezen derde, waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt, niet verricht;
  - d. voor de tijd, gedurende welke hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan door de werkgever of door een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen die erop gericht zijn om de werknemer in staat te stellen passende arbeid als bedoeld in artikel 658a lid 3 te verrichten;
  - e. voor de tijd, gedurende welke hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 658a lid 2.
4. In afwijking van lid 1 heeft de vrouwelijke werknemer het in dat lid bedoelde recht niet gedurende de periode dat zij zwangerschaps- of bevallingsverlof geniet overeenkomstig artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet Arbeid en Zorg.
5. Het loon wordt verminderd met het bedrag van enige geldelijke uitkering die de werknemer toekomt krachtens enige wettelijke voorgeschreven verzekering of krachtens

- enige verzekering of uit enig fonds waarin de werknemer niet deelneemt. Het loon wordt voorts verminderd met het bedrag van de inkomsten, door de werknemer in of buiten dienstbetrekking genoten voor werkzaamheden die hij heeft verricht gedurende de tijd dat hij, zo hij daartoe niet verhinderd was geweest, de bedongen arbeid had kunnen verrichten.
6. De werkgever is bevoegd de betaling van het in lid 1 bedoelde loon op te schorten voor de tijd, gedurende welke de werknemer zich niet houdt aan door de werkgever schriftelijk gegeven redelijke voorschriften omtrent het verstrekken van inlichtingen die de werkgever behoeft om het recht op loon vast te stellen.
  7. De werkgever kan geen beroep meer doen op enige grond het loon geheel of gedeeltelijk niet te betalen of de betaling daarvan op te schorten, indien hij de werknemer daarvan geen kennis heeft gegeven direct nadat bij hem het vermoeden van het bestaan daarvan is gerezen of redelijkerwijze had behoren te rijzen.
  8. Artikel 628 lid 3 is van overeenkomstige toepassing.
  9. Van dit artikel kan ten nadele van de werknemer slechts in zoverre afgeweken worden dat bedongen kan worden dat de werknemer voor de eerste twee dagen van het in lid 1 of lid 2 bedoelde tijdvak geen recht op loon heeft.
  10. Voor de toepassing van de leden 1, 2 en 9 worden perioden waarin de werknemer in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling verhinderd is geweest zijn arbeid te verrichten, samengeteld, indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen. Bij de vaststelling van de periode van vier weken blijven perioden, waarin zwangerschaps- of bevallingsverlof wordt genoten overeenkomstig artikel 3:1, tweede en derde lid, van de Wet Arbeid en Zorg, buiten beschouwing.
  11. Het tijdvak, bedoeld in lid 1, wordt verlengd:
    - a. met de duur van de vertraging indien de werkgever de aangifte, bedoeld in artikel 38, eerste lid, van de Ziektewet later doet dan in dat artikel is voorgeschreven;
    - b. met de duur van de verlenging van de wachttijd, bedoeld in artikel 19, eerste lid, van de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering, indien die wachttijd op grond van het zevende lid van dat artikel wordt verlengd;
    - c. met de duur van het tijdvak dat het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen, genoemd in hoofdstuk 5 van de Wet Structuur Uitvoeringsorganisatie Werk en Inkomen, op grond van artikel 71a, negende lid, van de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering heeft vastgesteld.
  12. Ingeval van verlenging op grond van lid 11 kan het tijdvak, bedoeld in lid 1, niet meer dan honderdvier weken bedragen.

#### **Artikel 7:634 BW (verwerving van vakantiedagen)**

1. De werknemer verwerft over ieder jaar waarin hij gedurende de volledige overeengekomen arbeidsduur recht op loon heeft gehad, aanspraak op vakantie van ten minste viermaal de overeengekomen arbeidsduur per week of, als de overeengekomen arbeids-

- duur in uren per jaar is uitgedrukt, van ten minste een overeenkomstige tijd.
2. De werknemer die over een deel van een jaar recht op loon heeft gehad, verwerft over dat deel aanspraak op vakantie die een evenredig gedeelte bedraagt van datgene waarop hij recht zou hebben gehad als hij gedurende het gehele jaar recht had op loon over de volledige overeengekomen arbeidsduur.
  3. Bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een bevoegd publiekrechtelijk orgaan kan ten aanzien van werknemers wier arbeidsovereenkomst eindigt nadat deze ten minste een maand heeft geduurd, van lid 2 worden afgeweken in die zin dat de aanspraak op vakantie wordt berekend over tijdvakken van een maand.

#### **Artikel 7:635 lid 4 BW (opbouw vakantie tijdens ziekte)**

In afwijking van artikel 634 verwerft de werknemer die de bedongen arbeid niet verricht wegens ziekte, ongeacht of hij aanspraak heeft op loon, aanspraak op vakantie over het tijdvak van de laatste zes maanden waarin de arbeid niet werd verricht, met dien verstande dat tijdvakken worden samengeteld als zij elkaar met een onderbreking van minder dan een maand opvolgen. De werknemer die de bedongen arbeid slechts voor een gedeelte van de overeengekomen arbeidsduur niet verricht wegens ziekte, verwerft slechts aanspraak op vakantie die een evenredig gedeelte bedraagt van datgene waarop hij recht zou hebben gehad als hij gedurende de volledige arbeidsduur arbeid zou hebben verricht. Indien de ziekte door opzet van de werknemer is ontstaan of het gevolg is van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring opzettelijk valse inlichtingen heeft gegeven, verwerft de werknemer geen aanspraak op vakantie.

De werknemer heeft ook geen aanspraak op vakantie gedurende de tijd welke hij door zijn toedoen zijn genezing belemmert of vertraagt dan wel hij, hoewel hij daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid als bedoeld in artikel 7:658a lid 3 BW voor de werkgever of voor een door de werkgever met toestemming van het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen aangewezen derde, waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt, niet verricht dan wel hij zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan door de werkgever of door een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften en getroffen maatregelen die erop gericht zijn om de werknemer in staat te stellen passende arbeid te verrichten.

#### **Artikel 7:640 BW (uitbetaling vakantiedagen)**

1. De werknemer kan tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst geen afstand doen van zijn aanspraak op vakantie tegen schadevergoeding.
2. Indien een aanspraak op vakantie is verworven die het in artikel 634 bedoelde minimum te boven gaat, kan voorzover die aanspraak dat minimum te boven gaat, bij schriftelijke overeenkomst van lid 1 worden afgeweken.

**Artikel 7:642 BW (verjaring vakantieanspraken)**

Een rechtsvordering tot toekenning van vakantie verjaart door verloop van vijf jaren na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.

**Artikel 7:677 BW (schadeplichtigheid einde dienstverband)**

1. Ieder der partijen is bevoegd de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen om een dringende reden, onder gelijktijdige mededeling van die reden aan de wederpartij. De partij die opzegt zonder een dringende reden of zonder gelijktijdige mededeling van de dringende reden is schadeplichtig.
2. De partij die opzegt tegen een eerdere dag dan tussen partijen geldt, is schadeplichtig.
3. Eveneens is schadeplichtig de partij die door opzet of schuld aan de wederpartij een dringende reden heeft gegeven om de arbeidsovereenkomst onverwijld op te zeggen, indien de wederpartij van die bevoegdheid heeft gebruikgemaakt of de rechter op die grond krachtens artikel 685 de arbeidsovereenkomst heeft ontbonden.
4. Ingeval een der partijen schadeplichtig is, heeft de wederpartij de keus de in artikel 680 genoemde gefixeerde schadevergoeding te vorderen.
5. Het niet in acht nemen van artikel 670, leden 1 tot en met 7, of van artikel 670a maakt de werkgever niet schadeplichtig. De werknemer kan in die gevallen gedurende twee maanden na de opzegging of na de beëindiging van de arbeidsovereenkomst indien de werkgever deze anders dan door opzegging heeft doen eindigen, een beroep doen op de vernietigingsgrond. Het beroep op de vernietigingsgrond geschiedt door kennisgeving aan de werkgever. Artikel 55 van Boek 3 is niet van toepassing.

# Wet Aanpassing Arbeidsduur

## Artikel 2 **Recht op aanpassing van de arbeidsduur**

1. De werknemer kan de werkgever verzoeken om aanpassing van de uit zijn arbeids-overeenkomst (...) voortvloeiende arbeidsduur, indien de werknemer ten minste een jaar voorafgaand aan het beoogde tijdstip van ingang van die aanpassing in dienst is bij die werkgever. (...)
3. Het verzoek om aanpassing van de arbeidsduur wordt ten minste vier maanden vóór het beoogde tijdstip van ingang van de aanpassing schriftelijk bij de werkgever ingediend onder opgave van het tijdstip van ingang, de omvang van de aanpassing van de arbeidsduur per week of, als de arbeidsduur over een ander tijdstip is overeengekomen over dat tijdstip en de gewenste spreiding van de uren over de week of het anderszins overeengekomen tijdvak. De werknemer kan ten hoogste eenmaal per twee jaren, nadat de werkgever een verzoek om aanpassing van de arbeidsduur heeft ingewilligd of afgewezen, opnieuw een verzoek indienen.
4. De werkgever pleegt overleg met de werknemer over diens verzoek.
5. De werkgever willigt het verzoek van de werknemer om aanpassing van de arbeidsduur in, voor zover het betreft het tijdstip van ingang en de omvang van de aanpassing, tenzij zwaarwichtige bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten.
6. De werkgever stelt de spreiding van de uren vast overeenkomstig de wensen van de werknemer. De werkgever kan de gewenste spreiding van de uren wijzigen, indien hij daarbij een zodanig belang heeft dat de wens van de werknemer daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.
7. De beslissing op het verzoek om aanpassing van de arbeidsduur wordt door de werkgever schriftelijk aan de werknemer meegedeeld. Indien de werkgever het verzoek niet inwilligt of de spreiding van de uren vaststelt in afwijking van de wensen van de werknemer, wordt dit onder schriftelijke opgave van de redenen meegedeeld.
8. Bij vermindering van de arbeidsduur is in ieder geval sprake van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang, indien die vermindering leidt tot ernstige problemen:
  - a. voor de bedrijfsvoering bij de herbezetting van de vrijgekomen uren;
  - b. op het gebied van de veiligheid, of
  - c. van roostertechnische aard.
9. Bij vermeerdering van de arbeidsduur is in ieder geval sprake van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang, indien die vermeerdering leidt tot ernstige problemen:
  - a. van financiële of organisatorische aard;
  - b. wegens het niet voorhanden zijn van voldoende werk, of
  - c. omdat de vastgestelde formatieruimte of personeelsbegroting daartoe ontoereikend is.

10. Indien de werkgever niet een maand voor het beoogde tijdstip van ingang van de aanpassing op het verzoek heeft beslist, wordt de arbeidsduur aangepast overeenkomstig het verzoek van de werknemer.
11. Uitsluitend ten aanzien van vermeerdering van de arbeidsduur kan van dit artikel of een of meer onderdelen daarvan worden afgeweken bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan dan wel, indien geen collectieve arbeidsovereenkomst of regeling van toepassing is of terzake geen bepaling bevat, indien de werkgever terzake schriftelijk overeenstemming heeft bereikt met de ondernemingsraad of, bij het ontbreken daarvan, met de personeelsvertegenwoordiging.
12. Dit artikel is niet van toepassing ten aanzien van een werkgever met minder dan tien werknemers. Deze dient een regeling te treffen met betrekking tot het recht van de werknemers op aanpassing van de arbeidsduur.

### **Artikel 3 Beëindiging arbeidsverhouding**

De werkgever kan de arbeidsverhouding van een werknemer niet beëindigen wegens de omstandigheid dat de werknemer in of buiten rechte om aanpassing van de arbeidsduur heeft verzocht.

# Trefwoordenlijst

## A

Aanstelling, zie Arbeidsovereenkomst

Aanvullend arbeidsongeschiktheidspensioen (AAP), zie Arbeidsongeschiktheid

Adoptieverlof 44

Adressen 128

Algemene bepalingen, zie CAO

Algemene verplichtingen 15

Andere werkzaamheden 15

Arbeidsmarkttoeslag 31

Arbeidsomstandigheden 39

Arbeidsongeschiktheid

- aanvullend arbeidsongeschiktheidspensioen (AAP) 34

- arbeidsongeschiktheidspensioen (AP) 33

- eindejaarsuitkering 34

- invaliditeitspensioen (IP) 34

- premies 34

Arbeidsongeschiktheidspensioen (AP), zie Arbeidsongeschiktheid

Arbeidsongeschiktheidsvoorzieningen 33

Arbeidsovereenkomst

- aanstelling 14

- arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd 14

- beëindiging 16

- indiensttreding 14

- ontslag 16

- opzegtermijnen 16

- schadeloosstelling 17

- voorbeeld arbeidsovereenkomst 112

Arbeidstijd, zie Werktijden

Artsenbezoek 43

## B

Beëindiging dienstverband, zie Arbeidsovereenkomst

Beoordelingssysteem 29

Bereikbaarheidsdienst 23

Bevallingsverlof 44

Bonus 31

Bronnen, zie Woondiensten Cafeteria Systeem

Buitengewoon verlof 43

Buitengewoon verlof per onderneming 45

Bijsturingsclausule, zie Salaris

Bijzondere beloningen 31

## C

Calamiteitenverlof 44

CAO

- algemene bepalingen 11

- CAO-partijen 3

- definities 12

- looptijd CAO 13

- overgangsbepaling 11

Centrale ondernemingsraad (COR) 63

Collectieve vakantie, zie Vakantie

Commissie Gelijktelling Werkgevers 13

Commissie Interpretatie en Dispensatie 13

## D

Deeltijdarbeid 14

Definities, zie CAO

Dienstkilometers, zie Functiegebonden kostenvergoedingen

Dispensatie, zie Commissie Interpretatie en Dispensatie

Doelen, zie Woondiensten Cafeteria Systeem

## E

Economisch en sociaal overleg 72

Enmalige uitkering 29

Eigen arbeidsvoorwaardenregelingen

- uitgangspunten 60

- grondslag 61

- overzicht 11

- looptijd 61

- ingangsdatum 61

Eindejaarsuitkering arbeidsongeschikten, zie Arbeidsongeschiktheid

Employabilitybeleid

- Faciliteiten voor scholings- en trainingsbeleid 51

- Faciliteiten voor leeftijdbewust beleid (extra roostervrije uren) 52

- Outplacement 53

- Personeelsbeleidsplan 50

- Persoonlijk loopbaanplan 50

- Persoonlijk loopbaanadvies 51

- Studiekosten 51

## **F**

Feestdagen, zie Werktijden

Faciliteiten voor scholings- en trainingsbeleid, zie Employabilitybeleid

Faciliteiten voor leeftijdbewust beleid, zie Employabilitybeleid

FSOW 54

Functieclassificatie

- Functie-indeling 25

- Functieclassificatiegeschillen, zie Commissie Interpretatie en Dispensatie

- Handboek functie-indeling woondiensten 3

- Integrale Methode van Functiewaardering (IMF) 25

Functiegebonden kostenvergoeding 36

Fusie 19

## **G**

Gratificatie 31

Groepsondernemingsraad (GOR) 63

## **H**

Handboek functie-indeling woondiensten, zie Functieclassificatie

Huwelijk 44

## **I**

Integrale Methode van Functiewaardering (IMF), zie Functieclassificatie

Indiensttreding, zie Arbeidsovereenkomst

Inkrimping 19

In- en doorstroombanen 26

Informatiekatern 111

Interpretatie, zie Commissie Interpretatie en Dispensatie

Invalideitpensioen (IP), zie Arbeidsongeschiktheid

## **J**

Jubileum 45

## **K**

Karakter CAO Woondiensten 3

Keuzebepaling

- akkoord 62

- overzicht van keuzebepalingen 5

- procedure 62

Keuzeperiode 46

Keuzeronde 46

Kinderopvang 37

## L

Leeftijdbewust beleid, zie Employabilitybeleid

Liquidatie 19

Loondoorbetaling bij ziekte 33

Looptijd CAO, zie CAO

## M

Medezeggenschap, zie Ondernemingsraad

Meerderheidsvereiste, zie Procedure

Meerwerk, zie Werktijden

## N

Nevenwerkzaamheden 15

Normbepaling 4

Normale werktijden, zie Werktijden

## O

Ondernemingsraad

- instellen van een OR 56

- mandaat 61

- uitbreiding faciliteiten OR 62

- onderhandelingen 62

- akkoord 62

Ongevallenverzekering 38

Ontslag, zie Arbeidsovereenkomst

Opleiding werknemers in het kader van de Wet educatie en beroepsonderwijs 53

Opzegtermijnen, zie Arbeidsovereenkomst

Outplacement 53

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 43

Overwerk, zie Werktijden

## **P**

Partner 13  
Peildatum 47  
Pensioenen  
- algemeen 57  
- pensioenpremiecompensatie 57  
- premies 58  
- Overgangs- en Ingroei-VUT-regeling 57  
- Vroegpensioen 57  
Periodieken, zie Salaris  
Personeelsbeleidsplan, zie Employabilitybeleid  
Persoonlijk loopbaanplan, zie Employabilitybeleid  
Persoonlijk loopbaanadvies, zie Employabilitybeleid  
Plaatsvervangings 15  
Prestatietoeslag 31  
Procedure 62

## **Q**

Quorum, zie Procedure

## **R**

Raad van commissarissen 56  
Reintegratie 35  
Reiskosten, zie Functiegebonden kostenvergoedingen  
Reglement Stichting VUT-fonds 76  
Reorganisatie 17  
Roostervrije uren, zie Employabilitybeleid  
Ruilmiddel, zie Woondiensten Cafeteria Systeem

## **S**

Sabbatical leave 49  
Salaris  
- bijsturingsclausule 27  
- eenmalige uitkering 29  
- plaatsing in een hogere salarisschaal 31  
- salariscroei met een beoordelingssysteem 29  
- salariscroei in periodieken 29  
- salarisschalen 27  
Schadeloosstelling, zie Arbeidsovereenkomst  
Scholings- en trainingsbeleid, zie Employabilitybeleid  
Standaardbepaling 4  
Statuten Stichting VUT-fonds 103

Stichting Fonds Scholing en Ontwikkeling Woningcorporaties (FSOW) 54  
Studiekosten, zie Employabilitybeleid

## **T**

Ten-minstebepaling 4

## **U**

Uitzendwerk 16

Uitvaart 43

Uurwaarde

- werk buiten de normale werktijden 22
- Woondiensten Cafeteria Systeem 47

## **V**

Vacatures 20

Vacature raad van commissarissen 56

Vakantie

- bovenwettelijke vakantie-uren 40
- collectieve vakantie 41
- extra bovenwettelijke vakantie-uren 40
- opnemen vakantie 41
- roostervrije uren, zie Employabilitybeleid
- vakantietoeslag 41
- vakantietoeslag arbeidsongeschikten 42
- verrekening vakantie-uren bij einde dienstverband 41
- wettelijke vakantie-uren 40

Vakexamen 43

Vergaderingen, verlof bij 45

Verhuizen

- verhuiskostenregeling 38
- verlof bij verhuizing 45

Verlof voor vakbondsleden 55

Verschoven werktijden, zie Werktijden

Voorbeeld arbeidsovereenkomst, zie Arbeidsovereenkomst

Vrijwillig vervroegd uittreden (VUT), zie Pensioen

Vroegpensioen, zie Pensioen

Vuil werk 39

## **W**

Wachtdienst, zie Bereikbaarheidsdienst

Werkgever 12

Werkgeversbijdrage 55  
Werkgeverspartij 13  
Werknemer 12  
Werknemerspartijen 13  
Werkloosheidswet (WW) 17  
Werktijden  
- 36-urige werkweek 21  
- kortere werkweek voor werknemers van 55 jaar en ouder 53  
- normale werktijden 21  
- overwerk 22  
- verschoven werktijden 21  
- vergoeding voor werken buiten de normale werktijden 22  
- zon- en feestdagen 41  
Wet Aanpassing Arbeidsduur, zie Deeltijdarbeid en Informatiekatern  
Wet Arbeid en Zorg 44  
Wetgeving 114  
Woondiensten Cafeteria Systeem 46

## **Z**

Ziekenhuisopname 43  
Ziektekostenpremie 37  
Zondag  
- zon- en feestdagen 41  
- gewetensbezwaren tegen arbeid op zondag 22

## Adressen

### *Aedes vereniging van woningcorporaties*

Olympia 1  
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 1  
Postbus 611  
1200 AP Hilversum  
telefoon (035) 626 82 00  
fax (035) 626 82 88

### *Beleidscommissie van werknemers voor de woningcorporaties*

Oude Haven 1  
3984 KT Odijk  
telefoon (030) 659 77 11  
fax (030) 657 11 01

### *Commissie Gelijkstelling 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 Interpretatie en Dispensatie*

Olympia 1  
Postbus 611  
1200 AP Hilversum  
telefoon (035) 626 82 00  
fax (035) 626 82 88

*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)*

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)

*Hout- en Bouwbond CNV*

Oude Haven 1  
3984 KT Odijk  
telefoon (030) 659 77 11  
fax (030) 657 11 01  
internet [www.hbbcnv.nl](http://www.hbbcnv.nl)  
e-mail [hout.bouwbond.cnv@tip.nl](mailto:hout.bouwbond.cnv@tip.nl)

*Stichting Administratiekantoor Sector Woningcorporaties (ASW)*

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

*De Unie*

Lauwers 10  
9405 BL Assen  
Postbus 987  
9400 AZ Assen  
telefoon (0592) 332 000  
fax (0592) 318 797  
internet [www.unie.nl](http://www.unie.nl)  
e-mail [info@unie.nl](mailto:info@unie.nl)

