

CAO Woondiensten 2014 - 2016

2014
2016

CAO Woondiensten 2014 - 2016
2 januari 2014 tot en met 31 december 2016

Instructie

Voor een optimaal gebruik van deze pdf wijzen wij u op het volgende:

- Door het aanklikken van de Bladwijzer in de linker verticale kolom van Acrobat Reader kunt u snel naar de hoofdstukken en bijlagen navigeren.
- In de *CAO Woondiensten 2014 - 2016* zijn sommige tekstgedeelten onderstreept. Deze onderstrepingen zijn links naar pagina's, hoofdstukken en webadressen voor aanvullende informatie. U kunt snel doorlinken vanaf ieder tekstgedeelte dat is onderstreept.
- Om direct weer terug te keren op de oorspronkelijke pagina, klikt u:
 - Mac OS: cmd + ← (= 'view' > 'page navigation' > 'previous view');
 - Windows: ctrl + ← (= 'view' > 'page navigation' > 'previous view').

Inleiding

CAO Woondiensten

CAO-partijen, Aedes vereniging van woningcorporaties, FNV, CNV Vakmensen en De Unie zijn voorliggende CAO Woondiensten overeengekomen. De CAO Woondiensten regelt de collectieve arbeidsvoorwaarden voor werknemers werkzaam bij de woningcorporaties.

Minimumkarakter

De CAO Woondiensten kent een minimumkarakter. Dat betekent dat in de onderneming in voor de werknemer gunstige zin van de CAO mag worden afgeweken. Een werkgever kan, indien gewenst, zowel collectief als in individuele afspraken met een werknemer, afwijken van een CAO-bepaling.

De artikelen met betrekking tot salarisschalen, functiewaardering en pensioenen kennen het standaardkarakter. Afwijken van artikelen met het standaardkarakter is niet toegestaan.

Mogelijkheden voor maatwerk

Met betrekking tot een aantal onderwerpen, en binnen aangegeven kaders, kunnen werkgever en ondernemingsraad in overeenstemming met elkaar zelf een deel van het arbeidsvoorwaardenpakket van de onderneming invullen. Daarmee hebben werkgever en ondernemingsraad de mogelijkheid een deel van de arbeidsvoorwaarden toe te snijden op de eigen organisatie. Kiezen werkgever en ondernemingsraad ervoor geen eigen regeling te maken, of komt men niet tot overeenstemming, dan geldt het vangnet zoals in deze CAO is opgenomen. Naast het collectieve maatwerk, biedt de CAO Woondiensten – door middel van het Woondiensten Cafeteria Systeem – de individuele werknemer de gelegenheid om arbeidsvoorwaarden toe te snijden op zijn eigen situatie en wensen.

Inhoud

Hoofdstuk 1	Werking, definities en looptijd van de CAO	<u>6</u>
Hoofdstuk 2.	Rechten en plichten werkgever en werknemer	<u>12</u>
Hoofdstuk 3.	Werktijden	<u>18</u>
Hoofdstuk 4.	Functie-indeling, salaris en beoordelen	<u>22</u>
Hoofdstuk 5.	Ziekte en arbeidsongeschiktheid	<u>30</u>
Hoofdstuk 6.	Faciliteiten voor werknemers	<u>33</u>
Hoofdstuk 7.	Vakantie, vakantietoeslag en feestdagen	<u>35</u>
Hoofdstuk 8.	Buitengewoon verlof	<u>38</u>
Hoofdstuk 9.	Woondiensten Cafeteria Systeem	<u>39</u>
Hoofdstuk 10.	Loopbaanontwikkeling	<u>43</u>
Hoofdstuk 11.	Medezeggenschap en faciliteiten voor vakbondswerk	<u>48</u>
Hoofdstuk 12.	Pensioenen	<u>49</u>
Hoofdstuk 13.	Invulling kaderbepalingen door werkgever en ondernemingsraad	<u>53</u>
Bijlagen		
Bijlage 1	Commissie CAO-zaken	<u>58</u>
Bijlage 2	Commissie Gelijkstelling Werkgevers	<u>63</u>
Bijlage 3	Afspraken tussen CAO-partijen	<u>65</u>
Bijlage 4	Reglement en statuten Stichting VUT-fonds voor de Woningcorporaties	<u>68</u>
Bijlage 5	Voorbeeld arbeidsovereenkomst	<u>92</u>
Trefwoordenlijst		<u>95</u>
Adressen		<u>102</u>

Werking, definities en looptijd van de CAO

Aedes vereniging van woningcorporaties te Den Haag als de werkgeverspartij, en FNV te Amsterdam, CNV Vakmensen te Utrecht en De Unie te Culemborg, elk als werknemerspartij, zijn de volgende collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) aangegaan.

Artikel 1.1 Algemene bepalingen

- 1.1.1 De werkgever verplicht zich gedurende de tijd dat de CAO van kracht is, de bepalingen van deze CAO in acht te nemen voor personeel dat bij hem in dienst is.
- 1.1.2 De bepalingen in deze CAO hebben een minimumkarakter met uitzondering van de bepalingen in de [artikelen 4.1](#) tot en met [4.4 CAO](#) en [hoofdstuk 12 CAO](#) die een standaardkarakter kennen.

Standaardbepaling	Artikelnummer
Functie-indeling Handboek	4.1
Structurele loonsverhoging	4.2
Instapsalaris nieuwe instromers	4.3
Reguliere salarisschalen	4.4
Pensioenen	Hoofdstuk 12

- 1.1.3 Met uitzondering van loonafspraken, zoals genoemd in de [artikelen 4.1](#) tot en met [4.4 CAO](#) en pensioenafspraken, zoals genoemd in [hoofdstuk 12 CAO](#) blijven bestaande rechtens geldende regelingen die gunstiger zijn dan de regelingen in deze CAO, bestaan voor medewerkers, die al in dienst zijn van de werkgever op de datum dat de CAO in werking treedt.
- 1.1.4 De werkgever en de werknemer zijn verplicht tijdens de duur van deze CAO de arbeidsvoorwaarden in acht te nemen, die in de artikelen en bijlagen zijn beschreven.

Artikel 1.2 Kader- en vangnetbepalingen

1.2.1 De werkgever kan in overeenstemming met de ondernemingsraad een eigen invulling geven aan de volgende kaderbepalingen:

Kader/vangnetbepaling	Artikelnummer kaderbepaling	Artikelnummer vangnetbepaling
Bereikbaarheidsdienst	<u>3.7</u>	<u>3.8</u>
Salarisgroei met een beoordelingssysteem	<u>4.8</u>	<u>4.9</u>
Functiegebonden kostenvergoedingen	<u>6.1</u>	<u>6.2</u>
Verhuiskosten	<u>6.3</u>	<u>6.4</u>
Ongevallenverzekering	<u>6.5</u>	<u>6.6</u>
Vakantietoeslag	<u>7.8</u>	<u>7.9</u>

1.2.2 De invulling van de kaderbepalingen moet passen binnen de afgesproken inhoud en procedures van hoofdstuk 13 van deze CAO en worden gemaakt in overeenstemming met de ondernemingsraad.

Artikel 1.3 Definities van de gebruikte termen

1.3.1 *Werkgever*

Onder werkgever wordt verstaan:

- a. de rechtspersoon die uitsluitend in het belang van de volkshuisvesting werkzaam is, niet zijnde een overheidsinstelling, en op grond van artikel 19 van de Woningwet (Stb. 1991, 439) als zodanig is toegelaten;
- b. een door één of meer rechtspersonen, als bedoeld onder a., (mede) gevormde instelling waarin een of meer rechtspersonen, als bedoeld onder a., in overwegende mate de zeggenschap hebben;
- c. een door één of meer rechtspersonen als bedoeld onder a., gevormde instelling die uitsluitend is belast met de gemeenschappelijke uitvoering van werkzaamheden, die behoren tot het bedrijf van een rechtspersoon bedoeld onder a., dan wel zich uitsluitend bezighoudt met werkzaamheden die zijn opgedragen door de toegelaten instellingen;
- d. een bedrijf of organisatie die op eigen verzoek door de Commissie Gelijkstelling Werkgevers is gelijkgesteld met een werkgever, zoals bedoeld onder a.

1.3.2 *Werknemer*

Een werknemer is iedere man of vrouw waarmee een werkgever een schriftelijke arbeidsovereenkomst heeft gesloten. Uitgezonderd zijn:

- vakantiewerkers die niet langer dan tien weken per kalenderjaar werken bij de werkgever;

- de statutair-directeur in dienst van de werkgever. Hij neemt verplicht deel aan het pensioenfonds en het VUT-fonds conform de reglementen van de Stichting Pensioenfonds voor de Woningcorporaties en de Stichting VUT-fonds voor de Woningcorporaties;
- ambtenaren in de zin van artikel I van de Ambtenarenwet (Stb. I 929, 530).

1.3.3 *Partner*

Onder partner wordt verstaan de man of vrouw met wie de werknemer is getrouwd, een geregistreerd partnerschap heeft of één jaar of langer een gemeenschappelijke huishouding voert.

1.3.4 *Typen bepalingen*

Kaderbepalingen

Kaderbepalingen geven werkgever en ondernemingsraad de ruimte rond een aantal thema's gezamenlijk een eigen arbeidsvoorwaardenregeling te maken. Hiertoe dient de procedure, zoals vastgelegd in hoofdstuk I3 van deze CAO, te worden gevolgd. Kaderbepalingen zijn herkenbaar aan het woord kaderbepaling achter de titel van het artikel en de terminologie *in overeenstemming* in de tekst van het artikel.

Vangnetbepalingen

Als werkgever en ondernemingsraad ervoor kiezen om geen gebruik te maken van de kaderbepaling, of niet tot overeenstemming kunnen komen over de invulling van de kaderbepaling, is de vangnetbepaling bij het betreffende artikel van toepassing. Een vangnetbepaling is herkenbaar aan het woord vangnetbepaling achter de titel van het artikel.

Standaardbepalingen

Standaardbepalingen zijn van toepassing op alle werkgevers en werknemers en geven exact aan welke regeling geldt. Afwijken van standaardbepalingen is niet toegestaan. De standaardbepalingen zijn herkenbaar aan het woord standaardbepaling achter de titel van het artikel.

1.3.5 *Werkgeverspartij*

Aedes vereniging van woningcorporaties. Dit is de werkgeverspartij die bij deze CAO is betrokken.

1.3.6 *Werknemerspartijen*

FNV, CNV Vakmensen en De Unie zijn de werknemerspartijen die betrokken zijn bij deze CAO.

Artikel 1.4 Commissie CAO-zaken

1.4.1 De CAO-partijen hebben de Commissie CAO-zaken ingesteld. Deze commissie heeft tot taak om:

- te beslissen op verzoeken om ontheffing (dispensatie) van een of meer bepalingen van deze CAO. Als een werkgever en een werknemer bij een individuele overeenkomst willen afwijken van deze CAO, moet de werkgever daartoe een verzoek tot

onthefing (of dispensatie) indienen waarin hij de redenen aangeeft. Er hoeft geen dispensatie te worden gevraagd als gebruik wordt gemaakt van het minimumkarakter van de CAO;

- te beslissen op verzoeken om dispensatie van een of meer vangnetbepalingen van deze CAO (hierna: vangnetdispensatie). Wanneer een werkgever en diens ondernemingsraad dispensatie willen van vangnetbepalingen, dient daartoe een verzoek ingediend te worden conform de procedure in hoofdstuk 13 CAO. Er hoeft geen dispensatie te worden gevraagd als gebruik wordt gemaakt van het minimumkarakter van de CAO;
- te oordelen over verschillen van mening tussen een werkgever en een werknemer (of een ondernemingsraad) over de uitleg en betekenis van regels (interpretatie) die in deze CAO staan. Hierop zijn twee uitzonderingen:
 - de bepaling over deeltijd in artikel 2.2 CAO;
 - de invulling van kaderbepalingen die tussen werkgever en ondernemingsraad zijn afgesproken op grond van artikel 1.2 CAO.
- te oordelen over de toepassing van het Handboek functie-indeling woondiensten (uitgave november 2003);
- het Handboek functie-indeling woondiensten (uitgave november 2003) te onderhouden en te beheren.

1.4.2 De beslissingen van de Commissie CAO-zaken over interpretatie en functiewaarderingsgeschillen zijn zwaarwegende adviezen. Indien één van de betrokken partijen bij een interpretatie- of functiewaarderingsgeschil niet het zwaarwegende advies opvolgt, zal hij dit schriftelijk met uitgebreide motivatie aan de andere partij moeten mededelen. Partijen betrokken bij een interpretatie- of functiewaarderingsgeschil kunnen voorafgaand aan het in behandeling nemen van het geschil door de Commissie CAO-zaken, overeenkomen dat de uitspraak van de Commissie CAO-zaken voor hen bindend is. De Commissie CAO-zaken zal dan tot een bindend oordeel komen.

1.4.3 Samenstelling, werkwijze en bevoegdheden ter uitvoering van de taak van de Commissie worden geregeld bij afzonderlijk reglement dat is opgenomen in bijlage I.

Artikel 1.5 Geschillenprocedure Handboek

1.5.1 Een werknemer kan het niet eens zijn met de beschrijving van zijn functie, de gevolgde procedure bij zijn functiewaardering of het resultaat van zijn functiewaardering (op basis van het Handboek functie-indeling woondiensten, uitgave november 2003). Hij moet in dat geval eerst zelf een oplossing zoeken voor zijn bezwaren door in overleg te gaan met zijn directe leidinggevende of – als die ontbreekt – zijn werkgever.

1.5.2 De periode voor overleg is maximaal 30 dagen. De periode gaat in nadat het indelingsbesluit bekend is gemaakt aan de werknemer. Van deze termijn kan uitsluitend schriftelijk worden afgeweken, maar daar moeten beide partijen mee instemmen.

1.5.3 Als het overleg niet leidt tot een bevredigende oplossing, kan de werknemer bezwaar indienen over de gevolgde procedure bij zijn functiewaardering en/of het resultaat van

zijn functiewaardering. Werknemers die werken bij een werkgever met minimaal 35 werknemers kunnen zich wenden tot een interne geschillencommissie.

Werknemers die werken bij een werkgever met 34 werknemers of minder kunnen zich wenden tot de Commissie CAO-zaken. Dat kan via een van de werknemerspartijen.

1.5.4 Het indienen van een bezwaar bij de interne geschillencommissie moet schriftelijk gebeuren binnen 14 dagen, nadat is vastgesteld dat het overleg niet tot een bevredigende oplossing heeft geleid.

1.5.5 Het indienen van een bezwaar bij de Commissie CAO-zaken moet schriftelijk plaatsvinden. Dit moet gebeuren binnen 30 dagen, nadat is vastgesteld dat het overleg niet tot een bevredigende oplossing heeft geleid. Zie [bijlage 1 artikel 7 van de CAO](#) voor de vormvereisten.

Artikel 1.6 Interne geschillencommissie Handboek

1.6.1 De werkgever met minimaal 35 werknemers stelt een interne geschillencommissie in. De werkgever benoemt een of meer vertegenwoordiger(s). De ondernemingsraad benoemt een of meer vertegenwoordiger(s). In de commissie zitten in elk geval evenveel werkgevers- als werknemersvertegenwoordigers. De leden van deze interne geschillencommissie mogen niet direct betrokken zijn bij de functie-indeling die ter discussie staat.

1.6.2 De interne geschillencommissie doet uitspraak over bezwaren over de gevolgde procedure bij de functiewaardering en/of het resultaat van de functiewaardering op basis van het [Handboek functie-indeling woondiensten](#) (uitgave november 2003).

1.6.3 Het bezwaar bij de interne geschillencommissie mag géén betrekking hebben op de inhoud van de functiebeschrijving of de wijze waarop de functie door een werknemer wordt vervuld.

1.6.4 De interne geschillencommissie toetst marginaal of de werkgever een consistente invulling heeft gegeven aan de functiewaardering of de gevolgde procedure, volgens de definities van het [Handboek functie-indeling woondiensten](#). Dit wil zeggen dat de interne geschillencommissie beoordeelt of werkgever zijn motivering heeft gebaseerd op die definities en of hij de vereiste zorgvuldigheid in acht heeft genomen.

1.6.5 De interne geschillencommissie doet schriftelijk uitspraak binnen 30 dagen na ontvangst van het schriftelijke bezwaar van de werknemer. Van deze termijn kan uitsluitend schriftelijk worden afgeweken als beide partijen daarmee instemmen.

1.6.6 De uitspraak van de interne geschillencommissie heeft de vorm van een advies aan de werkgever. De werkgever besluit binnen 14 dagen na de ontvangst van het advies of hij zijn eerder genomen indelingsbesluit herziet of handhaaft.

1.6.7 Is de werknemer het niet eens met het besluit van de werkgever, dan kan hij via een van de werknemerspartijen schriftelijk een bezwaar indienen bij de Commissie CAO-zaken. De werknemer moet dit bezwaar indienen binnen 30 dagen nadat de werkgever het besluit aan de werknemer heeft meegedeeld.

Artikel 1.7 Commissie Gelijktelling Werkgevers

- 1.7.1 Bedrijven en organisaties die gelijkgesteld willen worden met een werkgever, zoals bedoeld in [artikel 1.3.1 CAO](#), kunnen hiervoor een verzoek indienen.
- 1.7.2 CAO-partijen hebben het beoordelen van een verzoek om gelijktelling opgedragen aan de Commissie Gelijktelling Werkgevers. Deze commissie beoordeelt ook een verzoek tot opzegging van de gelijktelling.
- 1.7.3 Samenstelling, werkwijze en bevoegdheden ter uitvoering van de taak van de commissie worden geregeld bij afzonderlijk reglement dat is opgenomen in [bijlage 2 van de CAO](#).

Artikel 1.8 Looptijd CAO

- 1.8.1 Deze CAO heeft een looptijd van 2 januari 2014 tot en met 31 december 2016.
- 1.8.2 Deze CAO eindigt van rechtswege na afloop van de overeengekomen looptijd.
- 1.8.3 In afwijking van lid 1 is de looptijd van de Overgangs- en Ingroei-VUT-regeling in [artikel 12.4 CAO](#) van kracht tot en met 31 december 2015. De Overgangs- en Ingroei-VUT-regeling is vastgelegd in het reglement Overgangs- en Ingroei-VUT-regeling voor de Woningcorporaties van SVW.

Rechten en plichten werkgever en werknemer

Artikel 2.1 Aangaan van de arbeidsovereenkomst

- 2.1.1 De werknemer krijgt bij het in dienst treden een schriftelijke arbeidsovereenkomst met daarin de gemaakte afspraken. Een voorbeeld van een arbeidsovereenkomst staat genoemd in [bijlage 5 van deze CAO](#).
- 2.1.2 De werknemer krijgt bij het in dienst treden en bij het tot stand komen van een nieuwe CAO toegang tot deze CAO Woondiensten. Ook zorgt de werkgever ervoor dat eigen arbeidsvoorwaardenregelingen van de onderneming voor de werknemer toegankelijk zijn.

Artikel 2.2 Deeltijdarbeid

- 2.2.1 Een werkgever en een werknemer kunnen een arbeidsduur van minder dan 36 uur per week overeenkomen. De arbeidsduur kan tussentijds worden gewijzigd volgens de Wet Aanpassing Arbeidsduur.
- 2.2.2 De bepalingen van deze CAO gelden naar evenredigheid van de overeengekomen arbeidsduur voor werknemers die korter dan 36 uur per week ([zie artikel 3.1 CAO](#)) in dienst zijn. Dit geldt alleen voor zover de aard en inhoud van een bepaling van deze CAO zich daartegen niet verzet. Verder blijven de afspraken uit [artikel 6.2.3 en 6.2.4 CAO](#) (vergoeding voor dienstkilometers) en [artikel 6.6 CAO](#) (ongevallenverzekering) onverkort van toepassing.

Artikel 2.3 Algemene verplichtingen

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

Een werkgever kan een werknemer tijdelijk ander werk opdragen. Daarvoor geldt een aantal voorwaarden:

- de werkgever overlegt met de werknemer;
- de tijdelijke arbeid moet verband houden met de onderneming van de werkgever;
- de andere werkzaamheden kunnen redelijkerwijs van de werknemer worden verlangd;
- de tijdelijke andere werkzaamheden hebben geen gevolgen voor het salaris van de werknemer.

Als de werknemer van mening is dat de tijdelijke andere werkzaamheden niet redelijkerwijs van hem kunnen worden gevraagd in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden, informeert hij de werkgever.

Artikel 2.5 Nevenwerkzaamheden

Nevenwerkzaamheden zijn werkzaamheden die een werknemer in loondienst voor anderen of voor eigen rekening verricht. Voor alle nevenwerkzaamheden moet een werknemer 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 van de werknemer. Als de werkgever geen toestemming geeft, laat hij dat schriftelijk weten aan de werknemer, binnen 14 dagen nadat hij diens verzoek heeft ontvangen. Daarna overleggen werkgever en werknemer over de voorwaarden waaronder wel toestemming kan worden gegeven.

Artikel 2.6 Plaatsvervang

2.6.1 Een werkgever kan een werknemer werkzaamheden opdragen waarvoor hij niet is aangesteld en die daarvoor door een andere werknemer werden verricht.

2.6.2 Als de werknemer de werkzaamheden zoals bedoeld in artikel 2.6.1 CAO waarneemt, waarvoor een hogere salarisschaal geldt dan voor zijn eigen functie, dan wordt zijn salaris verhoogd met 10 procent over elke dag dat hij de werkzaamheden verricht. Deze toeslag wordt alleen verstrekt als wordt voldaan aan de volgende voorwaarden:

- er is géén sprake van plaatsvervanging wegens vakantie;
- de werknemer heeft ten minste één maand de hoger bezoldigde werkzaamheden verricht;
- de plaatsvervanging maakt geen deel uit van de functie van de werknemer;
- de plaatsvervanging vindt plaats voor het gehele takenpakket van de waargenomen functionaris.

Het salaris inclusief de toeslag bedraagt nooit meer dan het maximum van de salarisschaal van de waargenomen functie.

2.6.3 Zodra een werknemer een functie meer dan zes maanden heeft waargenomen, deelt de werkgever hem mee of hij definitief wordt aangesteld in de functie die hij heeft waargenomen. De werknemer behoudt het recht op de oude functie zolang er sprake is van plaatsvervanging.

Artikel 2.7 Uitzendwerk

Een werkgever vergewist zich ervan dat de salariering van uitzendkrachten op dezelfde wijze plaatsvindt als voorgeschreven in de [artikelen 4.3 en 4.4 CAO](#). Een werkgever laat uitzendkrachten op dezelfde wijze als werknemers deelnemen aan functiegebonden scholing zoals bedoeld in [artikel 10.1 CAO](#).

Artikel 2.8 Beëindiging van de arbeidsovereenkomst op AOW-gerechtigde leeftijd

De arbeidsovereenkomst tussen een werkgever en een werknemer eindigt op de dag dat de werknemer AOW gerechtigd is.

Artikel 2.9 Opzegtermijn werknemer

De opzegtermijn die de werknemer in acht moet nemen, is afhankelijk van de periode die de werknemer onafgebroken in dienst is:

Aantal jaren onafgebroken in dienst	Opzegtermijn
Tot en met 12 jaar	1 maand
Vanaf aanvang 13de jaar of meer	2 maanden

Artikel 2.10 Opzegtermijn werkgever

De opzegtermijn, die de werkgever in acht moet nemen bij het opzeggen van een dienstverband van een werknemer, is afhankelijk van de periode die de werknemer onafgebroken in dienst is:

Aantal jaren onafgebroken in dienst	Opzegtermijn
Tot en met 4 jaar	1 maand
Vanaf aanvang 5de jaar tot en met 9de jaar	2 maanden
Vanaf aanvang 10de jaar tot en met 14de jaar	3 maanden
Vanaf aanvang 15de jaar of meer	4 maanden

Artikel 2.11 Uitkering bij overlijden

- 2.11.1 Als een werknemer overlijdt, betaalt de werkgever het salaris tot en met de dag van zijn overlijden. Ook het vakantie-urensaldo wordt verrekend volgens [artikel 7.6 CAO](#). Zie verder ook [artikel 2.13.10 CAO](#) (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 nagelaten betrekkingen zijn, gezamenlijk één keer een uitkering van drie keer het brutoloon van de maand waarin de werknemer overleed. Op deze eenmalige uitkering wordt in mindering gebracht een eventuele overlijdensuitkering volgens de sociale verzekeringswetten en het (aanvullend) arbeidsongeschiktheidspensioen op grond van het pensioenreglement van SPW (Stichting Pensioenfonds Woningcorporaties).

Artikel 2.12 Aanvulling WW bij onvrijwillig ontslag

- 2.12.1 Een werknemer krijgt na het beëindigen 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 nettosalaris dat gold voor de ex-werknemer bij zijn uitdiensttreding.

- 2.12.2 Een werknemer die 60 jaar of ouder is, krijgt bij onvrijwillig ontslag tot zijn pensioendatum van zijn ex-werkgever een aanvulling op zijn uitkering volgens de Werkloosheidswet (WW). De ex-werkgever vult aan tot 80 procent van het nettosalaris dat voor de werknemer gold bij de beëindiging van het dienstverband. De aanvulling wordt aangepast aan de verhogingen van de salarisgroepen in [artikel 4.2 CAO](#).
- 2.12.3 Bij ontslag op staande voet, zoals bedoeld in artikel 7:677 BW, is de aanvulling in dit artikel niet van toepassing.
- 2.12.4 [Artikel 2.12 CAO](#) is per 1 september 2015 vervallen.

Artikel 2.13 Schadeloosstelling wegens inkrimping of interne reorganisatie

- 2.13.1 Bij het ontslag van een werknemer onder de 65 jaar, uitsluitend als gevolg van inkrimping van het personeel of door een interne reorganisatie, krijgt de werknemer maandelijks een schadeloosstelling uitbetaald. Deze schadeloosstelling bedraagt het bedrag dat op grond van dit artikel wordt berekend.
- 2.13.2 Onder ontslag wegens een interne reorganisatie wordt ook ontslag verstaan als gevolg van een gewijzigd bestuursbeleid en dat is aangezegd op een tijdstip waarop de meerderheid van de bestuursleden minder dan twaalf maanden in functie is.
- 2.13.3 Een werknemer krijgt bij ontslag schadeloosstelling als hij:
- bij het aanzeggen van het ontslag 22 jaar of ouder is en ten minste vijf volle dienstjaren onafgebroken in dienst van de werkgever is geweest, of als hij
 - 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 nettomaandsalaris van de werknemer. De schadeloosstelling geldt voor de werknemer:
- van 22 jaar tot 40 jaar, gedurende evenveel maanden als hij na vier jaar dienstverband volle jaren in dienst van de werkgever is geweest;
 - van 40 jaar of ouder is gedurende evenveel maanden als hij volle jaren in dienst van de werkgever is geweest.
- Als de periode van het recht op schadeloosstelling langer is dan de maximale duur van de uitkering volgens de Werkloosheidswet, zal de werkgever over de resterende maanden 90 procent van het nettomaandsalaris van de werknemer uitkeren.
- 2.13.5 Als de werknemer die van de ex-werkgever een schadeloosstelling krijgt, een dienstbetrekking aanvaardt, zonder dat de werkgever hiermee instemt, dan heeft de ex-werkgever het recht de uitbetaling van de schadeloosstelling te stoppen.
- 2.13.6 Als de werknemer die van de werkgever schadeloosstelling krijgt, toestemming heeft gekregen van de ex-werkgever om een andere dienstbetrekking te aanvaarden, dan heeft de ex-werkgever recht de uitbetaling van de schadeloosstelling te stoppen. Uitzondering hierop is de situatie dat het salaris dat de werknemer in die dienstbetrekking krijgt lager is dan het salaris dat hij in zijn vorige dienstbetrekking kreeg. In dit geval moet de ex-werkgever gedurende de termijn dat de schadeloosstelling anders nog zou zijn uitbetaald, het verschil uitbetalen tussen de vorige en de tegenwoordige beloning van de werknemer.

- 2.13.7 Een werknemer die recht heeft op schadeloosstelling (lid 1 van dit artikel) en een andere dienstbetrekking heeft aanvaard (lid 6 van dit artikel) met toestemming van de ex-werkgever, heeft recht op schadeloosstelling (volgens lid 1 van dit artikel) als hij binnen twee maanden onvrijwillig en buiten zijn schuld deze dienstbetrekking verliest. Deze schadeloosstelling wordt verminderd met wat de werknemer al aan schadeloosstelling heeft ontvangen.
- 2.13.8 Als de werknemer die recht heeft op schadeloosstelling van de werkgever, of deze al ontvangt door zijn ex-werkgever, ouderdomspensioen krijgt voor de verdere duur van zijn leven, omdat hij de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt, dan heeft de ex-werkgever het recht de uitbetaling van de schadeloosstelling te beëindigen. Uitzondering hierop is als het bedrag van het pensioen lager is dan 70 procent van het door de werknemer laatstgenoten salaris. Dit is met inbegrip van de uitkering volgens de Algemene Ouderdomswet. In dit laatste geval moet de werkgever het verschil als schadeloosstelling uitbetalen tussen het bedrag van het ouderdomspensioen en 70 procent van het laatstgenoten brutosalairis gedurende de termijn dat de schadeloosstelling anders zou hebben voortgeduurd.
- 2.13.9 De werknemer die volgens dit artikel aanspraak heeft op schadeloosstelling van de ex-werkgever, is verplicht de ex-werkgever maandelijks te informeren over zijn inkomsten uit andere bronnen, zoals bedoeld in lid 5 en 6 van dit artikel. Verder is hij verplicht om een passende werkkring te aanvaarden als die hem wordt aangeboden. Komt hij deze verplichtingen niet na, dan is de ex-werkgever bevoegd om maatregelen te nemen voor de vaststelling en de verdere uitbetaling van de schadeloosstelling.
- 2.13.10 Het recht op uitkering van een schadeloosstelling volgens dit artikel vervalt als de werknemer overlijdt.
- 2.13.11 De werkgever zal de premiebetalingen voor de pensioenverzekeringen en het aanvullende invaliditeitspensioen of WIA-excedentpensioen voortzetten op basis van het laatst gekregen salaris, gedurende de periode dat de werknemer recht heeft op volledige schadeloosstelling. De pensioengrondslagen zullen worden aangepast aan de verhogingen volgens de salarisschalen.
- 2.13.12 Als het ontslag een gevolg is van fusie, opheffing van de corporatie of afstoting van taken door de corporatie, zal de werkgever met werknemerspartijen tijdig overleg voeren over de wijze waarop de ontslagen zullen worden geregeld en de voorwaarden voor eventuele schadeloosstellingen, vergoedingen en dergelijke.
- 2.13.13 Artikel 2.13 CAO is per 1 september 2015 vervallen.

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

- 2.14.1 Pas na overleg met de werknemersorganisaties die partij zijn bij deze CAO, mag de werkgever besluiten tot fusie, liquidatie, inkrimping, reorganisatie of afstoting van taken met als gevolg ontslag of wijziging van de functie van de werknemer. De werkgever en de werknemersorganisaties zijn beide verplicht zich in te spannen om concrete afspraken te maken.

- 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 een ingrijpende organisatiewijziging, die mogelijk ontslag of functiewijziging tot gevolg heeft, onderzoekt de werkgever of de werknemer een andere passende functie kan worden aangeboden. Hierbij kunnen mogelijkheden als bij-, her- of omscholing worden ingezet. De kosten hiervan komen geheel voor rekening van de werkgever.
- 2.14.4 Bij het afsluiten van een sociaal plan met de vakbonden worden in ieder geval afspraken gemaakt over:
- werkingsfeer;
 - outplacement;
 - inwerkperiode scholing en coaching;
 - geschillenregeling;
 - hardheidsclausule.
- Op corporatieniveau wordt met de vakbonden in ieder geval onderhandeld over:
- plaatsingsprocedure;
 - beëindigingsovereenkomst en vergoeding;
 - duur outplacement periode, waarvan de opzegtermijn onderdeel uitmaakt;
 - keuze outplacementbureau en aanpak;
 - aanpassing arbeidsvoorwaarden.

Artikel 2.15 Vacatures

De werkgever maakt vacatures bekend aan zijn werknemers op een voor alle werknemers toegankelijke plaats. Hij stelt hen in de gelegenheid daarop te solliciteren. De werkgever kan hierover met de ondernemingsraad andere afspraken maken met inachtneming van de bepalingen van [artikel 27 van de Wet op de Ondernemingsraden \(WOR\)](#).

Artikel 2.16 Strategische personeelsplanning

Werkgevers hebben de plicht om vanaf 1 januari 2016, één keer in de twee jaar een strategische personeelsplanning te maken.

Artikel 3.1 36-urige werkweek

- 3.1.1 De werkweek is gemiddeld 36 uur per week. De werkgever stelt de individuele werktijden zo vast, dat een werknemer die voltijd werkt in een periode van 39 weken gemiddeld 36 uur per week werkt. In die periode mogen de individuele werktijden niet minder bedragen dan 30 uur per week en niet meer bedragen dan 42 uur per week.
- 3.1.2 Werkgever en werknemer kunnen een werkweek afspreken die langer is dan 36 uur, maar nooit langer dan 40 uur per week. Dit is op twee manieren mogelijk:
- een werkgever en een werknemer kunnen op individuele basis een contractuele arbeidsduur afspreken van maximaal 40 uur per week. In dat geval geldt [artikel 2.2.2 CAO](#), waarin staat dat de CAO-bepalingen gelden naar evenredigheid van de overeengekomen arbeidstijd;
 - een werkgever en werknemer houden de contractueel vastgestelde arbeidsduur van 36 uur per week aan, maar spreken af dat de werknemer maximaal vier extra gewerkte uren per week inruilt voor andere arbeidsvoorwaarden, volgens het Woondiensten Cafeteria Systeem (zie [artikel 9.4 CAO](#)). Deze afspraak wordt schriftelijk vastgelegd.

Artikel 3.2 Normale werktijden van de onderneming

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

Artikel 3.3 Verschoven werktijden

- 3.3.1 De werkgever kan met een werknemer verschoven werktijden afspreken. Voorwaarde hiervoor is dat het vanwege de functie van die werknemer nodig is dat hij buiten de normale werktijden van de onderneming werkt. Ook moeten het werkzaamheden zijn waarbij het een terugkerend feit is dat deze buiten de normale werktijden worden verricht.
- 3.3.2 Verschoven werktijden kunnen aan de orde zijn als de volgende taken deel uitmaken van een functie:
- 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 werknemer(s) ook verschoven werktijden afspreken als het vanwege de dienstverlening aan klanten in het algemeen nodig is, dat werknemers buiten de normale werktijden van de onderneming werken. Zo'n afspraak kan de werkgever pas maken, nadat hij in overleg met de ondernemingsraad een regeling heeft vastgesteld.

Artikel 3.4 Zelfroosteren

De werkgever kan samen met de ondernemingsraad een systematiek van zelfroosteren afspreken. Zelfroosteren is een innovatieve manier van werktijdenplanning om tot optimale flexibiliteit binnen de organisatie te komen. Er wordt gestreefd naar de juiste balans tussen de bezettingsbehoefte van de onderneming op bepaalde werktijden en de voorkeuren van de individuele medewerker.

Ten aanzien van de systematiek die afgesproken kan worden, geldt dat de werktijden als gevolg van het zelfroosteren mogen afwijken van de geldende CAO-bepalingen maar binnen de grenzen van de Arbeidstijdenwet moeten blijven. Verder dienen werknemers bij toepassing van de systematiek van zelfroosteren de mogelijkheid te hebben 4 x 9 uur te werken of hun dagelijkse werktijden af te stemmen op hun individuele behoefte, mits dit past binnen de minimale bezettingsgraad.

Artikel 3.5 Overwerk

- 3.5.1 Onder overwerk wordt verstaan de arbeidsuren die meer zijn gewerkt dan contractueel is overeengekomen met de werknemer. De werkgever vermijdt het verrichten van overwerk zo veel mogelijk. Uitgangspunt is dat overwerk een uitzondering is. Is overwerk echter noodzakelijk, dan moet de werkgever daarvoor opdracht geven.
- 3.5.2 De werknemer krijgt het verrichte overwerk vergoed in vrije tijd of geld.
- 3.5.3 De werknemer ouder dan 55 jaar, kan niet worden verplicht over te werken.
- 3.5.4 De werknemer die gewetensbezwaren heeft tegen arbeid op zondag, kan niet worden verplicht op die dag te werken.
- 3.5.5 Als de werknemer ten hoogste een half uur langer doorwerkt, direct aansluitend op de dagelijkse normale werktijd, dan is dit geen overwerk. Als hij langer dan een half uur doorwerkt is er sprake van overwerk. De totale langere duur (dus inclusief het bedoelde halve uur) wordt dan beschouwd als overwerk.
- 3.5.6 Dit artikel is niet van toepassing op werknemers die zijn ingedeeld in de salarisschalen K tot en met O. Artikel 3.1 CAO blijft voor hen onverkort van toepassing.

Artikel 3.6 Toeslag voor het werken buiten de normale werktijden van de onderneming

- 3.6.1 Als een werknemer werkzaamheden verricht buiten de normale werktijden van de onderneming, zoals bedoeld in artikel 3.2 CAO, krijgt hij daarvoor een toeslag in tijd en/of geld volgens het volgende schema.

Tijdstip/dag	Toeslag in tijd en/of geld
Twee uur direct aansluitend op de normale werktijd van de onderneming (ervoor of erna)	25% van de uurwaarde
Uren meer dan twee uur vóór of na de normale werktijd van de onderneming	50% van de uurwaarde
Tussen de 0.00 uur en 06.00 uur	100% van de uurwaarde
Zaterdag en zondag	100% van de uurwaarde
Feestdagen (artikel 7.7.1 CAO)*	200% van de uurwaarde

* Een zondag is 100% tenzij een feestdag op een zondag valt. Dan geldt 200%.

De uurwaarde wordt als volgt berekend:

Het brutojaarsalaris (is het brutomaandsalaris maal 12, exclusief vakantiegeld), gedeeld door de arbeidsduur per week maal 52.

- 3.6.2 De toeslag voor het werken buiten de door de werkgever vastgestelde normale werktijden van de onderneming geldt niet voor werknemers:
- waarmee verschoven werktijden zijn overeengekomen, zoals is bedoeld in [artikel 3.3 CAO](#);
 - 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. Als er langer wordt doorgewerkt en er is sprake van overwerk, dan geldt de totale langere duur (dus inclusief het bedoelde halve uur) als overwerk, waarvoor ook deze toeslag geldt;
 - die zijn ingedeeld in de salarisschalen K tot en met O.
- 3.6.3 De werknemer krijgt de toeslag bij voorkeur vergoed in vrije tijd. Werkgever en werknemer kunnen ook overeenkomen dat de toeslag vergoed wordt in geld.
- 3.6.4 Een werknemer kan vrije tijd sparen. Hij kan de vrije tijd compenseren binnen een periode van één jaar op een tijdstip, dat wordt bepaald door de werkgever na overleg met de werknemer. Dit geldt alleen als de toeslag niet is ingezet als bron in het Woondiensten Cafeteria System, zoals is bedoeld in [artikel 9.4 CAO](#).

Artikel 3.7 Bereikbaarheidsdienst • KADERBEPALING

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

Artikel 3.8 Bereikbaarheidsdienst • VANGNETBEPALING

- 3.8.1 Werknemers houden zich op verzoek van de werkgever buiten de normale werktijden van de onderneming, zoals bedoeld in [artikel 3.2 CAO](#), beschikbaar in een bereikbaarheidsdienst, om zo nodig werkzaamheden te verrichten die niet kunnen worden uitgesteld tot de volgende dag.

- 3.8.2 Werknemers van:
- 50 tot en met 54 jaar kunnen op hun verzoek worden vrijgesteld van het verrichten van meer dan zes bereikbaarheidsdiensten per jaar;
 - 55 jaar en ouder kunnen op hun verzoek worden vrijgesteld van het verrichten van bereikbaarheidsdiensten;
 - 60 jaar en ouder worden op hun verzoek vrijgesteld van het verrichten van bereikbaarheidsdiensten.

3.8.3 De hierboven bedoelde verzoeken om vrijstelling moet een werknemer doen vóór het opstellen van het nieuwe rooster voor bereikbaarheidsdiensten. Zodat de werkgever de nodige maatregelen kan nemen.

3.8.4 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.

De werkgever overhandigt deze regeling aan de betrokken werknemers.

3.8.5 De werkgever stelt het rooster zo vast, dat iedere betrokken werknemer:

- maximaal eenmaal per vier weken een aaneengesloten week bereikbaarheidsdienst verricht;
- maximaal twee weekeinden bereikbaarheidsdienst achtereenvolgend verricht;
- maximaal twintig weekeinden per kalenderjaar bereikbaarheidsdienst verricht.

3.8.6 De werknemer die een bereikbaarheidsdienst moet verrichten, krijgt de volgende brutovergoeding verstrekt:

Maandag – vrijdag	Zaterdag – zondag	Volle week
€ 16,35 per dag	€ 40,82	€ 163,38

3.8.7 De vergoeding geldt voor een hele zaterdag en zondag en voor de maandag tot en met de vrijdag vanaf het einde van de normale werktijd van de onderneming tot de aanvang van de normale werktijd van de onderneming op de volgende werkdag.

3.8.8 De werknemer beschikt, voor zakelijk gebruik, tijdens de bereikbaarheidsdienst over een mobiele telefoon die door de werkgever ter beschikking is gesteld.

3.8.9 Als de bereikbaarheidsdienst is verricht op een feestdag, krijgt de werknemer naast de bereikbaarheidsdienstvergoeding een verlofdag. Dit is niet het geval als de feestdag op een zaterdag of zondag valt.

3.8.10 Als de bereikbaarheidsdienst is verricht op een verplichte collectieve vakantiedag, wordt deze dag niet in mindering gebracht op het vakantie-urensaldo van de werknemer.

3.8.11 Werkzaamheden die tijdens de bereikbaarheidsdienst zijn verricht, worden vergoed volgens het schema in [artikel 3.6.1 CAO](#). Deze werkzaamheden worden uitsluitend vergoed in geld.

Hoofdstuk 4. Functie-indeling, salaris en beoordelen

Artikel 4.1 Functie-indeling Handboek • STANDAARDBEPALING

- 4.1.1 De werkgever deelt alle functies in volgens het *Handboek functie-indeling woondiensten* (uitgave november 2003), dat deel uitmaakt van deze CAO. De werknemer wordt in één van de salarisschalen uit [artikel 4.3](#) of [4.4 CAO](#) ingedeeld op grond van de indeling van zijn functie.
- 4.1.2 Bij indiensttreding en bij functiewijziging maakt de werkgever de functie-indeling door een schriftelijke inschalingsmotivatie aan de werknemer bekend. De werknemer die nog geen schriftelijke inschalingsmotivatie heeft ontvangen, kan de werkgever daar om vragen.
- 4.1.3 De functieniveaus uit het *Handboek functie-indeling woondiensten* corresponderen met de salarisschalen uit [artikel 4.3](#) en [4.4 CAO](#).
- 4.1.4 De werkgever zorgt ervoor dat een gedrukt exemplaar van het *Handboek functie-indeling woondiensten* (uitgave november 2003) ter inzage ligt op een voor elke werknemer toegankelijke plaats in de onderneming. De P&O-eindverantwoordelijke en de ondernemingsraad beschikken over een eigen exemplaar.
- 4.1.5 Als de werkgever en de werknemer niet tot overeenstemming kunnen komen over de weging van de functie, brengt de Commissie CAO-zaken (zie [artikel 1.4 CAO](#)) een zwaarwegend en desgevraagd bindend advies uit.

Artikel 4.2 Structurele loonsverhoging • STANDAARDBEPALING

Per 1 november 2015 worden de salarisschalen in [artikel 4.3](#) en [4.4 CAO](#) structureel verhoogd met 1 procent.

Per 1 januari 2016 worden de salarisschalen in [artikel 4.3](#) en [4.4 CAO](#) structureel verhoogd met 1,25 procent.

Artikel 4.3 Instapsalaris nieuwe instromers • STANDAARDBEPALING

- 4.3.1 De werknemer die schoolverlater of een nieuwe instromer is, zonder werkervaring, kan door de werkgever in de salarisschaal voor schoolverlater en nieuwe instromer worden ingedeeld.

4.3.2 De bedragen zijn met ingang van 2 januari 2014 als volgt:

Schaal	Instapsalaris schoolverlater en nieuwe instromers
A	1.647
B	1.742
C	1.842
D	2.007
E	2.090
F	2.194
G	2.397
H	2.641
I	2.878
J	3.069
K	3.380
L	3.642
M	3.966
N	4.409
O	5.068

4.3.3 De bedragen zijn met ingang van 1 november 2015 als volgt:

Schaal	Instapsalaris schoolverlater en nieuwe instromers
A	1.663
B	1.759
C	1.860
D	2.027
E	2.111
F	2.216
G	2.421
H	2.667
I	2.907
J	3.100
K	3.414
L	3.678
M	4.006
N	4.453
O	5.119

4.3.4 De bedragen zijn met ingang van 1 januari 2016 als volgt:

Schaal	Instapsalaris schoolverlater en nieuwe instromers
A	1.684
B	1.781
C	1.883
D	2.052
E	2.137
F	2.244
G	2.451
H	2.700
I	2.943
J	3.139
K	3.457
L	3.724
M	4.056
N	4.509
O	5.183

Artikel 4.4 Reguliere salarisschalen • STANDAARDBEPALING

Werknemers die niet in aanmerking komen voor de salarisschalen zoals genoemd in [artikel 4.3 CAO](#) worden ingedeeld in de reguliere salarisschalen.

De aanloopstap is alleen bedoeld voor de werknemer die bij het in dienst treden nog niet over de vaardigheden beschikt om de functie volledig te kunnen uitoefenen.

De salarisschalen vanaf 2 januari 2014:

Schaal	Aanloopstap	Startniveau schaal	Eindniveau schaal	Eindniveau verlengde schaal**	Hoogte stappen bij normaal/goed functioneren*
A	1.762	1.846	2.097		42
B	1.867	1.959	2.279		46
C	1.974	2.072	2.469	2.506	49
D	2.154	2.262	2.693	2.733	54
E	2.242	2.358	2.876	2.918	58
F	2.360	2.484	3.104	3.152	62
G	2.580	2.716	3.397	3.448	68
H	2.839	2.989	3.736		75
I	3.095	3.259	4.075		82
J	3.309	3.487	4.471		89
K	3.644	3.840	4.923		98
L	3.930	4.148	5.456		109
M	4.285	4.531	6.125		123
N	4.776	5.056	7.023		140
O	5.487	5.809	8.067		161

Alleen voor medewerkers in dienst vóór 25 oktober 2005.

* Deze bedragen zijn aangepast conform artikel 4.6 CAO (Garantie- en overgangsmaatregelen IMF-Handboek). Conform dit artikel vervallen de verlengde loonschalen per 1 januari 2015.

De salarisschalen vanaf 1 november 2015:

Schaal	Aanloopstap	Startniveau schaal	Eindniveau schaal	Hoogte stappen bij normaal/goed functioneren
A	1.780	1.864	2.118	42
B	1.887	1.979	2.302	46
C	1.993	2.093	2.494	50
D	2.177	2.285	2.720	54
E	2.266	2.382	2.905	58
F	2.383	2.509	3.135	63
G	2.605	2.743	3.431	69
H	2.869	3.019	3.773	75
I	3.128	3.292	4.116	82
J	3.342	3.522	4.516	90
K	3.680	3.878	4.972	99
L	3.969	4.189	5.511	110
M	4.328	4.576	6.186	124
N	4.823	5.107	7.093	142
O	5.541	5.867	8.148	163

De salarisschalen vanaf 1 januari 2016:

Schaal	Aanloopstap	Startniveau schaal	Eindniveau schaal	Hoogte stappen bij normaal/goed functioneren
A	1.801	1.887	2.144	43
B	1.910	2.004	2.331	47
C	2.017	2.119	2.525	51
D	2.204	2.314	2.754	55
E	2.294	2.412	2.941	59
F	2.414	2.540	3.174	63
G	2.639	2.777	3.474	69
H	2.905	3.057	3.820	76
I	3.167	3.333	4.167	83
J	3.384	3.566	4.572	91
K	3.724	3.926	5.034	101
L	4.017	4.241	5.580	112
M	4.383	4.633	6.263	125
N	4.883	5.171	7.182	144
O	5.610	5.940	8.250	165

Artikel 4.5 Eenmalige uitkering

Een werknemer heeft recht op een bruto eenmalige uitkering volgens onderstaande tabel wanneer de werknemer op de eerste van de genoemde maand in dienst is. Werknemers die een arbeidsovereenkomst hebben voor minder dan 36 uur, ontvangen de eenmalige uitkering naar evenredigheid van de overeengekomen arbeidstijd.

Maand	Werknemer in dienst op	Eenmalige uitkering
November 2015	1 november 2015	€ 900,- bruto
April 2016	1 april 2016	€ 450,- bruto
Juli 2016	1 juli 2016	€ 450,- bruto

Artikel 4.6 Garantie- en overgangsmaatregelen IMF – Handboek

4.6.1 In de periode 1 januari 2004 tot en met 31 december 2006 hebben ondernemingen de overgang gemaakt van het IMF-functieclassificatiesysteem naar het *Handboek functie-indeling woondiensten*. De werknemer, in dienst vóór 1 januari 2004, wiens functie in het IMF-systeem hoger was gewogen dan in het *Handboek functie-indeling woondiensten*, behoudt zijn salaris en de doorgroei naar het maximum van de functieschaal. Indien doorgroei naar de uitloopschaal aan de individuele werknemer schriftelijk was gegarandeerd, geldt dit hogere perspectief. Het perspectief van de werknemer wordt geïndexeerd met de CAO-loonsverhogingen.

- 4.6.2 Om de overgang tussen het IMF-systeem en het *Handboek functie-indeling woondiensten* mogelijk te maken zijn de salarisschalen van de functieniveaus C, D, E, F en G tijdelijk verlengd.
- 4.6.3 Het verlengde deel van de salarisschalen C, D, E, F en G is niet van toepassing op werknemers die vanaf 25 oktober 2005 in dienst zijn van de onderneming. Voor deze werknemers is het eindniveau van de reguliere schalen van toepassing. Zij hebben geen recht op doorgroei naar het verlengde einde.
- 4.6.4 CAO-partijen brengen de tijdelijk verlengde salarisschalen vóór 1 januari 2016 in overeenstemming met het reguliere einde van de salarisschalen. Dit gebeurt door het verlengde einde van de salarisschalen te verhogen met de helft van de toekomstige CAO-loonsverhogingen totdat het verlengde deel en het reguliere einde van de salarisschalen gelijk zijn.
- 4.6.5 Als er op 1 januari 2014 nog verschil bestaat tussen de tijdelijk verlengde salarisschalen en het reguliere einde van de salarisschalen, dan brengen CAO-partijen het verlengde deel in twee gelijke stappen in overeenstemming met het reguliere einde van de salarisschalen.

Artikel 4.7 Salarisgroei zonder beoordelingssysteem

De werknemer krijgt jaarlijks een salarisverhoging totdat hij het einde van zijn salarisschaal heeft bereikt. De salarisverhoging is gelijk aan een stap bij normaal/goed functioneren, dat wil zeggen 2 procent van het einde van de reguliere salarisschaal.

Artikel 4.8 Salarisgroei met een beoordelingssysteem • KADERBEPALING

De werkgever kan in overeenstemming met de ondernemingsraad een beoordelingssysteem afspreken onder de voorwaarde dat de beoordeling ‘normaal/goed’ een 2 procent salarisgroei kent van het reguliere einde van de salarisschaal. Ook moet het beoordelingssysteem een bezwaarprocedure bevatten.

Artikel 4.9 Salarisgroei met een beoordelingssysteem • VANGNETBEPALING

- 4.9.1 Dit artikel is alleen van toepassing indien de werkgever en de ondernemingsraad samen hebben besloten met een beoordelingssysteem te willen werken.
- 4.9.2 Het beoordelingssysteem kent vier beoordelingsniveaus, waaraan de volgende stappen zijn verbonden:

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

- 4.9.3 De beoordelingssystematiek wordt vastgelegd in een reglement en kenbaar gemaakt aan de werknemer. Dit reglement moet in elk geval de volgende elementen bevatten:
- een algemene toelichting met daarin het doel van het systeem;
 - de uitwerking van de beoordelingscriteria;
 - een beoordelingsformulier;
 - een schematisch overzicht van de jaarlijkse beoordelingscyclus;
 - een bezwaarprocedure;
 - het moment waarop de jaarlijkse individuele salarisaanpassing afhankelijk wordt van de uitkomst van het beoordelingssysteem.
- 4.9.4 Bij de introductie van de beoordelingssystematiek in de onderneming, vindt toepassing ten minste één jaar plaats zonder gevolgen voor het individuele salaris van de werknemer. De stappen van artikel 4.9.2 CAO worden nog niet toegepast. Na het eerste jaar evalueert de werkgever het systeem. Aan het einde van het tweede jaar kan voor het eerst de groei van het individuele salaris van de werknemer gekoppeld worden aan de uitkomsten van zijn beoordeling.
- 4.9.5 Het beoordelingssysteem is van toepassing op alle werknemers in de onderneming. Alle werknemers worden individueel beoordeeld.
- 4.9.6 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 ook het recht vervolgens in beroep te gaan bij een beroepsmogelijkheid binnen de onderneming, die bij reglement wordt vastgesteld.

Artikel 4.10 Onthouden salarisgroei

- 4.10.1 De werkgever kan een werknemer die onvoldoende functioneert de salarisverhoging onthouden. De werkgever stelt de werknemer hiervan schriftelijk en gemotiveerd in kennis.
- 4.10.2 Een werknemer die korter dan één jaar in dienst is, heeft geen recht op een periodieke verhoging, tenzij dit bij zijn aanstelling anders is afgesproken.
- 4.10.3 Als een werknemer arbeidsongeschikt is, vormt de arbeidsongeschiktheid gedurende het eerste jaar op zichzelf geen reden om de werknemer een periodiek te onthouden. Na het eerste jaar kan dat wel het geval zijn.

Artikel 4.11 Subsidieregeling

De salarisparagraaf in de CAO is niet van toepassing op werknemers die in het kader van een subsidieregeling in dienst komen van de werkgever. Dit betekent dat de werknemer het minimumloon mag ontvangen. Deze afwijking van de CAO geldt voor de duur van de subsidieverstrekking.

Artikel 4.12 Gratificatie

- 4.12.1 De werknemer krijgt bij dienstjubilea een gratificatie. Het brutomaandsalaris van de werknemer op het tijdstip van het dienstjubileum bepaalt de hoogte van de gratificatie. Alleen de jaren die de werknemer bij een en dezelfde werkgever of diens

rechtsvoorganger in dienst is, tellen mee om het dienstjubileum te bepalen. Perioden van onderbreking worden niet meegeteld.

De gratificatie is bij:

- een 12,5-dienstjubileum 0,25-maal het maandsalaris;
- een 25-dienstjubileum eenmaal het maandsalaris;
- een 40-jarig dienstjubileum tweemaal het maandsalaris.

4.12.2 De werknemer krijgt bij pensionering of bij (gedeeltelijk) vrijwillig vervroegde uittreding eenmalig een gratificatie van één maandsalaris. Als de gratificatie is verstrekt bij het gedeeltelijk vervroegd uittreden van de werknemer, krijgt deze geen gratificatie meer bij verder gedeeltelijk of volledig vervroegd uittreden.

4.12.3 De gratificatie betreft brutobedragen. Voor zover deze belastbaar zijn, worden de brutobedragen door de werkgever verminderd met de verschuldigde premies en belastingen.

Artikel 5.1 Loondoorbetaling bij ziekte

- 5.1.1 Voor werknemers die ziek zijn geworden geldt in beginsel een loondoorbetalingsplicht van twee jaar. Tijdens het eerste jaar van ziekte betaalt de werkgever aan de zieke werknemer 100 procent van het laatstverdiende brutoloon dat aan de werknemer zou zijn uitbetaald, indien de werknemer niet ziek zou zijn. Tijdens het tweede ziektejaar betaalt de werkgever aan de zieke werknemer 70 procent van het totale laatstverdiende brutoloon.
- 5.1.2 Bij succesvolle re-integratie in het tweede ziektejaar ontvangt de werknemer met terugwerkende kracht over de periode dat de werknemer inspanning heeft verricht voor de re-integratie een aanvulling in het tweede ziektejaar van 20 procent van het laatstverdiende brutoloon. Er is sprake van een succesvolle re-integratie als de werknemer twee maanden gere-integreerd is tegen minimaal 50 procent van het brutoloon. De peildatum voor de bepaling van de hoogte van het brutoloon is de laatste dag van het eerste ziektejaar.
- 5.1.3 Als het Uitkeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) oordeelt dat de werkgever zich onvoldoende heeft ingespannen om de werknemer te re-integreren of het re-integratieverslag niet tijdig heeft ingediend, kan de loondoorbetalingsverplichting worden verlengd met maximaal een jaar. Gedurende deze verlengde periode vult de werkgever het wettelijk verplichte brutoloon van 70 procent uit [artikel 7:629 BW](#) aan tot 100 procent van het brutoloon.
- 5.1.4 De werkgever kan het doorbetalen van brutoloon bij ziekte opschorten, zolang de werknemer de controlevoorschriften van de werkgever en/of arbodienst niet of onvoldoende naleeft of onvoldoende meewerkt aan zijn re-integratie of weigert passende arbeid te verrichten.
- 5.1.5 Als het UWV instemt met een gezamenlijk verzoek van de werkgever en werknemer om de wachttijd voor de WIA (Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen) te verlengen, zal de werkgever 100 procent van het brutoloon van de werknemer doorbetalen voor een periode van maximaal vier maanden.

Artikel 5.2 Arbeidsongeschiktheid volgens de WIA

- 5.2.1 Tijdens arbeidsongeschiktheid in de zin van de WIA heeft de arbeidsongeschikte werknemer recht op een aanvullend pensioen (het WIA-pluspensioen). Voor de werknemer die onder het SPW (Vroeg)pensioenreglement valt, geldt dit tot de eerste dag van de maand waarin de 65-jarige leeftijd wordt bereikt. Voor de werknemer die onder het SPW Flexpensioenreglement valt, geldt het WIA pluspensioen tot de eerste dag van de maand waarin de 67-jarige leeftijd wordt bereikt dan wel de eerdere eerste dag van de maand waarin de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt. Het WIA-pluspensioen bedraagt 5 procent van het brutoloon vóór zijn ziekte, volgens de bepalingen van de

pensioenreglementen van SPW. Bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid (tussen 35 en 80 procent) wordt deze uitkering evenredig verlaagd op basis van de geldende arbeidsongeschiktheidsklasse.

- 5.2.2 Tijdens arbeidsongeschiktheid in de zin van de WIA heeft de arbeidsongeschikte werknemer recht op een aanvullend pensioen (het WIA-excedentpensioen). Voor de werknemer die onder het SPW (Vroeg)pensioenreglement valt, geldt dit tot de eerste dag van de maand waarin de 65-jarige leeftijd wordt bereikt. Voor de werknemer die onder het SPW Flexpensioenreglement valt, geldt het WIA-excedentpensioen tot de eerste dag van de maand waarin de 67-jarige leeftijd wordt bereikt dan wel de eerdere eerste dag van de maand waarin de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt. Het WIA-excedentpensioen vult de WIA-uitkering aan tot 70 procent van het brutoloon voor ziekte boven het maximum dagloon, volgens de bepalingen van de pensioenreglementen van SPW.
- 5.2.3 Een volgens de WIA gedeeltelijk arbeidsgeschikte werknemer heeft, na afloop van de loongereleerde uitkering, als hij daarna een vervolgutkering ontvangt in plaats van de loonaanvulling uit de WGA (werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten), recht op een aanvulling. Voor de werknemer die onder het SPW (Vroeg)pensioenreglement valt, geldt dit tot de eerste dag van de maand waarin de 65-jarige leeftijd wordt bereikt. Voor de werknemer die onder het SPW Flexpensioenreglement valt, geldt de aanvulling tot de eerste dag van de maand waarin de 67-jarige leeftijd wordt bereikt dan wel de eerdere eerste dag van de maand waarin de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt. Er is dan sprake van een WGA-hiaat. Deze aanvulling tot genoemde leeftijden is ook van toepassing op werknemers die gedeeltelijk arbeidsgeschikt zijn volgens de WIA en direct een WGA-vervolgutkering ontvangen.

Artikel 5.3 Arbeidsongeschiktheid volgens de WAO

- 5.3.1 Een (ex-)werknemer jonger dan 60 jaar heeft recht op een eindejaarsuitkering, volgens de bepalingen van de statuten en het pensioenreglement van SPW, als:
- op 1 oktober van enig jaar de maximale uitkeringstermijn van het AP (arbeidsongeschiktheidspensioen tijdens de eerste drie jaar van arbeidsongeschiktheid in de zin van de WAO) is verstreken, of;
 - op 1 januari 1995 het derde WAO-jaar is verstreken.
- De hoogte van de eindejaarsuitkering is afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid op 1 oktober van het betreffende jaar. De eindejaarsuitkering bedraagt bij volledige arbeidsongeschiktheid 542 euro bruto. Een gedeeltelijk arbeidsgeschikte (ex-)werknemer krijgt deze uitkering naar rato.
- 5.3.2 De werknemer die na 25 januari 1994 recht krijgt op een WAO-uitkering, heeft recht op een aanvullend arbeidsongeschiktheidspensioen (AAP), volgens de bepalingen van de statuten en het pensioenreglement van SPW. Dit AAP repareert het WAO-gat en vult de WAO-uitkering aan tot maximaal 70 procent van het laatstverdiende brutoloon (tot maximaal het maximumdagloon) bij volledige arbeidsongeschiktheid.

- 5.3.3 De werknemer die recht krijgt op een WAO-uitkering, met een salaris hoger dan het maximum-WAO-dagloon, heeft recht op een aanvullend invaliditeitspensioen (IP), volgens de bepalingen van de statuten en het pensioenreglement van SPWV.

Artikel 5.4 Premies arbeidsongeschiktheid

Werkgever en werknemer betalen voor de voorzieningen bij arbeidsongeschiktheid ieder een premie. Voor 2014 geldt de volgende premieverdeling:

Premie	Grondslag	Werkgever	Werknemer	Totaal
WIA-pluspensioen en WGA-hiaatverzekering	Het vaste maandsalaris op de peildatum 1 januari op jaarbasis, verhoogd met de vakantietoeslag. Hierbij geldt géén franchise en de grondslag is niet gemaximeerd.	0,11%	0,14%	0,25%
WIA-excedentpensioen	Het vaste maandsalaris op de peildatum 1 januari op jaarbasis, inclusief vakantietoeslag, te verminderen met een franchise.*	0,26%	0,49%	0,75%

* Deze franchise is een bedrag waarover geen arbeidsongeschiktheidspensioen wordt opgebouwd in verband met de WIA-uitkering. In 2014 bedraagt de franchise 51.678,- euro. Zie ook www.spw.nl.

Voor 2015 geldt de volgende premieverdeling:

Premie	Grondslag	Werkgever	Werknemer	Totaal
WIA-pluspensioen en WGA-hiaatverzekering	Het vaste maandsalaris op de peildatum 1 januari op jaarbasis, verhoogd met de vakantietoeslag. Hierbij geldt géén franchise en de grondslag is niet gemaximeerd.	0,15%	0,20%	0,35%
WIA-excedentpensioen	Het vaste maandsalaris op de peildatum 1 januari op jaarbasis, inclusief vakantietoeslag, te verminderen met een franchise.*	0,36%	0,69%	1,05%

* Deze franchise is een bedrag waarover geen arbeidsongeschiktheidspensioen wordt opgebouwd in verband met de WIA-uitkering. In 2015 bedraagt de franchise 52.200,- euro. Zie ook www.spw.nl.

* De premieverdeling over 2016 wordt gepubliceerd zodra deze is vastgesteld. Zie ook www.spw.nl.

Artikel 5.5 Re-integratie

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

Hoofdstuk 6. Faciliteiten voor werknemers

Artikel 6.1 Functiegebonden kostenvergoeding • KADERBEPALING

De werkgever kan in overeenstemming met de ondernemingsraad een regeling vaststellen voor de functiegebonden vergoedingen en verstrekkingen. Hierin kunnen naast de in artikel 6.2 CAO genoemde vergoedingen en verstrekkingen ook andere vergoedingen worden toegekend.

Artikel 6.2 Functiegebonden kostenvergoeding • VANGNETBEPALING

- 6.2.1 De werkgever stelt aan een werknemer met een technische functie en ingedeeld in de salarisschalen A tot en met F, die vanwege zijn functie werkkleding moet dragen, werkkleding- en schoenen ter beschikking. Dit geldt niet voor toezichthoudend personeel.
- 6.2.2 De werkgever stelt aan de werknemer passend gereedschap ter beschikking. Wanneer een werknemer voor de uitoefening van zijn functie ander gereedschap wenst dan aan hem ter beschikking is gesteld, kan hij na overleg met en instemming van de werkgever het gereedschap aanschaffen in opdracht van de werkgever. De werkgever betaalt de aanschafkosten aan de werknemer terug. Het door de werknemer in opdracht van de werkgever aangeschafte gereedschap wordt eigendom van de werkgever.
- 6.2.3 Uitgangspunt is dat de werkgever passend vervoer voor de zakelijke kilometers van de werknemer beschikbaar stelt. De werknemer kan niet worden verplicht gebruik te maken van zijn privéauto.
In overeenstemming tussen werkgever en werknemer kan worden afgesproken dat de werknemer zijn privéauto gebruikt voor zakelijke kilometers. De kilometervergoeding bedraagt 0,40 euro bruto per kilometer.
- 6.2.4 Een werknemer die in opdracht van de werkgever voor zijn werk gebruik moet maken van een eigen fiets of eigen bromfiets krijgt een financiële bijdrage. Het gaat hierbij om dienstkilometers exclusief woon-werkverkeer. De werkgever stelt de bijdrage vast.
- 6.2.5 Alle vergoedingen en bijdragen uit dit artikel zijn brutobedragen. Eventuele belasting of premies trekt de werkgever van deze brutobedragen af.

Artikel 6.3 Verhuiskostenregeling • KADERBEPALING

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

Artikel 6.4 Verhuiskostenregeling • VANGNETBEPALING

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 kosten voor de herinrichting.

- 6.4.1 De hoogte van de bijdrage in de herinrichtingskosten wordt door de werkgever in een verhuiskostenregeling vastgelegd na overleg met de ondernemingsraad. Deze bijdrage mag echter niet meer zijn dan de werkelijke herinrichtingskosten en ook niet meer

bedragen dan 12 procent van het brutojaarsalaris van de werknemer, met een maximum van 5.664,85 euro.

- 6.4.2 De werknemer geeft de werkgever een specificatie van de kosten van transport en herinrichting.

Artikel 6.5 Ongevallenverzekering • KADERBEPALING

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

Artikel 6.6 Ongevallenverzekering • VANGNETBEPALING

- 6.6.1 De werkgever sluit voor zijn werknemers een ongevallenverzekering af. Deze verzekering garandeert een uitkering in geval van blijvend lichamelijk letsel of de dood van de werknemer door een ongeval. Deze uitkeringen worden belast.
- 6.6.2 De ongevallenverzekering die de werkgever voor zijn werknemers sluit, bevat een 24-uursdekking in en buiten beroep. De werknemer krijgt een uitkering van:
- 24.360,- euro bij overlijden door een ongeval;
 - 47.705,- euro bij algehele blijvende invaliditeit door een ongeval;
 - 11,17 euro per dag bij ziekenhuisopname na een ongeval.

Artikel 6.7 Reiniging kleding

Als een werknemer als gevolg van het verrichten van vuil werk de door de werkgever ter beschikking gestelde kleding moet laten reinigen, moet de werkgever voor de reiniging zorgen of de gemaakte kosten vergoeden.

Artikel 6.8 Arbeidsomstandigheden

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

Vakantie, vakantietoeslag en feestdagen

Artikel 7.1 Vakantie

- 7.1.1 Een werknemer met een 36-urige werkweek heeft per kalenderjaar recht op 189,8 vakantie-uren. De vakantie-uren zijn als volgt opgebouwd:
- 144 wettelijke vakantie-uren;
 - 45,8 bovenwettelijke vakantie-uren.
- 7.1.2 Werknemers die zijn ingedeeld in de salarisgroepen K tot en met O hebben recht op 28,8 extra bovenwettelijke vakantie-uren, omdat zij geen recht hebben op de vergoeding voor overwerk en de toeslag voor werken buiten de normale werktijden van de artikelen 3.5 en 3.6 CAO.
- 7.1.3 Bovenwettelijke vakantie-uren kunnen op verzoek van de werknemer en met instemming van de werkgever worden uitbetaald.

Artikel 7.2 Overgangsregeling bovenwettelijke vakantie-uren

In afwijking van artikel 7.1.1 CAO hebben werknemers die voor 1 januari 2012 in dienst zijn getreden bij een werkgever zoals bedoeld in [artikel 1.3.1 CAO](#) en die sinds 2012 50 jaar of ouder zijn, recht op de volgende vakantie-uren:

Leeftijd	Bovenwettelijk	Wettelijk	Totaal
Werknemers die geboren zijn op of tussen 1 januari 1958 en 31 december 1962	50,4	144	194,4
Werknemers die geboren zijn op of tussen 1 januari 1953 en 31 december 1957	57,6	144	201,6
Werknemers die geboren zijn op of tussen 1 januari 1948 en 31 december 1952	64,8	144	208,8

Artikel 7.3 Opbouwen vakantie

- 7.3.1 Werknemers die geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt zijn bouwen volledig wettelijke vakantie-uren op.
- 7.3.2 Bij gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid, bouwt de werknemer de eerste 26 weken volledig bovenwettelijke vakantie-uren op. Na 26 weken arbeidsongeschiktheid bouwt de werknemer alleen bovenwettelijke vakantie-uren op over de uren dat werknemer arbeidsgeschikt is.
- 7.3.3 De vakantieopbouw wordt niet onderbroken gedurende de tijd waarin de afgesproken arbeid niet:
- kan worden verricht, omdat de werknemer onderricht volgt waartoe hij door de werkgever in het kader van een leerovereenkomst in de gelegenheid wordt gesteld;

- kan worden verricht buiten de schuld van de werknemer, om een andere reden dan bovengenoemd en anders dan door ziekte, zonder verbreking van het dienstverband.

Artikel 7.4 Opnemen vakantie

- 7.4.1 Werknemers mogen zelf bepalen in welke volgorde hun wettelijke, bovenwettelijke en/of resterende vakantie-uren worden afgeschreven. Werkgever en werknemer streven ernaar dat de werknemer de wettelijke vakantie-uren opneemt in het jaar waarin zij zijn opgebouwd.
- 7.4.2 Het opnemen van bovenwettelijke vakantie-uren gebeurt bij arbeidsongeschikte werknemers de eerste 26 weken volledig. Het opnemen van bovenwettelijke vakantie-uren gebeurt bij arbeidsongeschikte werknemers na 26 weken naar rato van het aantal uren dat werknemer arbeidsgeschikt is.

Artikel 7.5 Collectieve vakantie

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

Artikel 7.6 Verrekening bij einde dienstverband

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

Artikel 7.7 Zon- en feestdagen

- 7.7.1 Op de volgende dagen wordt door de werknemer niet gewerkt, tenzij incidenteel een onmiddellijke voorziening noodzakelijk is:
- zondag;
 - nieuwjaarsdag;
 - eerste en tweede paasdag;
 - Koningsdag;
 - Hemelvaartsdag;
 - eerste en tweede pinksterdag;
 - eerste en tweede kerstdag.
- 7.7.2 Een werknemer kan op andere religieuze feestdagen dan genoemd in het eerste lid van dit artikel en op de dag van de arbeid (1 mei) verlof nemen. Deze verlofdagen zijn zonder behoud van salaris. Ook kan de werknemer deze dag(en) in mindering brengen op zijn vakantie-uren. Als de werknemer hiervan gebruik wil maken, moet hij dat uiterlijk in januari van het betreffende kalenderjaar aan de werkgever kenbaar maken.

Artikel 7.8 Vakantietoeslag • KADERBEPALING

De werknemer ontvangt een brutovakantietoeslag van 8 procent van het jaarsalaris. De grondslag voor de bruto vakantietoeslag is (zijn) het (de) voor de werknemer geldende maandsalaris(sen)

over de periode van uitbetaling. De werkgever kan in overeenstemming met de ondernemingsraad afspreken op welke wijze en op welk moment de vakantietoeslag wordt uitgekeerd.

Artikel 7.9 Vakantietoeslag • VANGNETBEPALING

- 7.9.1 De werknemer ontvangt een brutovakantietoeslag over het kalenderjaar van 8 procent van het jaarsalaris. In mei betaalt de werkgever de voorlopige brutovakantietoeslag uit. 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.
- 7.9.2 In december (of bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst in de loop van het jaar) wordt de brutovakantietoeslag definitief vastgesteld. De nog verschuldigde vakantietoeslag wordt nabetaald of de te veel uitbetaalde vakantietoeslag wordt teruggevorderd wanneer in de loop van het jaar:
- het dienstverband is beëindigd;
 - het fulltime of parttime percentage van de arbeidsduur is gewijzigd;
 - het salaris door promotie of degradatie is gewijzigd;
 - het salaris in het tweede ziektejaar door ziekte of door succesvolle re-integratie is gewijzigd.
- De vakantietoeslag wordt niet herberekend voor CAO-loonsverhogingen na mei.
- 7.9.3 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 7.10 Vakantietoeslag arbeidsongeschikten

- 7.10.1 Bij arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of een ongeval blijft het recht op vakantietoeslag gehandhaafd, zolang een werknemer volgens [artikel 5.3 CAO](#) een uitkering ontvangt volgens de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekeringen en/of de Wet Arbeidsongeschiktheidsvoorziening Jonggehandicapten, die door de Stichting Pensioenfonds voor de Woningcorporaties wordt aangevuld. Volgens deze wetten en eventueel de arbeidsongeschiktheidsvoorzieningen van [artikel 5.3 CAO](#) krijgt de werknemer een brutovakantietoeslag. De brutovakantietoeslag wordt echter in mindering gebracht op een van de omschreven rechten uit [artikel 7.8](#) of 7.9 CAO. Als het dienstverband op een later tijdstip is ingegaan dan 1 januari, vindt de verrekening naar evenredigheid plaats.
- 7.10.2 Als een werknemer een uitkering ontvangt, volgens de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen die door de Stichting Pensioenfonds voor de Woningcorporaties wordt aangevuld, volgens [artikel 5.2 CAO](#), ontvangt een arbeidsongeschikte gedurende drie jaar een brutoaanvulling op de uitkering van 427 euro per jaar. Deze aanvulling wordt verrekend naar evenredigheid bij gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid en als de uitkering op een later tijdstip dan 1 januari ingaat.

Hoofdstuk 8. Buitengewoon verlof

Artikel 8.1 Verlof bij overlijden

Een werknemer krijgt betaald verlof:

- 8.1.1 bij het overlijden van zijn partner, inwonende kinderen, stief- of pleegkinderen van de werknemer. Het verlof gaat in 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 (de eigen of van de partner). Het verlof omvat 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 benodigde tijd voor zover 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. Het verlof betreft de dag van de uitvaart.

Artikel 8.2 Verlof voor het regelen van een uitvaart

Als een werknemer de uitvaart regelt van zijn overleden ouders, schoon-, stief- of pleegouders, kinderen, stief- of pleegkinderen of inwonende grootouders (de eigen of van zijn 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

Een werknemer krijgt betaald verlof:

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

Artikel 8.4 Verlof bij verhuizing

Als de werknemer verhuist op verzoek van de werkgever krijgt hij betaald verlof op de verhuisdag.

Artikel 8.5 Verlof voor vergaderingen

Een werknemer krijgt betaald verlof:

- 8.5.1 als hij voor een door CAO-partijen ingestelde commissie moet verschijnen. Het verlof betreft de benodigde tijd;
- 8.5.2 voor het bijwonen van vergaderingen of zittingen van publiekrechtelijke colleges, waarin hij met toestemming van de werkgever zitting heeft. Het verlof betreft de benodigde tijd.

Artikel 9.1 Woondiensten Cafetaria Systeem

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

Artikel 9.2 Definities Woondiensten Cafetaria Systeem

Het Woondiensten Cafetaria Systeem hanteert de volgende definities:

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

Artikel 9.3 Deelname aan het Woondiensten Cafetaria Systeem

Iedere werknemer met een vaste contractuele arbeidsduur per week en een arbeidsovereenkomst met de duur van ten minste één jaar kan met ingang van de eerstvolgende keuzeperiode deelnemen aan het Woondiensten Cafetaria Systeem van de werkgever.

Artikel 9.4 Bronnen en doelen

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

Doelen	Bestedingsruimte
Vakantie-uren	Maximaal viermaal de overeengekomen arbeidsduur per week
Levensloopregeling*	Het wettelijk maximaal toegestane spaarbedrag voor verlof per jaar
Geld	Onbeperkt
Fietsenplan**	Maximaal € 749,-
Vakbondscontributie	Maximaal € 210,- per kalenderjaar

* De levensloopregeling kan slechts als doel gekozen worden wanneer het levenslooptegode op 31 december 2011 meer dan € 3.000,- bedroeg.

** De werknemer kan eenmaal per 3 jaar gebruikmaken van het fietsenplan. De gekochte fiets moet door de werknemer gebruikt worden voor het woon-werkverkeer. Hieronder wordt ook verstaan het voor- en natransport.

Artikel 9.5 Uitgangspunten Woondiensten Cafeteria Systeem

- 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 daarvoor inzet. De ingebrachte bronnen en doelen worden gewaardeerd op de uurwaarde.

Artikel 9.6 Procedure Woondiensten Cafeteria Systeem

- 9.6.1 In de keuzeronde 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 keuze(s) in het Woondiensten Cafeteria Systeem aan te geven. De werknemer geeft voor zover mogelijk 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 na afloop van de keuzeronde binnen een maand schriftelijk op de hoogte van deze aanpassingen.
- 9.6.5 De verrekening van de bronnen en doelen vindt plaats op basis van de uurwaarde die geldt op de peildatum en de keuzes die de werknemer binnen het Woondiensten Cafeteria Systeem heeft gemaakt.
- 9.6.6 De uurwaarde wordt niet aangepast voor wijzigingen die – eventueel met terugwerkende kracht – plaatsvinden na de peildatum en 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

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

- de waarde van de verlaging van de vakantietoeslag mee te nemen in de waardeberekening van de bron salaris, of
- de vakantietoeslag te berekenen volgens [artikel 7.8](#) of [7.9 CAO](#), waarbij géén rekening is gehouden met het verlaagde (maand)salaris van de werknemer als gevolg van keuzes via het cafetariasysteem.

Artikel 9.8 Fiscale, sociale-verzekeringsrechtelijke en pensioenaspecten

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

Artikel 9.9 Vakantie-uren als doel

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

Artikel 9.10 Levensloopregeling

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

Artikel 9.11 Verrekening van bronnen en doelen bij einde dienstverband

Als de arbeidsovereenkomst met een werknemer wordt beëindigd op het moment dat de waarde van de doelen de waarde van de bronnen overtreft, wordt het 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.

Artikel 10.1 Functiegebonden scholing of training

De werkgever kan een werknemer opdracht geven scholing of training te volgen wanneer dat volgens de werkgever nodig is voor het vervullen van zijn huidige functie. De kosten hiervan komen voor rekening van de werkgever. De werkgever kan voor deze kosten geen terugbetalingsregeling afspreken.

Artikel 10.2 Loopbaanwijzer

Werknemers kunnen voor hun loopbaanoriëntatie gebruikmaken van de collectief gefinancierde Loopbaanwijzer. Deze Loopbaanwijzer van FLOW kan bijdragen aan een afgewogen besluitvorming van de werknemer rondom de besteding van zijn loopbaanontwikkelingsbudget.

De oriëntatie op de loopbaan door middel van de Loopbaanwijzer kan vervolgd worden door twee gesprekken tussen de werknemer en een coach waarin een loopbaanplan wordt opgesteld. De werknemer heeft eenmaal in de drie jaar recht op deze faciliteiten.

De werknemer heeft na onvrijwillig ontslag (mits het geen ontslag op staande voet is, zoals bedoeld in artikel 7:677 BW) nog zes maanden recht op het gebruik van de Loopbaanwijzer, inclusief de vouchers voor twee gesprekken met een coach.

Artikel 10.3 Algemene bepalingen individueel loopbaanontwikkelingsbudget

- 10.3.1 De werknemer heeft vanaf 1 januari 2010 recht op een individueel loopbaanontwikkelingsbudget.
- 10.3.2 De werknemer bepaalt hoe, wanneer en waaraan hij zijn loopbaanontwikkelingsbudget besteedt ten behoeve van zijn loopbaanontwikkeling.
- 10.3.3 De werknemer kan het totale loopbaanontwikkelingsbudget in één keer of in delen besteden. De werknemer kan niet meer loopbaanontwikkelingsbudget besteden dan hij aan rechten heeft opgebouwd.
- 10.3.4 De werkgever informeert de werknemer in de maand januari over de hoogte van het totale individuele loopbaanontwikkelingsbudget.
- 10.3.5 De werknemer informeert de werkgever tijdig over de besteding van zijn loopbaanontwikkelingsbudget. De werkgever informeert de werknemer over de administratieve afhandeling en betaalt de factuur.
- 10.3.6 De werknemer die (deels) onbetaald verlof opneemt, wordt gelijk behandeld als de werknemer met een arbeidsduur van minder dan 36 uur per week.

Artikel 10.4 Loopbaanontwikkelingsbudget van werknemers vijf jaar of langer in dienst op 1 januari 2010

- 10.4.1 De werknemer die op 1 januari 2010 een 36-urige werkweek heeft en vijf jaar of langer in dienst is bij de onderneming, heeft voor de periode 1 januari 2010 tot en met 31 december 2014 het recht om een loopbaanontwikkelingsbudget van 4.500 euro te besteden (opgebouwd uit vijfmaal het jaarlijkse budget van 900 euro).
- 10.4.2 De werknemer die op 1 januari 2010 een arbeidsduur heeft van minder dan 36 uur per week en op 1 januari 2010 vijf jaar of langer in dienst is bij de onderneming, heeft voor de periode 1 januari 2010 tot en met 31 december 2014 een loopbaanontwikkelingsbudget naar evenredigheid van de overeengekomen arbeidsduur met een minimum van 2.250 euro (opgebouwd uit vijfmaal het jaarlijkse budget van 450 euro).
- 10.4.3 De arbeidsduur op 1 januari 2010 is bepalend voor de hoogte van het loopbaanontwikkelingsbudget dat in januari 2010 wordt toegekend voor de periode van 1 januari 2010 tot en met 31 december 2014. Op 1 januari van de jaren 2011, 2012, 2013 en 2014 worden eventuele wijzigingen van de arbeidsduur van de werknemer verrekend in de hoogte van het resterende loopbaanontwikkelingsbudget, voor de komende periode vanaf 1 januari van het betreffende jaar tot en met 31 december 2014.
- 10.4.4 In de periode van 1 januari 2010 tot en met 31 december 2014 heeft de werknemer genoemd in artikel 10.4.1 en 10.4.2 CAO géén jaarlijkse opbouw van loopbaanontwikkelingsbudget als bedoeld in [artikel 10.6 CAO](#).
- 10.4.5 Indien de werknemer meer loopbaanontwikkelingsbudget heeft besteed dan hetgeen na herrekening op 1 januari resteert, vindt geen terugbetaling van budget plaats van de werknemer aan de werkgever.
- 10.4.6 Loopbaanontwikkelingsbudget uit de periode 1 januari 2010 tot en met 31 december 2014 dat in die periode niet is besteed, blijft staan. Het ontstaan van nieuwe rechten op loopbaanontwikkelingsbudget vindt vanaf 1 januari 2015 plaats conform [artikel 10.6 CAO](#).

Artikel 10.5 Loopbaanontwikkelingsbudget van werknemers korter dan vijf jaar in dienst op 1 januari 2010

- 10.5.1 Een werknemer die op 1 januari 2010 nog geen vijf jaar in dienst is bij de onderneming, heeft recht op een loopbaanontwikkelingsbudget naar rato, met een minimum van 900 euro. Voor de (eenmalige) berekening van de hoogte van het loopbaanontwikkelingsbudget op 1 januari 2010 (het startbudget) wordt het aantal volle kalendermaanden in dienst van de werknemer voor 1 januari 2010 gedeeld op 60 maanden. Het loopbaanontwikkelingsbudget van 4.500 euro wordt vermenigvuldigd met bovenstaande factor.
- 10.5.2 Voor de werknemer met een arbeidsduur van minder dan 36 uur per week, wordt het berekende loopbaanontwikkelingsbudget uit voorgaand artikel vervolgens herrekend naar evenredigheid van de arbeidsduur op 1 januari 2010 met een minimum arbeidsduur van 50 procent.
- 10.5.3 Het loopbaanontwikkelingsbudget (het startbudget) van de werknemer zoals bedoeld in de leden 1 en 2 van dit artikel groeit jaarlijks op 1 januari met 900 euro. Voor een

werknemer met een arbeidsduur van minder dan 36 uur per week groeit het loopbaanontwikkelingsbudget naar rato van de arbeidsduur op 1 januari van elk jaar, met een minimum van 450 euro.

- 10.5.4 Het loopbaanontwikkelingsbudget geldt voor de periode van 1 januari 2010 tot en met 31 december 2014 en bedraagt maximaal 4.500 euro. Voor de werknemer met een arbeidsduur van minder dan 36 uur per week geldt een lager maximum.
- 10.5.5 Een wijziging in de overeengekomen arbeidsduur leidt niet tot herberekening van het startbudget gedurende een kalenderjaar. Op 1 januari van de jaren 2011, 2012, 2013 en 2014 worden eventuele wijzigingen van de arbeidsduur van de werknemer verrekend in de hoogte van het resterende startbudget, voor de komende periode vanaf 1 januari van het betreffende jaar tot en met 31 december 2014.
- 10.5.6 Indien de werknemer meer loopbaanontwikkelingsbudget heeft besteed dan hetgeen na herrekening op 1 januari resteert, vindt geen terugbetaling van budget plaats van de werknemer aan de werkgever.
- 10.5.7 Loopbaanontwikkelingsbudget uit de periode 1 januari 2010 tot en met 31 december 2014 dat in die periode niet is besteed, blijft staan. Het ontstaan van nieuwe rechten op het loopbaanontwikkelingsbudget vindt vanaf 1 januari 2015 plaats conform artikel 10.6 CAO.

Artikel 10.6 Loopbaanontwikkelingsbudget van werknemers in dienst gekomen op of na 1 januari 2010

- 10.6.1 Een werknemer met een 36-urige werkweek die in dienst van de onderneming is gekomen op of na 1 januari 2010, heeft per kalenderjaar recht op een individueel loopbaanontwikkelingsbudget van 900 euro.
- 10.6.2 Een werknemer met een arbeidsduur van minder dan 36 uur per week en in dienst van de onderneming gekomen op of na 1 januari 2010, heeft per kalenderjaar naar evenredigheid van de overeengekomen arbeidsduur recht op een individueel loopbaanontwikkelingsbudget, met een minimum van 450 euro.
- 10.6.3 Het individuele loopbaanontwikkelingsbudget wordt jaarlijks toegekend op 1 januari van het betreffende kalenderjaar. De arbeidsduur op 1 januari is bepalend voor de hoogte van het individuele loopbaanontwikkelingsbudget. Een wijziging in de overeengekomen arbeidsduur gedurende een kalenderjaar leidt in dat jaar niet tot herberekening van het individuele loopbaanontwikkelingsbudget.
- 10.6.4 Een werknemer die in de loop van het kalenderjaar in dienst treedt bij de onderneming, heeft met ingang van 1 januari van het eerstvolgende kalenderjaar recht op een individueel loopbaanontwikkelingsbudget.
- 10.6.5 De werknemer kan zijn recht op het individueel loopbaanontwikkelingsbudget sparen tot een maximum van 4.500 euro. Een werknemer met een arbeidsduur van minder dan 36 uur per week kan naar evenredigheid van de overeengekomen arbeidsduur zijn individueel loopbaanontwikkelingsbudget sparen.

- 10.6.6 Indien een werknemer het voor hem geldende maximumbudget heeft gespaard, ontstaat er in het eerstvolgende kalenderjaar géén nieuw recht op het individueel loopbaanontwikkelingsbudget.

Artikel 10.7 Fiscale en sociale-verzekeringstechnische aspecten loopbaanontwikkelingsbudget

- 10.7.1 Het individuele loopbaanontwikkelingsbudget is géén inkomensbestanddeel. Het telt niet mee in de berekening van vakantiegeld en bij de pensioenopbouw. De werknemer dient bij de besteding van het budget rekening te houden met de fiscale wet- en regelgeving. Indien de werknemer hier onvoldoende rekening mee houdt, zijn de fiscale gevolgen van de besteding van het budget, waaronder begrepen de eventueel in te houden loonheffing, geheel voor rekening van werknemer. De werkgever compenseert deze gevolgen niet.

Artikel 10.8 Einde dienstverband en het loopbaanontwikkelingsbudget

- 10.8.1 Als de arbeidsovereenkomst van de werknemer eindigt, wordt het deel van het individuele loopbaanontwikkelingsbudget dat niet is besteed, niet uitbetaald aan de werknemer.
- 10.8.2 Als de arbeidsovereenkomst van de werknemer eindigt en het loopbaanontwikkelingsbudget is besteed conform de regels in de CAO, vindt geen terugbetaling van budget plaats van de werknemer aan de werkgever.
- 10.8.3 De werkgever kan openstaande verplichtingen op grond van het loopbaanontwikkelingsbudget verrekenen met aanspraken van de werknemer, als de arbeidsovereenkomst rechtmatig op grond van [artikel 7:677 BW](#) (dringende reden) is beëindigd.

Artikel 10.9 Extra roostervrije uren 55+ werknemer

- 10.9.1 De werknemer die in de loop van een kalenderjaar de leeftijd van 55 jaar of ouder bereikt, kan extra roostervrije uren kopen met zijn individuele loopbaanontwikkelingsbudget.
- 10.9.2 Een werknemer heeft het recht per jaar 28 uur te kopen en op te nemen. Indien een werknemer van dit recht geen gebruikmaakt, schuift dit recht door naar een volgend kalenderjaar.
- 10.9.3 De werknemer kan in een voortschrijdende periode van vijf jaar maximaal 140 uur aan extra roostervrije uren kopen en opnemen. Het maximum tegoed aan extra roostervrije uren is 140 uur.
- 10.9.4 De werknemer overlegt met zijn leidinggevende over het moment van opname van de extra roostervrije uren. De werkgever kan zich tegen het moment van opnemen van deze uren verzetten op grond van gewichtig bedrijfs- of dienstbelang.
- 10.9.5 De waarde van de gekochte extra roostervrije uren worden door de werkgever in mindering gebracht op het individuele loopbaanontwikkelingsbudget van de werknemer. De werknemer kan alleen extra roostervrije uren kopen als de hoogte van het

loopbaanontwikkelingsbudget toereikend is. De uurwaardeberekening is als volgt: het brutojaarsalaris (= brutomaandsalaris maal 12, exclusief vakantiegeld) gedeeld door de arbeidsduur per week maal 52. De datum van aankoop is bepalend voor de uurwaarde.

- 10.9.6 Extra roostervrije uren verjaren na een periode van vijf jaar na de datum van aankoop.
- 10.9.7 Bij uitdiensttreding van de werknemer worden niet-opgenomen extra roostervrije uren niet uitbetaald.

Artikel 10.10 FLOW

- 10.10.1 De werkgever en werknemer verstrekken een bijdrage aan de Stichting Fonds Ler en Ontwikkelen Wooncorporaties (FLOW) voor het bevorderen van het deelnemen aan vakgerichte opleidingen, voor het stimuleren, onderzoeken en ontwikkelen van scholings- en andere activiteiten, die specifiek zijn voor de corporatiebranche.
- 10.10.2 Het terugdringen van de afstand tot de arbeidsmarkt van een werknemer dient, voor zover voor handen bij FLOW, met FLOW instrumenten te worden uitgevoerd.
- 10.10.3 De bijdrage is 0,15 procent van het brutojaarsalaris inclusief bereikbaarheidsdienstvergoedingen (zonder maximering), die geldt voor het personeel van de werkgever voor het betreffende jaar. De bijdrage wordt geïnd door Stichting Pensioenfonds voor Woningcorporaties (SPW). De premieverdeling is als volgt:

FLOW-premie 0,15%	Premieverdeling
Werkgeversdeel	0,075%
Werknemersdeel	0,075%

Hoofdstuk 11. Medezeggenschap en faciliteiten voor vakbondswerk

Artikel 11.1 Verlof voor vakbondsleden

- 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 UWV of een sociaal verzekeringsorgaan. Voorwaarde hiervoor is dat de werknemer daarin benoemd is 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 deze 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

De werkgever geeft een financiële bijdrage voor het scholings- en vormingswerk door de werknemersorganisaties die partij zijn bij deze CAO. Dat gebeurt op basis van het personeelsbestand per 1 januari van elk jaar. De werkgever betaalt 19 euro per werknemer. De bijdrage wordt geïnd door de Beleidscommissie van werknemers voor de woningcorporaties.

Artikel 11.3 De ondernemingsraad

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

Artikel 11.4 Vacature raad van commissarissen

Bij een vacature in de raad van commissarissen/raad van toezicht deelt de werkgever de ondernemingsraad vooraf mee wie de raad wil benoemen. De raad van commissarissen/raad van toezicht maakt daarbij de 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*.

* Dit artikel is niet van toepassing op vacatures die worden vervuld op basis van artikel 30 lid 9 Woningwet op grond waarvan huurders of zodanige organisaties in de gelegenheid worden gesteld bindende voordrachten te doen.

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

Artikel 12.1 Flexpensioen • STANDAARDBEPALING

- 12.1.1 De werknemer heeft recht op ouderdomspensioen volgens het Flexpensioenreglement van Stichting Pensioenfonds voor de Woningcorporaties (SPW). Vanaf 1 januari 2014 is het opbouwpercentage per kalenderjaar 2,15 procent van de pensioengrondslag en is de pensioenrichtleeftijd 67 jaar. Met ingang van 1 januari 2015 is het opbouwpercentage per kalenderjaar 1,875 procent van de pensioengrondslag en wordt voor het bepalen van de pensioengrondslag maximaal een pensioengevend loon van 100.000 euro in aanmerking genomen. De weduwe, weduwnaar, partner en wezen van de werknemer hebben recht op partner- en wezenpensioen, volgens het Flexpensioenreglement van SPW*.
- 12.1.2 Het Flexpensioenreglement van Stichting Pensioenfonds voor de Woningcorporaties (SPW) kent de mogelijkheid om eerder met pensioen te gaan dan op de pensioenrichtleeftijd. De werknemer die voldoet aan de bepalingen van artikel 68 van het Flexpensioenreglement van SPW, ontvangt een voorwaardelijke aanvulling op het ouderdomspensioen, zoals vermeld in het Flexpensioenreglement van SPW. Deze voorwaardelijke aanvulling vervalt als de werknemer uit de sector vertrekt anders dan door pensionering, binnen vijftien jaar na 1 januari 2006. De aanvulling wordt onvoorwaardelijk als de werknemer na verloop van deze periode nog in dienst is. Indien het pensioen wordt vervroegd naar een ingangsdatum vóór de eerste van de maand waarin de 67-jarige leeftijd wordt bereikt dan wel de eerdere eerste van de maand waarin de AOW-gerechtigde leeftijd wordt bereikt, wordt de voorwaardelijke aanspraak enkel vervroegd ingekocht voor dat deel waarvoor ook het dienstverband wordt beëindigd.
- 12.1.3 De hoogte van de voorwaardelijke aanspraak op extra ouderdomspensioen en partnerpensioen zoals geregeld in artikel 68 van het Flexpensioenreglement van SPW wordt in vier jaar tijd met 40 procent afgebouwd. De afbouw vindt plaats in vier stappen van telkens 10 procent van de voorwaardelijke pensioenaanspraak van de werknemer op 1 januari 2016, inclusief de in lid 4 van artikel 68 genoemde verhoging:
- vanaf 1 april 2016 resteert nog 90 procent;
 - vanaf 1 april 2017 resteert nog 80 procent;
 - vanaf 1 april 2018 resteert nog 70 procent;
 - vanaf 1 april 2019 resteert nog 60 procent.
- De ingangsdatum van het ouderdomspensioen is bepalend voor de resterende aanspraak.

* Voor een actueel reglement verwijzen wij u naar www.spw.nl.

Artikel 12.2 Flexpensioenpremieverdeling • STANDAARDBEPALING

12.2.1 De werkgever en de werknemer betalen voor de pensioenvoorzieningen ieder een premie. Voor 2014 en 2015 geldt de volgende premieverdeling:

Premie 2014	Grondslag	Werkgever	Werknemer	Totaal
Premie ouderdomspensioen	Het vaste maandsalaris op de peildatum 1 januari op jaarbasis, verhoogd met de vakantietoeslag, te verminderen met een franchise ¹ van € 13.449,-. Voor parttimers wordt de grondslag naar rato berekend.	21,31%	9,69%	31%
Premie overgang vroegpensioen	Het vaste maandsalaris op de peildatum 1 januari op jaarbasis, verhoogd met de vakantietoeslag.	0,70%	0%	0,70%
Premie VPL	Het vaste maandsalaris op de peildatum 1 januari op jaarbasis, verhoogd met de vakantietoeslag.	3,4%	0%	3,4 %

Premie 2015	Grondslag	Werkgever	Werknemer	Totaal
Premie ouderdomspensioen	Het vaste maandsalaris op de peildatum 1 januari op jaarbasis, verhoogd met de vakantietoeslag, te verminderen met een franchise* van € 13.545,-. Voor parttimers wordt de grondslag naar rato berekend.	17,19%	7,81%	25%
Premie VPL	Het vaste maandsalaris op de peildatum 1 januari op jaarbasis, verhoogd met de vakantietoeslag.	5,8%	0%	5,8%

* Het maximaal pensioengevend loon is in 2015 € 100.000,-

De premieverdeling over 2016 wordt gepubliceerd zodra deze is vastgesteld.

Zie ook www.spw.nl.

12.2.2 Als de premie overgang vroegpensioen in de toekomst stijgt of daalt, komt deze stijging of daling voor rekening van de werkgever.

Paragraaf B Pensioenregeling voor werknemers geboren vóór 1 januari 1950

Artikel 12.3 Pensioenen • STANDAARDBEPALING

- 12.3.1 De werknemer heeft recht op ouderdomspensioen. Zijn weduwe, weduwnaar of partner en wezen hebben recht op partner- en wezenpensioen, volgens het (vroeg) pensioenreglement van SPW*.
- 12.3.2 De werknemer die is geboren vóór 1 januari 1950 heeft recht op vroegpensioen volgens het (vroeg)pensioenreglement van SPW*.

* Voor een actueel reglement verwijzen wij u naar www.spw.nl.

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

- 12.4.1 Voor de overgang van VUT naar vroegpensioen heeft de werknemer die is geboren vóór 1 januari 1950 en die aan de voorwaarden voldoet, recht op een uitkering op grond van de Ingroei-VUT-regeling, volgens het reglement van SVW.
- 12.4.2 Het reglement van SVW is integraal onderdeel van deze CAO en is als bijlage 4 in de CAO opgenomen.
- 12.4.3 De Overgangs- en Ingroei-VUT-regeling wordt gefinancierd op basis van omslag. De uitkeringen op grond van de Overgangs- en Ingroei-VUT-regeling worden betaald uit de premies die werkgevers daarvoor jaarlijks aan SVW afdragen.
- 12.4.4 Om de Overgangs- en Ingroei-VUT-regeling te financieren, betalen werkgevers een premie van het pensioengevend jaarloon. De premies zijn vermeld in artikel 12.5 CAO.
- 12.4.5 Ter financiering van de lopende uitkeringen op grond van het VUT-reglement, dat gold tot en met 1 januari 1998, betalen werkgevers een premie van het pensioengevend jaarloon. De premies zijn vermeld in [artikel 12.5 CAO](#).

Artikel 12.5 Pensioenpremieverdeling 2014 • STANDAARDBEPALING

- 12.5.1 De werkgever en de werknemer geboren voor 1 januari 1950 betalen voor de pensioenvoorzieningen ieder een premie. Voor 2014 geldt de volgende premieverdeling:

Premie 2014	Grondslag	Werkgever	Werknemer	Totaal
Premie ouderdomspensioen	Het vaste maandsalaris op de peildatum 1 januari op jaarbasis, verhoogd met de vakantietoeslag, te verminderen met de franchise van € 16.988,-. Voor parttimers wordt de grondslag naar rato berekend.	14,99%	11,01%	26%
Premie overgang vroegpensioen	Het vaste maandsalaris op de peildatum 1 januari op jaarbasis, verhoogd met de vakantietoeslag.	0,70%	0%	0,70%
Premie VPL	Het vaste maandsalaris op de peildatum 1 januari op jaarbasis, verhoogd met de vakantietoeslag.	3,4%	0%	3,4%

- 12.5.2 Als de premie overgang vroegpensioen in de toekomst stijgt of daalt, komt deze stijging of daling voor rekening van de werkgever.

Invulling kaderbepalingen door werkgever en ondernemingsraad

Artikel 13.1 Uitgangspunten en voorwaarden voor vangnetdispensatie

- 13.1.1 De werkgever kan in overeenstemming met de ondernemingsraad invulling geven aan de kaderbepalingen zoals genoemd in [artikel 1.2.1 CAO](#) binnen de in de CAO aangegeven inhoudelijke en procedurele kaders.
- 13.1.2 De ondernemingsraad is bevoegd om met de werkgever te onderhandelen over de invulling van kaderbepalingen.
- 13.1.3 De invulling van kaderbepalingen komt tot stand tussen de werkgever en ondernemingsraad volgens de procedure in [artikel 13.3 CAO](#).
- 13.1.4 Randvoorwaarde voor de invulling van de kaderbepalingen is dat de inhoud van die eigen bepalingen in totaliteit budgettair neutraal is ten opzichte van de vangnetbepalingen in de CAO.
- 13.1.5 Een tussen werkgever en ondernemingsraad overeengekomen eigen invulling kan slechts in werking treden nadat dispensatie is verleend voor de bijbehorende vangnetbepaling. De werkgever dient hiertoe een verzoek in bij de Commissie CAO-zaken tot dispensatie van de betreffende vangnetbepalingen (hierna: vangnetdispensatie).
- 13.1.6 Als de procedure in [artikel 13.3 CAO](#) (nog) niet is doorlopen of er is geen vangnetdispensatie verleend door de Commissie CAO-zaken is de vangnetbepaling in de CAO onverkort van toepassing.

Artikel 13.2 Ingangsdatum, einddatum, nawerking en vervallen grondslag

- 13.2.1 Werkgever en ondernemingsraad komen de datum overeen waarop de invulling van de kaderbepaling van kracht wordt. Voor inwerkingtreding van de eigen invulling van de kaderbepaling is vereist dat vangnetdispensatie is verleend door de Commissie CAO-zaken.
- 13.2.2 De ingevulde kaderbepaling heeft dezelfde einddatum als de CAO, tenzij een andere einddatum is overeengekomen.
- 13.2.3 Zolang in enig jaar (nog) geen nieuwe CAO tot stand is gekomen, behoudt de ingevulde kaderbepaling, net als de CAO, zijn nawerking, tenzij een einddatum voor de ingevulde kaderbepaling is overeengekomen. De afgesproken einddatum is dan leidend.
- 13.2.4 Als een nieuwe CAO in werking treedt en werkgever en ondernemingsraad hebben géén einddatum voor de ingevulde kaderbepaling afgesproken, dan eindigen deze ingevulde kaderbepalingen na een termijn van zes maanden na goedkeuring van het CAO-akkoord. De betreffende vangnetbepalingen worden dan van kracht.

- 13.2.5 Artikel 13.2.4 CAO geldt niet als binnen zes maanden na goedkeuring van het CAO-akkoord, de werkgever met de ondernemingsraad de bestaande invulling van de kaderbepaling heeft verlengd, aangepast of een nieuwe invulling van de kaderbepaling heeft afgesproken, met inachtneming van het bepaalde in artikel 13.1 CAO.
- 13.2.6 Als een nieuwe CAO in werking treedt en werkgever en ondernemingsraad hebben een einddatum afgesproken voor een onder de vorige CAO ingevulde kaderbepaling, verifiëren werkgever en ondernemingsraad of de bestaande invulling van de kaderbepaling nog in overeenstemming is met artikel 13.1 CAO. Indien dit niet het geval is, passen werkgever en ondernemingsraad de invulling van de kaderbepalingen binnen een termijn van zes maanden na goedkeuring van het CAO-akkoord aan.
- 13.2.7 Als bij een wijziging van de CAO geen kader- en vangnetbepaling meer wordt opgenomen waarop de ingevulde kaderbepaling is gebaseerd, dan eindigt deze na een termijn van zes maanden na goedkeuring van het CAO-akkoord waarin de grondslag is vervallen.

Samenvattend schema artikel 13.2

CAO Woondiensten	Eigen invulling kaderbepaling
Einddatum CAO	Zelfde einddatum als de CAO, tenzij een andere einddatum is overeengekomen. De ingangsdatum van de ingevulde kaderbepalingen komen werkgever en OR overeen. Deze datum kan niet eerder liggen dan de verlening van de vangnetdispensatie door de Commissie CAO-zaken.
Nog geen nieuwe CAO	Ingevulde kaderbepalingen hebben nawerking, net als de CAO Woondiensten. Een ingevulde kaderbepaling kan een andere einddatum hebben dan de nawerking, als werkgever en ondernemingsraad dat hebben afgesproken. De afgesproken einddatum is dan leidend.
Nieuwe CAO en geen einddatum voor de ingevulde kaderbepaling	Ingevulde kaderbepalingen eindigen zes maanden na goedkeuring van het CAO-akkoord. Werkgever en OR kunnen deze bestaande bepalingen op basis van de nieuwe CAO verlengen, aanpassen, een nieuwe invulling van de kaderbepalingen opstellen of terugvallen op de vangnetbepaling.
Nieuwe CAO en een latere einddatum voor de ingevulde kaderbepaling	Werkgever en ondernemingsraad verifiëren of de bestaande invulling van de kaderbepaling nog in overeenstemming is met <u>artikel 13.1 CAO</u> . Indien dit niet het geval is, passen werkgever en ondernemingsraad de invulling van de kaderbepalingen binnen een termijn van zes maanden na goedkeuring van het CAO-akkoord aan conform <u>artikel 13.3 CAO</u> .
Vervallen grondslag CAO	De ingevulde kaderbepalingen eindigen zes maanden na goedkeuring van het CAO-akkoord.

Artikel 13.3 Procedure

- 13.3.1 Werknemers worden na het bereiken van een akkoord tussen werkgever en ondernemingsraad over de invulling van een kaderbepaling in de gelegenheid gesteld zich hier schriftelijk anoniem over uit te spreken.
- 13.3.2 Voor ingevulde kaderbepalingen die betrekking hebben op een afgebakende groep werknemers, is goedkeuring vereist van de betreffende bepaling door ten minste 60 procent van deze groep werknemers die deelneemt aan de stemming. Voor in werking treding

van een ingevulde kaderbepaling die betrekking heeft op alle werknemers dient ten minste 60 procent van de werknemers die aan de stemming deelneemt, in te stemmen.

- 13.3.3 Indien de ingevulde kaderbepaling(en) betrekking heeft (hebben) op een afgebakende groep werknemers en ook op alle werknemers, dient eerst de afgebakende groep werknemers te worden geraadpleegd conform het bepaalde in lid 2. Indien de vereiste goedkeuring door de afgebakende groep medewerkers niet wordt gehaald, vindt de invulling van de kaderbepaling geen doorgang.
- 13.3.4 Na goedkeuring van de werknemers doet de werkgever een verzoek tot vangnetdispensatie bij de Commissie CAO-zaken.
- 13.3.5 De eigen invulling van de kaderbepaling treedt in werking op de afgesproken datum, doch niet eerder dan na verlening van vangnetdispensatie door de Commissie CAO-zaken.

Aldus overeengekomen op 1 september 2015

Aedes vereniging van woningcorporaties te Den Haag

J. Boeve

FNV te Amsterdam

J.A. Vos

CNV Vakmensen te Utrecht

J.P. Osinga

A. van Wijngaarden

De Unie te Culemborg

E. Werger

R. Castelein

Bijlagen

- Bijlage 1** Commissie CAO-zaken
- Bijlage 2** Commissie Gelijkstelling Werkgevers
- Bijlage 3** Afspraken tussen CAO-partijen
- Bijlage 4** Reglement en statuten Stichting VUT-fonds voor de Woningcorporaties
- Bijlage 5** Voorbeeld arbeidsovereenkomst

Bijlage I

Commissie CAO-zaken

Reglement van de Commissie CAO-zaken ex artikel 1.4 CAO Woondiensten

Artikel 1. Begripsomschrijving

In dit reglement wordt verstaan onder:

<i>CAO</i>	de Collectieve Arbeidsovereenkomst Woondiensten
<i>Commissie</i>	de Commissie CAO-zaken ex <u>artikel 1.4 van de CAO</u>
<i>Werkgeverspartij</i>	de werkgeverspartij als genoemd in <u>artikel 1.3 van de CAO</u>
<i>Werknemerspartijen</i>	werknemerspartijen als genoemd in <u>artikel 1.3 van de CAO</u>
<i>Partijen</i>	werkgevers en werknemerspartijen gezamenlijk
<i>Werkgeversleden</i>	door de werkgeverspartij benoemde leden
<i>Werknemersleden</i>	door werknemerspartijen benoemde leden

Artikel 2. Samenstelling

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

Artikel 3. Bevoegdheden en werkwijze

1. De commissie heeft de bevoegdheid zich ter plaatse te oriënteren.
2. Indien een interpretatie- of functiewaarderingsgeschil 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.
3. 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.

4. De commissie zal de systeemhouder van de CATS®-methode ter advisering inschakelen, als ten minste twee commissieleden dit bij een functiewaarderingsgeschil wensen.
5. Voor zover daarin in dit reglement niet is voorzien, bepaalt de commissie zelf haar werkwijze.

Artikel 4. Interpretaties

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

- door de werkgever of de werknemer (of een ondernemingsraad) 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 de invulling van de kaderbepalingen afgesproken tussen werkgever en ondernemingsraad en het artikel over deeltijdarbeid.

Artikel 5. Vangnetdispensatie

1. Een verzoek tot vangnetdispensatie wordt, schriftelijk en gemotiveerd, ingediend door de werkgever die met de ondernemingsraad, een eigen invulling van een kaderbepaling is overeengekomen.
2. In het verzoek tot vangnetdispensatie vermeldt de werkgever:
 - de bepalingen waarvoor vangnetdispensatie wordt verzocht;
 - het aantal werknemers ten behoeve van wie vangnetdispensatie wordt verzocht.
3. Bij het verzoek tot vangnetdispensatie moeten worden meegezonden:
 - een afschrift van de eigen invulling van de kaderbepaling;
 - akkoordverklaring van de ondernemingsraad;
 - de uitkomsten van de werknemersraadpleging van [artikel 13.3 CAO](#);
 - stukken waaruit blijkt dat de eigen invulling van de kaderbepaling budgettair neutraal is ten opzichte van de betreffende vangnetbepalingen. Dit blijkt uit de instemming van de ondernemingsraad.
4. Indien de commissie oordeelt dat de eigen invulling van de kaderbepaling tot stand is gekomen conform de voorwaarden uit [hoofdstuk 13](#), wordt vangnetdispensatie toegekend. Toetsingscriteria zijn derhalve:
 - of voldaan is aan de specifieke criteria voor eigen invulling zoals genoemd in desbetreffende kaderbepaling(en), te weten [artikel 3.7](#), [4.8](#), [6.1](#), [6.3](#), [6.5](#) of [7.8 CAO](#);
 - of de procedure van [artikel 13.3 CAO](#) gevolgd is.
5. Vangnetdispensatie die naar het oordeel van de commissie op grond van onjuiste en/of onvolledige gegevens blijkt te zijn verleend, heeft geen rechtskracht.
6. Een verzoek tot vangnetdispensatie wordt binnen zes weken na ontvangst van het verzoek en bijbehorende stukken in behandeling genomen. Deze termijn kan eenmalig met vier weken verlengd worden.

7. Mocht aanvullende informatie nodig zijn, dan wordt deze binnen twee weken door de werkgever geleverd. Na ontvangst van de informatie, bepaalt de commissie de datum van behandeling.
8. Incomplete verzoeken of verzoeken waarbij aanvullende informatie niet wordt verstrekt, worden niet in behandeling genomen.

Artikel 6. Dispensatie anders dan vangnetdispensatie

1. Een verzoek om dispensatie kan uitsluitend bij de commissie worden ingediend door de werkgever die bij individuele overeenkomst met een werknemer wil afwijken van een of meer bepalingen van de CAO. Het verzoek moet schriftelijk en met redenen omkleed worden ingediend.
2. De commissie toetst bij de beoordeling van het verzoek de volgende criteria:
 - of er (tijdelijk) sprake is van bijzondere omstandigheden, afwijkend van hetgeen in de bedrijfstak gebruikelijk is, op grond waarvan het in redelijkheid niet van de werkgever kan worden gevergd dat de CAO-bepaling(en) onverkort wordt toegepast;
 - of het gehele voorgestelde arbeidsvoorwaardenpakket tenminste gelijkwaardig is aan de CAO-bepaling(en).
3. Een verzoek tot dispensatie wordt binnen zes weken na ontvangst van het verzoek en bijbehorende stukken in behandeling genomen. Deze termijn kan eenmalig met vier weken verlengd worden.
4. Mocht aanvullende informatie nodig zijn, wordt deze binnen twee weken door de werkgever geleverd. Na ontvangst van de informatie, bepaalt de commissie de datum van behandeling.
5. Dispensatie wordt in de regel verleend voor een jaar, met dien verstande dat zij in elk geval eindigt na afloop van de looptijd van de CAO.
6. 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 7. Functiewaardering

1. Een verzoek om te oordelen over de toepassing van het Handboek functie-indeling woondiensten (Handboek), uitgave november 2003, kan uitsluitend schriftelijk worden ingediend via de werkgeverspartij of een van de werknemerspartijen. De commissie oordeelt over de gevolgde procedure en/of het resultaat van de functiewaardering.
2. De commissie doet geen uitspraak over:
 - geschillen die de inhoud van de functiebeschrijving betreffen;
 - de wijze waarop de functie door een werknemer wordt vervuld;
 - geschillen waarbij niet eerst de interne geschillenprocedure is gevolgd.
3. De commissie zal marginaal toetsen of de werkgever een consistente invulling heeft gegeven aan de definities die in het Handboek worden gehanteerd. Dit houdt in dat de commissie beoordeelt of de motivering van de werkgever de invulling van de definities kan dragen en de werkgever de vereiste zorgvuldigheid in acht heeft genomen.

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

Artikel 8. Beheer en onderhoud Handboek

De commissie komt minimaal tweemaal per jaar bijeen om het beheer en onderhoud van het *Handboek functie-indeling woondiensten* (Handboek), uitgave november 2003, te bespreken.

Bij deze bijeenkomst zal de systeemhouder van de CATS®-methode aanwezig zijn.

Artikel 9. 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 dispensatie, dan wordt het verzoek afgewezen. Staken de stemmen bij de beslissing op een verzoek over een interpretatie- of functiewaarderingsgeschil, dan volgt geen uitspraak.
3. Alle besluiten van de commissie worden gemotiveerd, schriftelijk vastgelegd en door de voorzitter en secretaris ondertekend, aan de betrokkenen medegedeeld.
4. De commissie vergadert:
 - zo dikwijls als de voorzitter en secretaris dit nodig achten;
 - indien ten minste twee commissieleden dit wensen.

Het secretariaat van de commissie is gevestigd:

Postbus 93121

2509 AC Den Haag

Telefoon: +31 (0)88 233 37 00

**Functiewaardering
Handboek werkgever en
werknemer**



Overlegfase

Overleg met direct leidinggevende over:

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

Duur overlegfase:
Maximaal 30 dagen nadat indelingsbesluit bekend is bij de werknemer.



Geen oplossing en een corporatie met 35 werknemers of meer:

werknemer kan bezwaar indienen bij interne geschillencommissie van de corporatie.
Termijn indienen bezwaar:
Binnen 14 dagen nadat is vastgesteld dat overleg niet tot een oplossing leidt.



Interne paritaire geschillencommissie

Bezwaar tegen:

- Gevolgde procedure functiewaardering.
- Resultaat van de functiewaardering.

Advies interne geschillencommissie:
Binnen 30 dagen na ontvangst bezwaar.



Werkgever herziet of handhaaft indelingsbesluit naar aanleiding advies.
Besluit werkgever:
Binnen 14 dagen na ontvangst advies interne geschillencommissie.



Werknemer kan in beroep tegen besluit werkgever bij Commissie CAO-zaken.

Termijn indienen bezwaar:
Binnen 30 dagen nadat is vastgesteld dat overleg niet tot een oplossing leidt.
Voorwaarde:
Bezwaar is alleen in te dienen via Aedes of vakorganisaties.



Commissie CAO-zaken

Bezwaar tegen:

- Gevolgde procedure functiewaardering.
- Resultaat van de functiewaardering.



Geen oplossing en een corporatie met **34 werknemers of minder:** werknemer kan bezwaar indienen bij Commissie CAO-zaken.
Termijn indienen bezwaar:
Binnen 30 dagen nadat is vastgesteld dat overleg niet tot een oplossing leidt.
Voorwaarde:
Bezwaar is alleen in te dienen via Aedes of vakorganisaties.

Bijlage 2 Commissie Gelijktelling Werkgevers

Reglement van de Commissie Gelijktelling Werkgevers ex artikel 1.7 van de CAO Woondiensten

Artikel 1. Begripsomschrijving

In dit reglement wordt verstaan onder:

CAO	de Collectieve Arbeidsovereenkomst Woondiensten
Commissie	de Commissie Gelijktelling Werkgevers ex <u>artikel 1.7 van de CAO</u>
Werkgeverspartij	de werkgeverspartij als genoemd in <u>artikel 1.3 van de CAO</u>
Werknemerspartijen	werknemerspartijen als genoemd in <u>artikel 1.3 van de CAO</u>
Partijen	werkgevers- en werknemerspartijen gezamenlijk
Werkgeversleden	door de werkgeverspartij benoemde leden
Werknemersleden	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 1.7 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 93121

2509 AC Den Haag

Telefoon: +31 (0)88 233 37 00

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 in het bijzonder en in het algemeen over de inhoud, de kwaliteit en de kwantiteit van het werk in de corporatiebranche.

Artikel 2. Onderzoek loonbouw en beloning directeur-bestuurder

Partijen spreken af onderzoek te doen naar het totale loonbouw in de CAO Woondiensten in vergelijking met loonbouwen in CAO's van arbeidsmarktconcurrenten in de (semi)publieke sector (onder andere gemeenten, provincies en ROC's). Onderzocht wordt in hoeverre het totale loonbouw concurrerend is met de loonbouwen van de arbeidsmarktconcurrenten.

Daarnaast wordt de mogelijkheid onderzocht of en op welke wijze het onderbrengen van de beloning van de directeur-bestuurder in de CAO een bijdrage levert aan evenwichtige beloningsverhoudingen in de sector. Onderdeel van het onderzoek is het toetsen van de marktconformiteit van het loonbouw van medewerkers in de CAO in relatie tot de marktconformiteit van de bezoldiging van directeur-bestuurders, zoals nu bij wet is geregeld.

Partijen spreken op voorhand uit dat ze consequenties aan de resultaten van dit onderzoek verbinden. Het onderzoek zal binnen zes maanden worden afgerond.

Artikel 3. Werkgelegenheid

Werkgevers en werknemers vinden het van belang om afspraken te maken om de transitie van de branche te begeleiden via afspraken die ten doel hebben de mobiliteit van medewerkers in de CAO Woondiensten te bevorderen.

Werkgevers stellen 1 miljoen euro beschikbaar gedurende de looptijd van de CAO ter bevordering van werk naar werk/mobiliteit binnen en buiten de branche.

Door een paritair samengestelde werkgroep wordt hiervoor een plan van aanpak opgesteld.

Onderdeel van dit plan van aanpak is ieder geval een strategische personeelsplanning op basis van een inventarisatie op medewerkerniveau, die eenmaal per twee jaar herijkt wordt, te beginnen op 1 januari 2016. Daarnaast zal FLOW een instrument ontwikkelen c.q. aanschaffen om te beoordelen wat nodig is op medewerkerniveau, om de afstand tot de arbeidsmarkt op een aanvaardbaar niveau terug te brengen.

Het terudringen van de afstand tot de arbeidsmarkt dient voor zover voor handen bij FLOW met FLOW-instrumenten gerealiseerd te worden.

Artikel 4. Aanvulling derde WW-jaar

In het sociaal akkoord van april 2013 is opgenomen dat sociale partners afspraken maken over een private aanvullende WW-verzekering (derde-WW-jaar).

Om invulling hieraan te geven spreken CAO partijen hierover het volgende af:

- dat ze gezamenlijk in kaart brengen welke kosten gepaard gaan met een private aanvullende WW-verzekering in de corporatiebranche;
- dat ze met elkaar in overleg treden om hierover afspraken te maken die passend zijn in de corporatiebranche. Hierbij zal rekening worden gehouden met het advies van de STAR over dit onderwerp en met afspraken die in andere sectoren op dit punt worden gemaakt.

Als een van de CAO partijen op dit punt overleg wenst zal dit worden gehonoreerd.

Artikel 5. Sectorplan Arbeidsmarkt

De corporatiebranche ondergaat grote veranderingen die impact hebben op de arbeidsmarkt in de sector. CAO-partijen maken zich sterk voor optimale arbeidsmarktcondities voor zowel corporaties als werknemers. In januari 2015 is FLOW gestart met de uitvoering van het Sectorplan werkgelegenheid woningcorporaties. Hierin staan maatregelen gericht op de werkgelegenheid in de branche en het stimuleren van mobiliteit. Van 1 januari 2015 tot 1 juli 2017 is anderhalf miljoen euro beschikbaar voor corporaties die werkgelegenheidsmaatregelen willen treffen. Het sectorplan wordt mede gefinancierd door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Het sectorplan omvat vier hoofdactiviteiten: Van werk-naar-werktrajecten, regionale samenwerkingsverbanden, stimuleren van mobiliteit en inzetbaarheid en toekomstgerichte scholing.

Artikel 6. Sectorale aanpak preventie werkdruk, agressie en geweld

Sociale partners vinden het belangrijk dat werknemers in de sector woningcorporaties veilig en gezond kunnen werken. Op de website www.flowarbportal.nl kunnen werkgevers en werknemers voor advies en ondersteuning op het gebied van psychosociale arbeidsbelasting terecht.

Op de website staat handige en praktische informatie en ondersteuning voor werknemers en werkgevers.

- voor werknemers onder andere:
 - Hoe herken je werkdruk en hoe voorkom je het? Wat kun je er zelf aan doen?
 - Wat moet je doen bij een agressie-incident?
 - Waar kun je terecht als je last hebt van agressie-incidenten en/of werkstress?
 - 'De Stressmanager' een online instrument dat helpt bij het omgaan met stress en werkdruk.
- voor werkgevers onder andere:
 - Een 'toolkit' met informatie en praktische instrumenten om agressie en werkdruk werkelijk aan te pakken en op te nemen in het organisatiebeleid.
 - Interactieve checklists die helpen bij het signaleren van agressie en werkdruk en bijpassende maatregelen en hulpmiddelen bieden.

Daarnaast is voor de sector een branche-specifieke RI&E beschikbaar. Met dit instrument kunnen corporaties de arborisico's in hun bedrijf in kaart brengen en evalueren. De software maakt het mogelijk om meteen een plan van aanpak te maken en er kunnen diverse rapportages worden gegenereerd. Omdat de branche-specifieke RI&E officieel is onderschreven door partijen, hoeven

kleinere corporaties (met minder dan 25 werknemers) die hun RI&E met dit instrument maken, deze niet langer te laten toetsen door een erkende arbodienst.

Bijlage 4

Reglement en statuten Stichting VUT-fonds voor de Woningcorporaties

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

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

Artikel I. Begripsbepalingen

<i>Stichting:</i>	Stichting VUT-fonds voor de Woningcorporaties;
<i>Bestuur:</i>	het bestuur van de Stichting;
<i>CAO:</i>	de collectieve arbeidsovereenkomst Woondiensten;
<i>Regeling:</i>	de bepalingen inzake vervroegde uittreding in de CAO;
<i>Pensioenfonds:</i>	Stichting Pensioenfonds voor de Woningcorporaties;
<i>Pensioendatum:</i>	de eerste dag van de maand waarin de VUT-gerechtigde de 65-jarige leeftijd bereikt;
<i>Werkgever:</i>	de werkgever zoals omschreven in artikel 1.4 van de CAO;
<i>Werknemer:</i>	de werknemer zoals omschreven in artikel 1.4 van de CAO, die vóór 1 januari 1950 is geboren en die: 1. op of na 1 januari 2006 uittreedt conform de bepalingen van dit reglement; of 2. vóór 1 januari 2006 gedeeltelijk is uitgetreden conform de bepalingen van het reglement dat vóór 1 januari 2006 van kracht was, en alleen voor het deel dat hij op of na 1 januari 2006 verder uittreedt;
<i>VUT-gerechtigde:</i>	de werknemer wiens verzoek om geheel of gedeeltelijk krachtens dit reglement te mogen uittreden door de stichting is ingewilligd en die ook feitelijk is uitgetreden;
<i>Loon:</i>	het vaste maandloon van de werknemer bij de aanvang van het kalenderjaar dan wel de aanvang van de dienstbetrekking, vermeerderd met een evenredig gedeelte van de voor de werknemer geldende vakantietoeslag en inclusief de vergoeding voor bereikbaarheidsdienst ingevolge artikel 3.7 en 3.8 van de CAO volgens een van tevoren vastgesteld jaarrooster. In geval van demotie wordt uitgegaan van het loon zoals dat gold vóór ingang van de demotie. Dit loon wordt, zolang de demotie voortduurt, op de eerste januari van elk jaar opnieuw vastgesteld en verhoogd of verlaagd met hetzelfde percentage tot in twee decimalen nauwkeurig als waarmee de lonen bij de woningcorporaties in het voorafgaande kalenderjaar na 1 januari zijn verhoogd of verlaagd, met inbegrip van de verhoging of verlaging per 1 januari van het jaar van vaststelling.
<i>Parttimebreuk:</i>	de breuk die ontstaat door de overeengekomen wekelijkse arbeidsduur te delen door de voor woningcorporaties geldende arbeidsduur.
<i>Maximeringsgrens:</i>	het maximaal in aanmerking te nemen loon op jaarbasis, vermenigvuldigd met de parttimebreuk. Het in de vorige zin bedoelde loon is voor het eerst in 1998 vastgesteld op € 45.378,02 en wordt jaarlijks (voor het eerst per 1 januari 1999) verhoogd met het percentage waarmee – ten gevolge van algemeen voor de woningcorporaties geldende loonmaatregelen – de lonen in de bedrijfstak worden verhoogd. Met ingang van 2002 wordt de aldus vastgestelde maximeringsgrens afgerond in euro's naar boven.
<i>WAO:</i>	de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering
<i>WIA:</i>	de Wet Werk en inkomen naar Arbeidsvermogen
<i>WW:</i>	de Werkloosheidswet
<i>IOAW:</i>	de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijke arbeidsongeschikte werkloze werknemers

*Voor een actueel reglement verwijzen wij naar www.spw.nl.

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 exclusief de vergoeding voor de bereikbaarheidsdienst.
 - b. Van de bijdrage komt een door CAO-partijen jaarlijks te bepalen percentage van het loon (exclusief de vergoeding voor de bereikbaarheidsdienst) ten laste van de werknemer. De werknemer is zijn aandeel in de bijdrage verschuldigd aan zijn werkgever. De werkgever is verplicht bij elke loonbetaling op het loon in te houden het aandeel in de bijdrage, dat de werknemer aan zijn werkgever verschuldigd is ter zake van de periode waarop de loonbetaling betrekking heeft. Indien en 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. Door middel van een door het pensioenfonds opgestelde en door de werkgever en werknemer ondertekende afstandsverklaring kan afgezien worden van hetgeen onder sub c. staat vermeld. Indien het dienstverband met de werkgever vóór 1 juli 1999 is beëindigd anders dan door uittreden op grond van de Overgangs- of IngroeivUT-regeling en niet aansluitend met een andere werkgever is aangevangen, kan de werkgever eenzijdig afstand doen van het gestelde in sub c van dit artikellid.
 - e. Indien de werknemer ingevolge het reglement van het pensioenfonds of van een ander pensioenfonds in verband met verleende dispensatie recht heeft op premievrijstelling wegens arbeidsongeschiktheid, wordt de bijdrage als bedoeld in a en b van dit artikellid met ingang van 1 januari 1998 verminderd overeenkomstig het vrijstellingspercentage waarvan wordt uitgegaan bij de premieberekening voor het pensioenfonds.
2. De werkgever is verplicht op de tijdstippen, op de wijze en over de tijdvakken als door de Stichting bepaald de gegevens te verstrekken die de Stichting nodig acht om de door de werkgever volgens lid 1 verschuldigde bijdrage of de door de Stichting te vorderen voorschotbijdrage vast te stellen. Indien de werkgever niet, niet tijdig, of onvolledig de benodigde gegevens aan de Stichting verstrekt, is de Stichting bevoegd de hoogte van de bijdrage of het voorschot bindend vast te stellen.
3. De werkgever is verplicht de bijdrage over de periode waarover deze verschuldigd is bij vooruitbetaling te voldoen binnen 14 dagen na dagtekening van de desbetreffende nota van de Stichting. De Stichting is bevoegd van de werkgever te vorderen dat hij op de

door de Stichting te bepalen tijdstippen en tot door de Stichting te bepalen bedragen voorschotten op de verschuldigde bijdragen zal betalen. Bij niet tijdige betaling van de verschuldigde bijdrage of het verschuldigde voorschot is de werkgever door het enkele verloop van de termijn in gebreke. De Stichting is dan bevoegd te vorderen:

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

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

Artikel 3. Algemene bepalingen

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

Artikel 4. Volledige uittreding

1. Om volledig krachtens de in dit hoofdstuk neergelegde regeling te kunnen uittreden moet de betrokken werknemer op het moment dat hij uittreedt voldoen aan de volgende voorwaarden:
 - a. de werknemer voldoet aan de omschrijving uit artikel 1 en;
 - b. de werknemer was op 31 december 1997 in dienst van een werkgever, en;
 - c. de werknemer is op het moment dat hij uittreedt ten minste 57 jaar en heeft ten minste 40 jaar aantoonbaar gewerkt, waarvan 25 jaren zijn doorgebracht in een dienstverband bij een of meer werkgevers, met inachtneming van het bepaalde in artikel 6 en 7. De laatste 10 jaar daarvan dienen direct voorafgaande aan de datum van uittreden en ononderbroken in dienstverband bij een of meer werkgevers te zijn doorgebracht met inachtneming van het bepaalde in artikel 6 en 7, of;
 - d. de werknemer is op het moment dat hij uittreedt ten minste 60 jaar en heeft gedurende 10 jaren direct voorafgaande aan de datum van uittreden ononderbroken in dienstverband gewerkt bij een of meer werkgevers met inachtneming van het bepaalde in artikel 6 en 7;
 - e. indien na aanvang van de gedeeltelijke uittreding verhoging van het deelnemingspercentage wordt toegestaan of de werknemer volledig uittreedt, dan is het bepaalde in artikel 10 lid 6 van toepassing.
2. *Inkoop*
Een werknemer die minder dan de in lid 1 in sub c of sub d bedoelde perioden bij één of meer werkgevers werkzaam is geweest, kan volledig uittreden indien de werkgever een door het bestuur vast te stellen kostendekkende bijdrage in de uitkeringslasten voor deze werknemer heeft betaald.

Artikel 5. Gedeeltelijke uittreding

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

uittredingspercentage hoger is dan het uittredingspercentage dat hoort bij het moment van aanvang van gedeeltelijke uittreding. Bij verhoging van het uittredingspercentage is het bepaalde in artikel 10 lid 6 van toepassing.

Artikel 6. Onderbreking van het dienstverband

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

Artikel 7. Dienstjaren

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

Artikel 8. De aanvraag

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

Artikel 9. Uitkeringsgrondslag

1. Als grondslag voor de uitkering als bedoeld in dit hoofdstuk geldt het loon op jaarbasis zoals door de werkgever vastgesteld en opgegeven. Voor werknemers die op of na 1 januari 1998 een loon genoten van ten hoogste de maximeringsgrens wordt voor de

berekening van de uitkeringsgrondslag het loon op jaarbasis tot de maximeringsgrens in aanmerking genomen. De uitkeringsgrondslag wordt vastgesteld of opnieuw vastgesteld:

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

Indien de werknemer 50 jaar of ouder is en in het kader van demotie een lager betaalde functie aanvaardt waardoor zijn uitkeringsgrondslag daalt, dan kan zijn uitkeringsgrondslag – met inachtneming van de hierboven genoemde maximering – op het niveau direct voorafgaand aan de daling als gevolg van demotie op zijn verzoek blijven gehandhaafd.

2. [mitigering geschrapt]
3. Indien in (een deel van) de periode van tien jaar onmiddellijk voorafgaande aan de uittredingsdatum de tussen de werknemer en zijn werkgever overeengekomen wekelijkse arbeidsduur minder heeft bedragen dan de normale arbeidsduur, of gedeeltelijke uittreding heeft plaatsgevonden, wordt de volgens de voorgaande leden van dit artikel berekende uitkeringsgrondslag vastgesteld met toepassing van een gewogen parttimebreuk. Indien de werknemer echter in het kader van demotie zijn overeengekomen wekelijkse arbeidsduur heeft verlaagd, dan kan deze daling als gevolg van demotie op zijn verzoek buiten beschouwing blijven.
4. De gewogen parttimebreuk wordt vastgesteld door rekening te houden met de parttimebreuken en de reeds plaatsgevonden gedeeltelijke uittreding die in de periode van tien jaren bedoeld in het derde lid voor de werknemer hebben gegolden en met de tijd gedurende welke zij hebben gegolden.
5. Het gestelde in het eerste lid van dit artikel geldt niet voor werknemers die vóór 2 januari 2000 conform dit hoofdstuk uittreden.

Artikel 10. Rechten van een VUT-gerechtigde

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

Tabel vaststelling uitkeringspercentage

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

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

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

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

Artikel 11. Inhoudingen

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

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

Artikel 12. Financiële verplichtingen van de Stichting respectievelijk de werkgever

1. De Stichting neemt voor haar rekening:
 - a. de vergoeding van de inkomensafhankelijke bijdrage ingevolge de Zorgverzekeringswet.
 - b. het resterende deel van het in artikel 11, onder c bedoelde werknemersdeel van de verschuldigde pensioenpremie, vermeerderd met het werkgeversdeel van de in genoemd artikel bedoelde pensioenpremie, voor zover de VUT-gerechtigde niet verzekerd is bij het Pensioenfonds.
2. De Stichting betaalt aan de VUT-gerechtigde die vóór 1 januari 2005 is uitgetreden de ingevolge de Wet overheveling opslagpremies verschuldigde overhevelingstoeslag. De Stichting zal vanaf het moment van afschaffing van deze overhevelingstoeslag voorzien in een voor de Stichting kostenneutrale vervangende toeslag, voor zover dit naar de mening van het bestuur nodig is om de voor de VUT-gerechtigde door de afschaffing van die wet ontstane nadelige inkomsteneffecten te compenseren.
3. De Stichting neemt aan pensioenpremie voor een voor de VUT-gerechtigde bij zijn werkgever geldende pensioenregeling maximaal voor haar rekening, het bedrag dat de Stichting voor haar rekening zou nemen, indien de VUT-gerechtigde in de verplichte regeling van het Pensioenfonds zou deelnemen.
4. De op het moment van uittreding bestaande pensioen- respectievelijk zorgverzekeringen(en) worden door de werkgever tot de pensioendatum voortgezet. Het deel van de kosten voor de zorgverzekering ingevolge de Zorgverzekeringswet dat na toepassing van de voorgaande leden niet voor rekening van de VUT-gerechtigde of de Stichting komt, komt ten laste van de werkgever. Het deel van de pensioenpremie, dat na toepassing van artikel 11 en de voorgaande leden niet voor rekening van de VUT-gerechtigde of de Stichting komt, komt ten laste van de werkgever, 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, WIA, WW, Toeslagenwet of IOAW alsmede eventueel het (aanvullend) arbeidsongeschiktheidspensioen en/of het aanvullend invaliditeitspensioen en/ of het WIA-pluspensioen, en/of een WGA-hiaataanvulling en/of het WIA-excedentpensioen zoals bedoeld in artikel 5.2 van de CAO, dan dient hij zulks te melden aan de Stichting.

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

Artikel 15. Voorwaarden voor uittreding

1. Om voor een uitkering in de zin van dit hoofdstuk in aanmerking te komen dient de werknemer op het moment dat hij uittreedt te voldoen aan de volgende voorwaarden:
 - a. de werknemer is geboren vóór 1 januari 1950 en was op 31 december 1997 in dienst van een werkgever, en
 - b. de werknemer maakt geen gebruik van de in hoofdstuk II beschreven overgangsvut-regeling;
 - c. de werknemer heeft gedurende 10 jaren direct voorafgaande aan de datum van uittreden ononderbroken in dienstverband gewerkt bij een of meer werkgevers met inachtnaam van het bepaalde in lid 2, en
 - d. de werknemer is vanaf 1 januari 1998 tot de ingangsdatum van de uitkering krachtens dit hoofdstuk onafgebroken in dienst gebleven van een werkgever als bedoeld in artikel 1 van dit reglement, en
 - e. op de datum van aanvang van de VUT-uitkering gaat het vroegpensioen, dat de werknemer bij het Pensioenfonds dan wel bij het uitvoeringsorgaan van de bijzondere vroegpensioenregeling op grond waarvan vrijstelling van de verplichte deelneming in het Pensioenfonds bestaat, heeft opgebouwd in zijn geheel in, ofwel de werknemer maakt in gelijke mate als bepaald krachtens artikel 18 gebruik van de mogelijkheid tot deeltijd-pensionering 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

tien-jaren-eis als bedoeld in lid 1 sub 3, door het bestuur buiten beschouwing worden gelaten.

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

3. De Stichting willigt een verzoek om uittreding in als naar het oordeel van de Stichting aan alle voorwaarden is voldaan. De uitkering zal steeds ingaan op de eerste dag van een kalendermaand.
4. Een werknemer die minder dan de in lid 1 sub 3 bedoelde periode bij een of meer werkgevers werkzaam is geweest, kan vanaf de eerste dag van de maand samenvallend met of volgend op de 60ste verjaardag volledig uittreden indien de werkgever een door het bestuur vast te stellen kostendekkende bijdrage in de uitkeringslasten voor deze werknemer heeft betaald.
5. Een werknemer die op 1 januari 1998 reeds de 60-jarige leeftijd heeft bereikt doch pas na 1 januari 2000 voldoet aan het gestelde onder lid 1 sub 3 van dit artikel, kan tevens gebruik maken van een uitkering in de zin van dit artikel met inachtneming van het eerste lid van dit artikel.
6. Uitgezonderd van de in dit hoofdstuk neergelegde regeling zijn werknemers die onder een afvloeiingsregeling of non-activiteitsregeling vallen.
7. Volledige uittreding volgens de regeling zoals bedoeld in dit artikel is slechts mogelijk wanneer de werknemer op het moment dat hij uittreedt het dienstverband bij een werkgever heeft beëindigd.
Gedeeltelijke uittreding zoals bedoeld in artikel 17, is slechts mogelijk wanneer werkgever en werknemer in overleg schriftelijk een met de gedeeltelijke uittreding corresponderende vermindering van de overeengekomen arbeidstijd zijn overeengekomen.
8. [geschrapt]

Artikel 16. Berekening van de VUT-uitkering

1. *Berekening VUT-uitkering bij ingang op de 60-jarige leeftijd*

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

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

In bovenstaande formule wordt verstaan onder:

VP: het vroegpensioen dat de VUT-gerechtigde vanaf de ingangsdatum ontvangt van het Pensioenfonds. Indien de VUT-gerechtigde heeft deelgenomen aan een (vroeg-)pensioenregeling, op grond waarvan vrijstelling van de verplichte deelneming in het Pensioenfonds bestaat, wordt mede tot het VP gerekend het door de Stichting berekende vroegpensioen dat de VUT-gerechtigde bij het Pensioenfonds zou hebben opgebouwd

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

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

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

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

[mitigering geschrapt]

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

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

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

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

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

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

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

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

- a. de VUT-uitkering, en
- b. het vroegpensioen dat de VUT-gerechtigde van het Pensioenfonds ontvangt, en/of
- c. het door de Stichting berekende vroegpensioen dat de VUT-gerechtigde bij het Pensioenfonds zou hebben opgebouwd als de VUT-gerechtigde in perioden van deelname aan een bijzondere vroegpensioenregeling, op grond waarvan vrijstelling van de verplichte deelneming in het Pensioenfonds bestaat, deelnemer aan het Pensioenfonds zou zijn geweest, uitstijgt boven 100% van het laatstelijk vastgestelde loon (12 maal het vaste maandloon vermeerderd met de vakantietoeslag en inclusief de vergoeding voor bereikbaarheidsdienst ingevolge artikel 3.6 van de CAO volgens een van tevoren vastgesteld jaarrooster) wordt het meerdere aangewend voor extra ouderdomspensioen in de pensioenregeling van het Pensioenfonds, voor zover de fiscale grenzen voor het ouderdomspensioen als bedoeld in de Wet op de loonbelasting 1964 niet worden overschreden. De in de vorige volzin bedoelde aanwending vindt niet plaats indien de werknemer, na melding door de Stichting van de overschrijding, binnen de door het bestuur gestelde termijn heeft aangegeven het meerdere niet te willen aanwenden voor een hoger ouderdomspensioen. In dat geval wordt dit deel van de VUT-uitkering op de ingangsdatum ineens uitgekeerd onder inhouding van belastingen en heffingen.

Indien de werknemer vóór 1 januari 2006 de 60-jarige leeftijd heeft bereikt en na 1 januari 2006 zijn VUT-uitkering laat ingaan, is over de periode vóór 1 januari 2006

onderdeel a tot en met c van dit lid niet van toepassing. Gedurende deze periode blijft artikel 16 lid 3 van het toen geldende Overgangs- en Ingroei-VUT-reglement van toepassing.

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

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

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

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

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

5. *Overhevelingstoeslag*

De Stichting betaalt aan de VUT-gerechtigde die vóór 1 januari 2005 is uitgetreden 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.

6. *Pensioenverzekering en zorgverzekering*

De op het moment van uittreding bestaande pensioen- respectievelijk zorgverzekering(en) voor de betrokkene worden door de werkgever tot de pensioendatum voortgezet.

Artikel 17. Hoogte van de VUT-uitkering bij gedeeltelijke uittreding

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

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

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

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

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, zulks 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% 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 gebruik maakt van de deeltijd uittredingsregeling eindigt, wordt de gedeeltelijke uittreding van rechtswege omgezet in een volledige uittreding volgens deze VUT-regeling.

Artikel 17a. Inhoudingen

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

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

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 of de WIA, geldt het bepaalde in de volgende volzin.
Zolang de arbeidsongeschiktheid voortduurt, wordt de VUT-uitkering verminderd met de ontvangen WAO-uitkering respectievelijk WIA-uitkering (voorzover deze betrekking heeft op loon verdiend bij een werkgever), met ontvangen (aanvullend) arbeidsongeschiktheidspensioen, invaliditeitspensioen, WIA-pluspensioen, een WGA-hiaataanvulling en met WIA-excedentpensioen voorzover dit nog niet op het vroegpensioen in mindering is gebracht.
Ingeval van vermindering van de WAO-uitkering respectievelijk de WIA-uitkering wegens het niet voldoen aan de voorschriften van de uitkeringsinstantie wordt door de Stichting de in dit artikel neergelegde anticumulatiebepaling toegepast alsof de WAO-uitkering respectievelijk de WIA-uitkering niet verminderd is door de uitkeringsinstantie.
2. Wanneer de VUT-gerechtigde bij het begin van of tijdens de uitkeringsduur van de VUT-uitkering in aanmerking komt voor een uitkering uit hoofde van de WAO of de WIA dan dient hij zulks te melden aan de Stichting.
De VUT-gerechtigde is verplicht elke wijziging in de WAO-uitkering respectievelijk de WIA-uitkering direct aan de Stichting te melden.
Indien en zodra een VUT-gerechtigde een (aanvullend) arbeidsongeschiktheidspensioen, invaliditeitspensioen, WIA-pluspensioen, een WGA-hiaataanvulling of WIA-excedentpensioen ontvangt krachtens een pensioenregeling dient hij dit aan de Stichting te melden.
3. Wanneer een VUT-gerechtigde tijdens de eerste maand van uitkering van zijn VUT-uitkering recht heeft op doorbetaling van loon wegens ziekte dient hij zulks te melden aan de Stichting. De VUT-gerechtigde is verplicht elke wijziging in de hoogte van het wegens ziekte doorbetaalde loon of in de grootte van het tijdens arbeidsongeschiktheid doorbetaalde loon direct aan de Stichting te melden.

Artikel 19. Verplichtingen van de werkgever

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

Artikel 20. Indexering

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

Artikel 21. Terugvordering, beëindiging

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

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

Artikel 22. Controle

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

Artikel 23. Beëindiging uitkeringen

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

Bij overlijden van de VUT-gerechtigde vóór de pensioendatum eindigt de uitkering op de laatste dag van de maand waarin het overlijden plaatsvond. In dit geval wordt aan de nagelaten betrekkingen zoals omschreven in artikel 7:674 van het Burgerlijk Wetboek een overlijdensuitkering verstrekt. Deze uitkering is gelijk aan een bedrag van één maal de hoogte van de uitkering van de maand waarin het overlijden van de VUT-gerechtigde plaatsvond.

Artikel 24. Hardheidsclausule

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

Artikel 25. Verplichting tot opgave van gegevens

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

Artikel 26. Nevenverdiensten

1. Inkomsten verkregen uit arbeid, zelfstandig beroep of uit een uitzend-, detacherings- of een ander bemiddelingscontract worden op de krachtens dit reglement verstrekte uitkeringen in mindering gebracht, voorzover deze inkomsten, tezamen met de VUT-uitkering en (aanvullend) vroegpensioen waaronder mede wordt verstaan extra vroegpensioen verkregen door uitruil van ouderdomspensioen en uitkeringen uit een door de werkgever toegezegde stamrechtverzekering, het laatstgenoten ongemaximeerde vroegpensioengevend jaarloon, rekening houdend met een parttimebreuk, te boven gaan. Uitgezonderd hiervan zijn:
 - a. inkomsten die door de werknemer reeds op 55-jarige leeftijd of bij uitreden voor de 57-jarige leeftijd 2 jaren voor de ingangsdatum van de VUT-uitkering werden genoten en door hem bij het bereiken van die leeftijd zijn gemeld aan de Stichting, of
 - b. vergoedingen die worden genoten voor werkzaamheden als bestuurslid (niet zijnde directeur) of als lid van een toezichthoudend orgaan bij een werkgever als bedoeld in artikel 1, of werkzaamheden verricht voor een visitatiecommissie, een stichting voor beheer van visitatiecommissies of een wooninvesteringsfonds of werkzaamheden verricht door een oud-statutair-directeur als personal coach van een statutair directeur.Onder inkomsten uit arbeid wordt mede verstaan inkomsten verkregen uit een stijging van het deeltijdienstverband na ingang van het deeltijdvroegpensioen.
2. De VUT-gerechtigde is verplicht om zijn inkomsten uit arbeid en de wijzigingen die zich hierin voordoen, te melden aan de Stichting. Voorts is de VUT-gerechtigde verplicht, op verzoek van de Stichting, naar waarheid informatie te verstrekken over de werkzaamheden en de daaruit genoten inkomsten.

Artikel 27. Slotbepaling

In onvoorziene gevallen beslist het bestuur.

Artikel 28. Fiscale toets

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

Artikel 29. Inwerkingtreding

Alle reglementsbepalingen die betrekking hebben op de Overgangs- en Ingroei-VUT-regeling treden op 1 januari 1998 in werking. De Overgangs- en Ingroei-VUT-regeling is laatstelijk gewijzigd met ingang van 1 januari 2012.

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

Naam en zetel

Artikel 1.

1. De stichting draagt de naam: Stichting VUT-fonds voor de Woningcorporaties.
2. De stichting is gevestigd in Amsterdam.
3. Zij is opgericht op 11 juni 1980.

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 gebruik maken, 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 werkgeversleden door Aedes vereniging van woningcorporaties te Hilversum;
 - één werknemerslid door de FNV Bouw te Woerden;
 - één werknemerslid door de CNV Vakmensen te Utrecht;
 - één werknemerslid door De Unie te Culemborg.
2. Aedes vereniging van woningcorporaties wijst één plaatsvervanger aan, welke elk van de drie werkgeversleden kan vervangen. De plaatsvervanger kan niet meer dan één bestuurslid tegelijk vervangen. Elke organisatie, genoemd in het eerste lid, die een werknemerslid benoemt, wijst één plaatsvervanger aan.
Iedere plaatsvervanger kan bij ontstentenis van een bestuurslid van de organisatie die ook de plaatsvervanger heeft aangewezen, 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 FNV Bouw en De Unie, geldt in de vergadering van het bestuur de volgende stemverhouding:
 1. het lid benoemd door de FNV Bouw heeft drie stemmen;
 2. het lid benoemd door de CNV Vakmensen heeft twee stemmen;
 3. het lid benoemd door De Unie heeft één stem;
 4. 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 blijke van de vaststelling worden deze stukken door de voorzitter en de secretaris van de stichting ondertekend.
2. De in het eerste lid bedoelde stukken worden ter inzage van de bij de stichting betrokken werkgevers en werknemers neergelegd:
 - a. ten kantore van de stichting;
 - b. op één of meer door de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan te wijzen plaatsen. De in het eerste lid bedoelde stukken worden op aanvraag aan de bij de stichting betrokken werkgevers en werknemers toegezonden tegen betaling van de daaraan verbonden kosten.
3. Het boekjaar is gelijk aan het kalenderjaar.

Beheer en geldmiddelen

Artikel 9.

1. 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. Gerede 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 zoveel mogelijk in bewaring gegeven bij algemene handelsbanken.
4. Het bestuur zal de kosten van beheer van de geldmiddelen en de wijze van verrekening van die kosten vaststellen.

Statutenwijziging en ontbinding

Artikel 10.

1. Besluiten tot wijziging van de statuten respectievelijk ontbinding van de stichting kunnen slechts worden genomen met algemene stemmen in een vergadering waarin ten minste vier van de zes bestuursleden aanwezig zijn.
2. Het ontbindingsbesluit duidt tevens de bestemming van een batig saldo van de vereffening aan. Deze bestemming zal zoveel 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 tot stand komen. 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 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.

Bijlage 5 Voorbeeld arbeidsovereenkomst

De werkgever kan van de voorbeeld arbeidsovereenkomst gebruikmaken.

Het bestuur/de directie van
gevestigd te
verklaart hiermee met ingang van 201.. voor bepaalde/onbepaalde tijd¹
in dienst te hebben genomen, met inachtneming van een proeftijd van één/twee maanden².
.....
(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 201..
- De arbeidsovereenkomst kan tussentijds door elk der partijen worden opgezegd met inachtneming van de opzegtermijnen in de CAO³.

De normale werktijden van de werknemer zijn
De overeengekomen arbeidstijd bedraagt ... uur per week⁴.
De arbeid zal worden verricht in (aanduiding vestigingsplaats werkgever)⁵.
De werknemer wordt ingedeeld in salarisgroep
Het aanvangssalaris bedraagt €,... per maand.
De werknemer neemt deel in het Pensioenfonds voor de Woningcorporaties⁶.
Voor het bovenstaande en de andere arbeidsvoorwaarden wordt verwezen naar de CAO Woondiensten⁷.

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt op 201..
te

.....
(handtekening werknemer)

.....
(handtekening werkgever)⁸

Toelichting op de voorbeeld arbeidsovereenkomst:

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 bedraagt de proeftijd maximaal 1 maand. Bij een arbeidsovereenkomst met een duur van langer dan zes maanden maar korter dan twee jaar bedraagt de maximale proeftijd één maand. Let op: Er kan geen proeftijd worden overeengekomen in een arbeidsovereenkomst van zes maanden of korter!
3. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan slechts tussentijds worden opgezegd indien dat recht voor beide partijen schriftelijk is overeengekomen. Hier kan dus een dergelijk beding worden opgenomen. Indien de werkgever hiervan te zijner tijd gebruik wil maken, zal wel eerst een ontslagvergunning moeten worden aangevraagd en vervolgens ook de geldende opzegtermijn in acht moeten worden genomen.
4. Als met de werknemer een arbeidstijd wordt overeengekomen die korter is dan in artikel 3.1 van deze CAO genoemd, moet hier de overeengekomen arbeidstijd worden vermeld.
5. Als het werk niet op een vaste plaats of niet hoofdzakelijk op een vaste plaats wordt verricht, dient te worden vermeld dat de werknemer zijn arbeid op verschillende plaatsen verricht, alsmede de zetel van de werkgever.
6. Iedere deelnemer ontvangt rechtstreeks van het pensioenfonds een informatiemap over de pensioenregeling.
7. Als het aan de orde komt, kan tevens worden verwezen naar bedrijfseigen regelingen van de corporatie (personeelsgids enz.).
8. Werkgever en werknemer krijgen elk één ondertekend origineel exemplaar van de arbeidsovereenkomst.

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

- het tijdstip van indiensttreding;
- of deze voor bepaalde of onbepaalde tijd is aangegaan;
- de proeftijd als die met de werknemer is afgesproken;
- de standplaats;
- de afgesproken arbeidsduur per week;
- de normale werktijden;
- de functienaam;
- de salarisgroep en het afgesproken beginsalaris;
- dat deze CAO van toepassing is;

- de rechten en verplichtingen bij telewerken, als dit is afgesproken;
- bedingen afgesproken met de werknemer.

Trefwoordenlijst

A

Aanloopstap, zie [Salaris](#)

Aanstelling, zie [Arbeidsovereenkomst](#)

Aanvullend arbeidsongeschiktheidspensioen (AAP), zie [Arbeidsongeschiktheid](#)

Adressen [102](#)

Afspraken CAO-partijen [65](#)

Algemene bepalingen, zie [CAO](#)

Algemene verplichtingen [12](#)

Andere werkzaamheden [12](#)

Arbeidsomstandigheden [34](#)

Arbeidsongeschiktheid

- aanvullend arbeidsongeschiktheidspensioen (AAP) [31](#)
- arbeidsongeschiktheidspensioen (AP) [31](#)
- eindejaarsuitkering [31](#)
- invaliditeitspensioen (IP) [32](#)
- premies [32](#)

Arbeidsongeschiktheidspensioen (AP), zie [Arbeidsongeschiktheid](#)

Arbeidsongeschiktheidsvoorzieningen [30](#)

Arbeidsovereenkomst

- aanstelling [12](#)
- arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd [12](#)
- beëindiging [13](#)
- indiensttreding [12](#)
- ontslag [14](#)
- opzegtermijnen [14](#)
- schadeloosstelling [15](#)
- voorbeeld arbeidsovereenkomst [92](#)

Arbeidstijd, zie [Werktijden](#)

Artsbezoek [38](#)

B

Beëindiging dienstverband, zie [Arbeidsovereenkomst](#)

Beoordelingssysteem [27](#)

Bereikbaarheidsdienst [20](#)

Bronnen, zie [Woondiensten Cafeteria Systeem](#)

Buitengewoon verlof [38](#)

C

CAO

- algemene bepalingen [6](#)
- CAO-partijen [4](#)
- definities [7](#)
- looptijd CAO [11](#)

Collectieve vakantie, zie [Vakantie](#)

Commissie CAO-zaken [8](#), [57](#)

Commissie Gelijkstelling Werkgevers [11](#), [63](#)

D

Deeltijdarbeid [12](#)

Definities, zie CAO

Dienstkilometers, zie [Functiegebonden kostenvergoedingen](#)

Dispensatie, zie [Commissie CAO-zaken](#)

Doelen, zie [Woondiensten Cafetaria Systeem](#)

Duurzaam Meedoen, zie [Afspraken CAO-partijen](#)

E

Economisch en sociaal overleg [65](#)

Eenmalige uitkering [26](#)

Eigen invulling kaderbepalingen, zie [Kaderbepaling](#)

Eindejaarsuitkering arbeidsongeschikten, zie [Arbeidsongeschiktheid](#)

Eindniveau salarisschaal, zie [Salaris](#)

Employabilitybeleid, zie [Loopbaanontwikkeling](#)

F

Feestdagen, zie [Werktijden](#)

FLOW [47](#)

Functieclassificatie

- functie-indeling [22](#)
- functieclassificatiegeschillen Handboek, zie [Commissie CAO-zaken](#)
- Handboek functie-indeling woondiensten (Handboek) [22](#)

Functiegebonden kostenvergoeding [33](#)

Fusie [16](#)

G

Garantiemaatregelen, zie [Salaris](#)

Geregistreerd partnerschap [8](#)

Gratificatie [28](#)

H

Handboek functie-indeling woondiensten, zie [Functieclassificatie](#)

I

Indiensttreding, zie [Arbeidsovereenkomst](#)

Inkrimping [16](#)

Interpretatie, zie [Commissie CAO-zaken](#)

Invalideitspensioen (IP), zie [Arbeidsongeschiktheid](#)

J

Jubileum [28](#)

K

Kaderbepaling

- uitgangspunten [53](#)
- grondslag [53](#)
- overzicht kader- en vangnetbepalingen [54](#)
- procedure [54](#)
- ingangsdatum [53](#)
- einddatum [53](#)
- nawerking [53](#)

Karakter CAO Woondiensten, zie [CAO](#)

Keuzeperiode, zie [Woondiensten Cafeteria Systeem](#)

Keuzeronde, zie [Woondiensten Cafeteria Systeem](#)

Kleding

- reiniging [34](#)
- vergoeding, zie [Functiegebonden kostenvergoeding](#)

L

Levensloopregeling, zie [Woondiensten Cafeteria Systeem](#)

Liquidatie [16](#)

Loondoorbetaling bij ziekte [30](#)

Loopbaanontwikkeling

- Loopbaanwijzer [43](#)
- functiegebonden scholing [43](#)
- algemene bepalingen [43](#)
- loopbaanontwikkelingsbudget [43](#)

Looptijd CAO, zie [CAO](#)

M

Medezeggenschap, zie [Ondernemingsraad](#)

N

Nevenwerkzaamheden [13](#)

Normale werktijden, zie [Werktijden](#)

O

Ondernemingsraad

- instellen van een OR [48](#)

Ongevallenverzekering [34](#)

Ontslag, zie [Arbeidsovereenkomst](#)

Opzegtermijnen, zie [Arbeidsovereenkomst](#)

Overeenstemming [53](#)

Overgangs- en Ingroei-VUT-regeling, zie [Pensioenen](#)

Overlijden

- uitkering [14](#)

- verlof [38](#)

Overwerk, zie [Werktijden](#)

P

Partner [8](#)

Peildatum [39](#)

Pensioenen

- Flexpensioen [49](#)

- pensioenpremieverdeling [50, 51](#)

- pensioenregeling voor werknemers geboren vóór 1 januari 1950 [51](#)

- pensioenregeling voor werknemers geboren op of na 1 januari 1950 [49](#)

- Overgangs- en Ingroei-VUT-regeling [51](#)

Plaatsvervanging [13](#)

Procedure, zie [Kaderbepaling](#)

R

Raad van commissarissen [48](#)

Regulier einde salarisschaal, zie [Salaris](#)

Re-integratie [30](#)

Reiskosten, zie [Functiegebonden kostenvergoedingen](#)

Reglement Stichting VUT-fonds [68](#)

Reorganisatie [16](#)

Roostervrije uren, zie [Loopbaanontwikkeling](#)

Ruilmodel, zie [Woondiensten Cafeteria Systeem](#)

S

Salaris

- aanloopstap Handboek [24](#)
- instapsalaris nieuwe instromers [22](#)
- garantie- en overgangsmaatregelen IMF - Handboek [26](#)
- regulier einde salarisschaal [24](#)
- startniveau schaal [23](#)
- verlengd einde salarisschaal [25](#)
- salarisgroei met een beoordelingssysteem [27](#)
- salarisgroei [27](#)
- reguliere salarisschalen [24](#)
- subsidieregeling [28](#)

Schadeloosstelling, zie [Arbeidsovereenkomst](#)

Sectorplan Arbeidsmarkt [59](#)

Standaardbepaling [8](#)

Statuten Stichting VUT-fonds [86](#)

Stichting Fonds Leren en Ontwikkelen Wooncorporaties (FLOW) [47](#)

Studiekosten, zie [Loopbaanontwikkeling](#)

Strategische personeelsplanning [17](#)

T

Toeslag voor werk buiten de normale werktijden, zie [Werktijden](#)

U

Uitvaart [38](#)

Uitzendwerk [13](#)

Uurwaarde

- extra roostervrije uren 55+ [46](#)
- werk buiten de normale werktijden [20](#)
- Woondiensten Cafeteria Systeem [39](#)

V

Vacature raad van commissarissen [48](#)

Vacatures [17](#)

Vakantie

- bovenwettelijke vakantie-uren [35](#)
- collectieve vakantie [36](#)
- extra bovenwettelijke vakantie-uren [35](#)
- opnemen vakantie [36](#)
- vakantietoeslag [36](#)
- vakantietoeslag arbeidsongeschikten [37](#)
- verrekening vakantie-uren bij einde dienstverband [36](#)
- wettelijke vakantie-uren [35](#)

Vakbondscontributie [40](#)

Vangnetbepaling, zie [Kaderbepaling](#)

Vergaderingen, verlof bij [38](#)

Verhuizen

- verhuiskostenregeling [33](#)
- verlof bij verhuizing [38](#)

Verlengd einde salarisschaal, zie [Salaris](#)

Verlof voor vakbondsleden [48](#)

Verschoven werktijden, zie [Werktijden](#)

Voorbeeld arbeidsovereenkomst, zie [Arbeidsovereenkomst](#)

Vrijwillig vervroegd uittreden (VUT), zie [Pensioenen](#)

Vroegpensioen, zie [Pensioenen](#)

W

Wajong, zie [Afspraken CAO-partijen](#)

Werkgever [7](#)

Werkgeversbijdrage [48](#)

Werkgeverspartij [8](#)

Werknemer [7](#)

Werknemerspartijen [8](#)

Werkloosheidswet (WW) [14](#)

Werktijden

- 36-urige werkweek [18](#)
- uitbreiding 36-urige werkweek [18](#)
- individuele werktijden [18](#)
- normale werktijden van de onderneming [18](#)
- overwerk [19](#)
- toeslag voor werken buiten de normale werktijden [19](#)
- verschoven werktijden [18](#)
- zelfroosteren [19](#)
- zon- en feestdagen [36](#)

Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA) [30](#)

Woondiensten Cafeteria Systeem [39](#)

Z

Ziekenhuisopname [38](#)

Zondag

- zon- en feestdagen [36](#)
- gewetensbezwaren tegen arbeid op zondag [19](#)

Adressen

Aedes vereniging van woningcorporaties

Koningin Julianaplein 10

Postbus 93121

2509 AC Den Haag

telefoon 088 233 37 00

internet www.aedes.nl

e-mail aedes@aedes.nl

Bedrijfscommissie Markt I

Postbus 90405

2509 LK Den Haag

telefoon (070) 349 94 99

Beleidscommissie van werknemers voor de woningcorporaties

Postbus 2525

3500 GM Utrecht

telefoon (030) 751 15 00

CNV Vakmensen

Vakgroep Woondiensten

Tiberdreef 4

3561 GG Utrecht

Postbus 2525

3500 GM Utrecht

telefoon (030) 751 10 07

internet www.cnvvakmensen.nl

e-mail info@cnvvakmensen.nl

Commissie Gelijkstelling Werkgevers

Postbus 93121

2509 AC Den Haag

telefoon 088 233 37 30

Commissie CAO-zaken
Postbus 93121
2509 AC Den Haag
telefoon 088 233 37 30

Stichting Pensioenfonds voor de Woningcorporaties (SPW)

Basisweg 10
1043 AP Amsterdam
SPW Klantteam afdeling 3T3
Postbus 637
1000 EE Amsterdam
telefoon Helpdesk (020) 583 59 20
internet www.spw.nl
e-mail info@spw.nl

FNV (Woondiensten)

Naritaweg 10
Postbus 37091
1030 AB Amsterdam
telefoon 088-3680368
internet www.fnvwoondiensten.nl
e-mail woondiensten@fnvbouw.nl

Fonds Leren en Ontwikkelen Wooncorporaties (FLOW)

Kadegriend 9
1356 CA Almere-Haven
Postbus 50231
1305 AE Almere
telefoon (036) 540 23 04
internet www.flowweb.nl
e-mail flow@flowweb.nl

De Unie

Multatulilaan 12
Postbus 400
4100 AK Culemborg
telefoon (0345) 85 10 33
internet www.unie.nl
e-mail info@unie.nl

vereniging van
woningcorporaties

