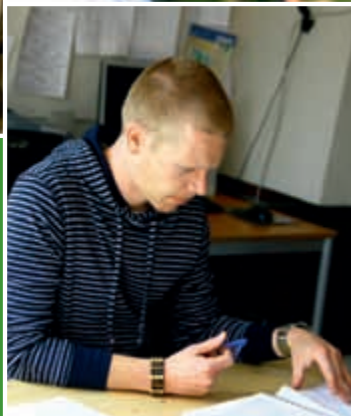


CAO WELZIJN & MAATSCHAPPELIJKE 2008 DIENSTVERLENING 2011



Meer weten over uw vak?

Bij Reed Business vindt u uw vakinformatie.

Naast de CAO Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening geeft Reed Business ook boeken en tijdschriften uit die voor werkenden in de welzijnssector interessant zijn. Hieronder treft u een selectie van deze uitgaven.

De gereedheidskist van de maatschappelijk werker

De titel Gereedheidskist is veelbelovend. Dit boek wekt de verwachting op om de maatschappelijk werker praktische instrumenten aan te reiken voor de beroepspraktijk. De inhoud van dit standaardwerk maakt al jaren deze verwachting ruimschoots waar. Een overzichtelijk analyse- en interventiemodel stelt de maatschappelijk werker in staat het beroepsmatig handelen te onderbouwen. De heldere beroepsomschrijving is behulpzaam bij het positioneren van het beroepsdomein.

Zorg + Welzijn, platform voor sociale professionals

Zorg + Welzijn is een maandelijks vakmagazine voor de sociale professional. In het magazine vindt u onderwerpen als welzijn, multiculturele samenleving, geestelijke gezondheidszorg, ouderenzorg, gehandicaptenzorg en thuiszorg. Het magazine Zorg + Welzijn maakt deel uit van een multimediaal platform. Voor meer informatie zie www.zorgwelzijn.nl

Bestellingen

Klantenservice: tel. (0314) 358 358; fax (0314) 349 048

E-mail: klantenservice@reedbusiness.nl

Website: www.elseviergezondheidszorg.nl

Informatie van de CAO Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening

CAO-partijen in de Welzijn zijn: MOgroep Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening, ABVAKABO FNV en CNV Publieke Zaak.

Het secretariaat van het OAW wordt gevoerd door:

FCB Dienstverleners in Arbeidsmarktvraagstukken

Tel. (030) 29 85 350; fax (030) 29 85 333

E-mail: post@fcbwjk.nl

Website: www.fcbwjk.nl



ISBN 9789035230620



9 789035 230620

CAO WELZIJN & MAATSCHAPPELIJKE DIENSTVERLENING 2008-2011

Onder auspiciën van het Overleg Arbeidsvoorwaarden Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening (OAW)

Deze CAO Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening heeft een looptijd van 1 mei 2008 tot en met 31 december 2010.

Voor sommige bepalingen kan een andere ingangsdatum gelden. In dat geval wordt dit bij de desbetreffende CAO-bepaling aangegeven.

Voor vragen op het gebied van interpretatie c.q. toepassing van deze CAO kunnen alleen georganiseerde werkgevers en werknemers (leden) zich respectievelijk wenden tot de volgende adressen.

Werkgevers (voor zover lid):

- Maatschappelijk Ondernemers Groep, Postbus 3332, 3502 GH Utrecht.
Tel.: 030 298 34 34
Website: www.mogroep.nl

Werknemers (voor zover lid):

- ABVAKABO FNV, Postbus 3010, 2700 KT Zoetermeer.
Tel.: 0900 228 25 22 (€ 0,10 per minuut)
Website: www.abvakabofnv.nl
- CNV Publieke Zaak, Postbus 84500, 2508 AM Den Haag.
Tel.: 070 416 06 00
Website: www.cnvpubliekezaak.nl

Het secretariaat van het Overleg Arbeidsvoorwaarden Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening (OAW) wordt gevoerd door Stichting FCB Dienstverleners in Arbeidsmarktvraagstukken Koningin Wilhelminalaan 3, 3527 LA Utrecht
Tel.: 030 298 53 50
Fax: 030 298 53 33
E-mail: post@fcbwjk.nl
Website: www.fcbwjk.nl voor meer informatie over CAO-onderwerpen

© Reed Business bv, Maarssen 2009
Basisontwerp: Anita Amptmeijer, www.agraphics.nl
Foto's omslag: Menno Vermeulen, Utrecht

Uitgegeven door Reed Business bv te Maarssen.

Aan de totstandkoming van deze uitgave is de uiterste zorg besteed. Voor informatie die nochtans onvolledig of onjuist is opgenomen, aanvaarden auteur(s), redactie en uitgever geen aansprakelijkheid. Voor eventuele verbeteringen van de opgenomen gegevens houden zij zich gaarne aanbevolen.

Behoudens de in of krachtens de Auteurswet van 1912 gestelde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand, of openbaar gemaakt, in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch, door fotokopieën, opnamen of op enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever. Voor zover het maken van reprografische verveelvoudigingen uit deze uitgave is toegestaan op grond van artikel 16 h Auteurswet 1912, dient men de daarvoor wettelijk verschuldigde vergoedingen te voldoen aan de Stichting Reprorecht (Postbus 3051, 2130 KB Hoofddorp, www.reprorecht.nl). Voor het overnemen van gedeelte(n) uit deze uitgave in bloemlezingen, readers en andere compilatiewerken (artikel 16 Auteurswet 1912) kan men zich wenden tot de Stichting PRO (Stichting Publicatie- en Reproductierechten Organisatie, Postbus 3060, 2130 KB Hoofddorp, www.cedar.nl/pro). Voor het overnemen van een gedeelte van deze uitgave ten behoeve van commerciële doeleinden dient men zich te wenden tot de uitgever.

ISBN 978 90 352 3062 0
NUR 752

INHOUD

A	Woord vooraf	7
B	Trefwoordenregister	8
C	Transitietabel	11
HOOFDSTUK 1 ALGEMENE BEPALINGEN		17
1.1	Definities	17
1.1A	Relatiepartner	17
1.1B	In- en doorstroombanen	18
1.2	Werkings sfeer	18
1.2A	Geheel of gedeeltelijke ontheffing toepassing CAO	20
1.3	Karakter van de CAO en decentrale toepassing	21
1.4	Bijlagen, overgangsregelingen en functieboek	22
1.5	Looptijd	22
1.6	Verplichtingen van de werkgever	22
1.7	Verplichtingen van de werknemer	23
HOOFDSTUK 2 ARBEIDSOVEREENKOMST		25
2.1	Arbeidsovereenkomst	25
2.2	Geneeskundig onderzoek	25
2.3	Detachering	25
2.4	Minimum-maximumovereenkomst	25
2.5	Einde van de arbeidsovereenkomst	25
2.6	Overlijden van de werknemer	26
2.7	Opleidingsbudget bij einde arbeidsovereenkomst	26
2.8	Disciplinaire maatregelen	26
HOOFDSTUK 3 ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN		28
3.1	Arbeidsduur	28
3.2	Werktijden	28
3.3	Toepassing Arbeidstijdenwet en Arbeidstijdenbesluit	29
3.4	Garantie- en overgangsregeling in verband met het afschaffen van Seniorenverlof	29
3.5	Kampwerk	29
3.6	Slaapdiensten in de Maatschappelijke Opvang	29
3.7	Bereikbaarheidsdiensten	30
HOOFDSTUK 4 SALARIS EN (JAARLIJKSE) UITKERINGEN		30
4.1	Algemeen/Beperkingen werkings sfeer van dit hoofdstuk	31
4.2	Vaststelling van het salaris	31
4.3	Inschaling bij indiensttreding	31
4.4	Jaarlijkse verhoging	31
4.5	Overgang naar een andere functie	32
4.6	Uitbetaling salaris	32
4.7	Vakantietoeslag	32
4.8	Eindejaarsuitkering	32
4.9	Jubileumuitkering	33
4.10	Eenmalige uitkering	33

HOOFDSTUK 5 TOESLAGEN	34
5.1 Toeslag waarneming hoger gesalarieerde functie	34
5.2 Onregelmatigheidstoelagen	34
5.2.1 Toeslag onregelmatige diensten	34
5.2.2 Toeslag inconveniënte uren	35
5.2.3 Onregelmatigheidstoelag	35
5.3 Arbeidsmarkttoeslag	36
5.4 Bereikbaarheidstoelag	36
5.5 Slaapdiensttoelag	36
HOOFDSTUK 6 TEGEMOETKOMINGEN EN VERGOEDINGEN	37
6.1 Verhuiskostenvergoeding	37
6.2 Tegemoetkoming woon-werkverkeer	37
6.3 Tegemoetkomingen en vergoedingen voor stagiaires	37
6.4 Reis- en verblijfskostenvergoeding	37
6.5 Tegemoetkoming premie ziektekostenverzekering	38
6.6 Thuiswerk/telewerken	38
6.7 Voeding en inwoning	38
6.8 Telefoonkosten	38
6.9 Registratiekosten Wet BIG	38
HOOFDSTUK 7 VERLOF	39
7.1 Aantal vakantie-uren	39
7.2 Opname vakantieverlof	39
7.3 Vakantieverlof bij einde dienstverband	39
7.4 Feestdagen	39
7.5 Buitengewoon verlof	39
7.6 Levensloopverlof	40
7.7 Werk en privé	40
7.7.1 Wettelijke verlofregelingen	40
7.7.2 Ouderschapsverlof	40
7.7.3 Zorgverlof	41
HOOFDSTUK 8 EMPLOYABILITY	43
8.1 Scholingsbeleid en loopbaanbeleid	43
8.2 Bijscholing	43
8.3 Beoordelingsregeling	43
HOOFDSTUK 9 ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN EN TERUGDRINGEN ZIEKTEVERZUIM	44
9.1 Arbocatalogus	44
9.2 Risicoinventarisatie en -evaluatie	44
HOOFDSTUK 10 PENSIOEN	45
10.1 Pensioen	45
10.2 Pensioenpremie	45
10.3 Melding OBU	45

HOOFDSTUK 11	WERKGELEGENHEID EN SOCIALE ZEKERHEID	46
11.1	WGA-premie	46
11.2	Betaling tijdens arbeidsongeschiktheid	46
11.3	Ontslagbescherming gedeeltelijk arbeidsongeschikten	47
11.4	Overname van personeel bij aanbestedingen	47
11.5	Reorganisaties en fusies	48
11.5.1	Reorganisaties	48
11.5.2	Fusies	49
11.6	Financiële aanspraken bij ontslag wegens bedrijfseconomische omstandigheden	49
HOOFDSTUK 12	KEUZEMOGELIJKHEDEN ARBEIDSVOORWAARDEN	50
12.1	Inwisselen van arbeidsvoorwaarden	50
12.2	Bronnen en doelen	50
12.3	Kopen van vakantiedagen	50
12.4	Inwisselen voor geld	51
12.5	Aanvullende pensioenaanspraken kopen	51
12.6	Seniorenverlof jaarlijks opnemen in aaneengesloten periodes	51
12.7	4 dagen werken in plaats van 5, met behoud van het aantal overeengekomen uren	51
12.8	Fietsenplan	52
12.9	Inwisselen voor vakbondscontributie	52
12.10	Studiekosten	52
HOOFDSTUK 13	MEDEZEGGENSCHAP	53
13.1	Ondernemingsraad (OR)	53
13.2	Personeelsvertegenwoordiging (PVT)	53
13.3	Tijdsbesteding en vervanging	53
13.4	Bovenwettelijke faciliteiten en bevoegdheden ondernemingsraad	53
13.5	Bovenwettelijke faciliteiten en bevoegdheden PVT	53
13.6	Instemmingsrecht en ondersteuning OR of PVT	54
13.7	Bestuurssamenstelling	54
13.8	Vakbondsverlof	54
13.9	Vakbondsfaciliteiten	54
HOOFDSTUK 14	GESCHILLENREGELING	56

BIJLAGEN EN OVERGANGSREGELINGEN	57
Bijlage 1 Functiematrix	57
Bijlage 2 Salarisschalen	59
Bijlage 3 Organisaties waarop de artikelen 4.2 tot en met 4.5 niet van toepassing zijn	61
Bijlage 4 Toepassing Arbeidstijdenwet en Arbeidstijdenbesluit ex artikel 3.3	62
Bijlage 5 Regeling arbeidsduurverkorting oudere werknemers (seniorenverlof, artikel 9.2 uit de CAO Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening 2007-2008)	63
Bijlage 6 Garantie- en overgangsregeling in verband met het afschaffen van Seniorenverlof	64
Bijlage 7 Reglement Commissie van Geschillen	65
Bijlage 8 Artikel 7:668a BW leden 1, 2 en 3	67
Bijlage 9 Overgangsregelingen	68
9.1 In- en doorstroombanen	68
9.2 Wachtgeld	69
9.3 Bepalingen salarisregeling en functiegebouw	70
9.4 Vervroegde uittreding	70
9.5 Medezeggenschap	74
Bijlage 10 Akkoord CAO Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening 2008-2011	75

A WOORD VOORAF

Deze CAO is in 2008 ingrijpend vernieuwd. Partijen hebben met deze vernieuwing willen bereiken dat:

- de CAO beter aansluit bij actuele wensen van werknemers en werkgevers, onder meer door meer keuzemogelijkheden en ruimte voor maatwerk te scheppen;
- de CAO meer ondersteunend is aan een goed en modern personeelsbeleid, passend bij de vele veranderingen die in de sector plaatsvinden.

Deze vernieuwing is overeengekomen in het CAO akkoord 2008-2011. Dit akkoord is integraal opgenomen in bijlage 10.

Andere tekstuele wijzigingen zijn het resultaat van een algehele herredactie van de tekst van de CAO. Doel van deze herredactie is de leesbaarheid te vergroten, niet om inhoudelijke artikelen te wijzigen.

Door deze herredactie is ook de indeling van de CAO gewijzigd.

In de transitietabel CAO W&MD is terug te vinden waar de herschreven artikelen van de CAO 2007-2008 in deze CAO staan.

Hoewel de algehele herredactie met de grootste zorgvuldigheid is uitgevoerd, is het mogelijk dat door de herredactie artikelen inhoudelijk zijn gewijzigd of tot een andere interpretatie leiden. Als dit het geval is en dit leidt tot een geschil tussen een werkgever en een werknemer, een ondernemingsraad en/of een personeelsvertegenwoordiging, dan is de tekst van het betreffende artikel in de CAO 2007-2008 leidend. Dit geldt niet voor artikelen die zijn gewijzigd als gevolg van in het kader van de CAO 2008-2011 tussen CAO-partijen gemaakte afspraken.

B TREFWOORDENREGISTER

A		C	
A-bepalingen	1.3.1 en 1.3.3	CAO	
AB-structuur van de CAO	1.3	Akkoord	Bijlage 10
Aanbesteding, overname personeel bij	11.4	AB-structuur	1.3
Aansprakelijkheid voor schade	1.6.2	looptijd	1.5
Aanvulling op de WW	11.6.3	karakter en decentrale toepassing	1.3
Afwijkingsmogelijkheden	1.3	onthefing van de CAO	1.2.A
Arbeidsduur en werktijden	3	verstrekking en inzage	1.6.1
bijwonen van vergaderingen	13.4	werkingssfeer	1.2
definitie	1.1.g	CAO à la Carte	
omvang arbeidsduur	3.1.1 en 3.1.2	bronnen en doelen	12.2
vaststelling werktijden	3.2	inwisselen arbeidsvoorwaarden	12.1
werktijdmodaliteit 4 x 9 uur	3.2 en 6	inwisselen voor geld	12.4
Arbeidsduurverkorting oudere werknemer	3.4 en Bijlage 6	inwisselen voor vakbondscontributie	12.9
Arbeidsmarktfitheid	8.1	kopen pensioenaanspraken	12.5
Arbeidsomstandigheden	9.1 en 9.2	fietsenplan	12.8
Arbeidsongeschiktheid	11.3	studiekosten	12.10
salarisering tijdens	11.2	seniorenverlof opnemen	12.6
terugdringing	9.1 en 9.2	vakantiedagen kopen	12.3
tijdens vakantieverlof	7.2	werktijdmodaliteit 4 x 9 uur	12.7
Arbeidsovereenkomst	2.1	D	
aangaan	2.1	Decentrale toepassing van de CAO	1.3
geneeskundig onderzoek	2.2	Detachering	2.3
bepaalde tijd	2.1	Deeltijdarbeid	3.1.5
definitie	1.1.a	Definities	1.1
duur	2.1	Duur WW-aanvulling	11.6.3
minimum-/maximumovereenkomst	2.4	E	
onbepaalde tijd	2.1	Eenmalige uitkering	4.10
ontbinding	2.5.1.i	Eindejaarsuitkering	4.8
opzegging	2.5.1 en 2.5.2	Employability	8
opzegtermijn	2.5.1.c	Ethiek en professionalisering	8.1.3
wijzigingsovereenkomst	www.fcbwjk.nl	EVC	8.1
Arbeidstijdenwet en Arbeidstijdenbesluit	3.3	F	
Arbocatalogus	9.1	Faciliteiten	
B		loopbaan, scholing en studie	8.1
B-bepalingen	1.3.1	ondernemingsraadsleden	13.3-13.5
Beheer over goederen werkgever	1.7.6	vakbondsleden	13.9
Beloning ID-medewerkers	Bijlage 9.1.B	Feestdagen	7.4
Beoordelingsregeling	8.3	Fietsenplan	12.8
Bereikbaarheidsdiensten	3.7	Financiële aanspraken bij ontslag wegens bedrijfseconomische omstandigheden	11.6
Bereikbaarheidstoelage	5.4	Functieboek	1.4
Bestuurssamenstelling	13.7	Functiewaardering	4.2.1
Bevorderen gelijke kansen	1.6.3	Fusies	11.5.2
Bezwaar beoordelingsuitslag	14.6	Fusie Overleg Orgaan (FOO)	11.5.2
Bijlagen	1.4		
Bijscholing	8.2		
Boventalligheid (bij reorganisatie)	11.5.5		
Bovenwettelijke faciliteiten en bevoegdheden OR en PVT	13.4 en 13.5		
Branche-RI&E	9.2		

Schorsing	2.8.1	ouderschapsverlof	7.7.2
Seniorenverlof (overgangsregeling)	3.4 en Bijlage 6	vakantieverlof bij einde dienstverband	7.3
Slaapdienst	3.6	levensloopverlof	7.6
Slaapdiensttoeslag	5.5	wettelijke verlofregelingen	7.7.1
Sociaal plan	11.5.5	vakbondsverlof	13.8
Stage (vergoedingen)	6.3 en 6.2.2	zorgverlof	7.7.3
Studiefaciliteiten	8.1	Verplichtingen van de werkgever	1.6
Studiekosten (CAO a la carte)	12.10	gedragscode en bevorderen gelijke kansen	1.6.3
T		geheimhouding	1.6.4
Tegemoetkomingen en vergoedingen (zie Vergoedingen)	6	instelling ondernemingsraad/PVT	13.1 en 13.2
Thuiswerk/telewerk	6.6	schadevergoeding	1.6.2
Toeslagen	5	verstrekking en inzage CAO	1.6.1
arbeidsmarkttoeslag	5.3	Verplichtingen van de werknemer	
bereikbaarheidstoeslag	5.4	beheer over goederen	1.7.6
slaapdiensttoeslag	5.5	bijtscholing	8.2
onregelmatigheidstoeslag	5.2.3	geheimhouding	1.6.4
toeslag inconveniënte uren	5.2.2	geneeskundig onderzoek	2.2
toeslag onregelmatige diensten	5.2.1	nevenfuncties	1.7.3
waarneming hogere functie	5.1	niet-toegestane handelingen	1.7.4
U		plaats van tewerkstelling of werkgebied en verhuisplicht	1.7.1
Uitvoeringsplan (bij reorganisatie)	11.5.2	tijdelijke wijziging in werkzaamheden, arbeidsduur en werktijden en plaats van tewerkstelling en/of werkgebied	1.7.2
Uitwisselbare functies	11.5.3	Vervanging en tijdsbesteding OR en PVT	13.3
V		Vervroegde uittreding	2.5.1.j en Bijlage 9.5
Vakantiekracht	1.1.1	Voeding en inwoning	6.7
Vakantietoeslag	4.7	W	
Vakbonden	1.1.e	Waarneming hoger gesalarieerde functie	5.1
Vakbondscontributie, inwisselen voor	12.9	Wachtgeld (vervallen)	11.6.1 en Bijlage 9.2
Vakbondsfaciliteiten	13.9	Werkgebied	1.1.i en 1.7.2
Vakbondsverlof	13.8	Werkgever	1.1.b
Vergoedingen (en tegemoetkomingen)	6	Werkgeversorganisatie	1.1.e
premie ziektekostenverzekering	6.5	Werkings sfeer CAO	1.2
registratiekosten Wet BIG	6.9	Werknemer	1.1.c
reis- en verblijfkosten	6.4	Werknemersorganisaties	1.1.e
stagiaires	6.3 en 6.2.2	Werktijden (zie ook Arbeidsduur en Arbeidstijdenwet)	3.2
telefoonkosten	6.8	WGA-premie	11.1
thuiswerk/telewerk	6.6	Woon-werkverkeer (tegemoetkoming)	6.2
verhuiskosten	6.1	WW-aanvulling	11.6.3
voeding en inwoning	6.7	duur aanvullingsperiode	11.6.3
woon/werkverkeer	6.2	hoogte aanvullingsperiode	11.6.4
Verhuisplicht	1.7.1	Z	
Verlof	7	Ziekte (zie Arbeidsongeschiktheid)	12.2
buitengewoon verlof	7.5	Ziektekostenverzekering (tegemoetkoming premie)	6.5
verlof op feestdagen	7.4	Zorgverlof	7.7.3
ouderschapsverlof	7.7.2		
seniorenverlof (overgangsregeling)	3.4 en Bijlage 6		
opname vakantieverlof	7.2		

C TRANSITIETABEL

In de transitietabel CAO W&MD is terug te vinden waar de herschreven artikelen van de CAO 2007-2008 in de CAO 2008-2011 staan. Startpunt is de inhoudsopgave van de CAO 2007-2008 (eerste kolom).

In de tweede kolom is het oude artikelnummer weergegeven. In de derde kolom wordt het nieuwe artikelnummer of de vindplaats aangegeven.

Indien noodzakelijk wordt aangegeven op welke manier, anders dan opname in deze CAO, de relevante teksten toegankelijk zijn gemaakt.

	Oud artikel	Nieuw artikel
ALGEMEEN GEDEELTE CAO		
<i>Algemene bepalingen</i>		
Definities	1.1	1.1
Mannelijke/vrouwelijke benamingen	1.2	1.1.c
Werkings sfeer	1.3	1.2
In- en doorstroombanen	1.4	1.1B
Bijlagen, overgangsregelingen en functieboek	---	1.4
B3-instellingen	1.5	vervallen
Geheel of gedeeltelijke ontheffing toepassing CAO	1.6	1.2A
Relatiepartner	1.7	1.1A
Uitvoeringsregelingen	1.8	1.4
Karakter CAO en decentrale toepassing	1.9	1.3
Verstrekking en inzage CAO	1.10	1.6.1
<i>De arbeidsovereenkomst</i>		
Wijze van aangaan en inhoud arbeidsovereenkomst	2.1	2.1
Geneeskundig onderzoek	2.2	2.2
Duur	2.3.1/2	2.1
Leerarbeidsovereenkomst	2.3.3	2.1.4
Opleidingsbudget bij einde arbeidsovereenkomst	2.3.4	2.7
Detachering	2.4	2.3
Minimum-maximumovereenkomst	2.5	2.4
Nul-urenovereenkomst	2.6	vervallen, zie 2.1
<i>Einde van de arbeidsovereenkomst</i>		
Einde van de arbeidsovereenkomst	3.1	2.5
Wijzen van beëindiging	3.1.2	2.5.2
Wachtgeld	3.2	11.6.1 en Bijlage 9.2
Vervroegde uittreding	3.3	2.5.1.j en Bijlage 9.5
Overlijden van de werknemer	3.4 en 3.1.1.h	2.6 en 2.5.1.h
Overname personeel bij aanbesteding	3.5	11.4
<i>Algemene verplichtingen van de werkgever</i>		
Algemene verplichtingen werkgever	4.1	vervallen
Geheimhouding	4.2	1.6.4
Aansprakelijkheid voor schade	4.3	1.6.2
Pensioenvoorziening	4.4	10
Gedragscode	4.5	1.6.3
Bevorderen arbeidsdeelname vrouwen, minderheden en gedeeltelijk arbeidsgeschikten	4.6	1.6.3

	Oud artikel	Nieuw artikel
<i>Verplichtingen van de werknemer</i>		
Algemeen	5.1.1/5.1.2	vervallen
Tijdelijke wijziging in werkzaamheden, arbeidsduur en werkzaamheden en plaats van tewerkstelling en werkgebied	5.1.3	1.7.2
Geheimhouding	5.2	1.7.5
Melding afwezigheid	5.3	vervallen
Plaats van tewerkstelling of werkgebied en verhuisplicht	5.4	1.7.2
Nevenfuncties	5.5	1.7.3
Niet-toegestane handelingen	5.6	1.7.4
Beheer over goederen werkgever	5.7	1.7.6
Bijscholing	5.8	8.2
Melding overbruggingsuitkering	5.9	10.3 en 2.5.1.g
<i>Salariëring</i>		
Vaststellen van het salaris	6.1	4.2
Vaststellen salaris volgens UVR A	6.1.1.a	4.2.1
	6.1.1.b	vervallen
Melding wijziging salaris	6.1.2	vervallen
Uitbetaling salaris	6.1.3	4.6
Geen salaris bij nalatig werknemer	6.1.4	vervallen
Voorschotverstrekking	6.1.5	vervallen
Vakantietoelage	6.2	4.7
Eindejaarsuitkering	6.3	4.8
Eenmalige uitkering	--	4.10
<i>Tegemoetkomingen en toelagen</i>		
Verhuiskostenvergoeding bij verhuisplicht	7.1	6.1
Woon-werkverkeer bij verhuisplicht	7.1	6.2
Tegemoetkoming woon-werkverkeer zonder verhuisplicht	7.2	6.2
Reis- en verblijfkostenvergoeding	7.3	6.4
Tegemoetkoming premie ziektekostenverzekering	7.4	6.5
Waarneming hoger gesalarieerde functie	7.5	5.1
Thuiswerk/telewerken	7.6	6.6
Jubileumuitkering	7.7	4.9
Kampwerk	7.8	3.5
Voeding en inwoning	7.9	6.7
Telefoonkosten	7.10	6.8
Registratiekosten Wet BIG	7.11	6.9
Werken op onregelmatige tijden	7.12	5.2
Toelage onregelmatige diensten	7.13	5.2.1
Toelage inconveniënte uren	7.14	5.2.2
Onregelmatigheidstoelage	7.15	5.2.3
Slaapdiensttoelage	7.16	5.5
Vergoeding bereikbaarheidsdienst	7.17	5.4. en 3.7
Tegemoetkomingen en vergoedingen voor stagiaires	7.18	6.3 en 6.2.2

	Oud artikel	Nieuw artikel
<i>CAO à la Carte</i>		
Inwisselen van arbeidsvoorwaarden	8.1	12.1
Bronnen en doelen	8.2	12.2
Kopen van vakantiedagen	8.3	12.3
Inwisselen voor geld	8.4	12.4
Aanvullende pensioenaanspraken kopen	8.5	12.5
Seniorenverlof jaarlijks opnemen in aaneengesloten periodes	8.6	12.6
4 dagen werken in plaats van 5, met behoud van het aantal overeengekomen uren	8.7	12.7
Fietsenplan	8.8	12.8
Inwisselen voor vakbondscontributie	8.9	12.9
Studiekosten	-	12.10
<i>Arbeidsduur en werktijden</i>		
Arbeidsduur	9.1	3.1
Arbeidsduurverkorting oudere werknemer	9.2	3.4 en Bijlage 5
Modaliteiten 36-urige werkweek	9.3	3.2 en Bijlage 6
Werktijden algemeen	9.4	3.2
Toepassing Arbeidstijdenwet en Arbeidstijdenbesluit	9.5	3.3
Slaapdienst in de Maatschappelijke Opvang	9.5.f	3.6
Aanpassing arbeidsduur	9.6.1	3.1.5
Voorrang parttimer	9.6.2	vervallen
<i>Verlof en levensloop</i>		
Vakantieverlof	10.1	7.1, 7.2 en 7.3
Verlof op feestdagen	10.2	7.4
Buitengewoon verlof	10.3	7.5
Levensloopsparen en levensloopverlof	10.4	7.6 en 12.2.2.A
<i>Arbeid en Zorg</i>		
Ouderschapsverlof	11.1	7.7.2
Zorgverlof	11.2	7.7.3
<i>Ziekte, arbeidsongeschiktheid en arbeidsomstandigheden</i>		
Terugdringing ziekteverzuim en verbetering arbeidsomstandigheden	12.1	9.1 en 9.2
Salariëring tijdens ziekte	12.2	11.2
Ontslagbescherming gedeeltelijk arbeidsongeschikten	12.3	11.3
WGA-premie	12.4	11.1
<i>Functioneren en loopbaanbeleid</i>		
Scholingsbeleid en loopbaanbeleid	13.1	8.1
Beoordelingsregeling	13.2	8.3

	Oud artikel	Nieuw artikel
<i>Medezeggenschap en faciliteiten (kader)leden werknemersorganisaties</i>		
Medezeggenschapsorgaan	14.1	13.1 t/m 13.6
Vakbondsfaciliteiten	14.2	13.9
Bestuurssamenstelling	14.3	13.7
<i>Reorganisaties/fusies</i>		
Fusiegedragsregels	15.1	vervallen
Procedure bij reorganisaties zonder gedwongen ontslagen	15.2	11.5
Procedure bij gedwongen ontslagen	15.3	11.5
<i>Disciplinaire maatregelen</i>		
Schorsing	16.1	2.8.1
Op non-actiefstelling	16.2	2.8.2
<i>Geschillenregeling</i>		
Geschillenregeling	17.1	14
<i>Overgangs- en slotbepalingen</i>		
Verkregen rechten	18.1	vervallen
Overleg aanwending arbeidsvoorwaardenruimte	18.2	vervallen
Duur en wijziging CAO	18.3	1.5
UITVOERINGSREGELINGEN		
<i>Uitvoeringsregeling A Salariëring</i>		
Begripsbepaling	UVR 1.1	vervallen
Werkings sfeer	UVR 1.2.1	vervallen
Organisaties waarop de UVR A niet van toepassing is	UVR 1.2.2	4.1.2 en Bijlage 3
Beperkingen werkingssfeer	UVR 1.2.3	4.1.1
Het vaststellen van het salaris	UVR 1.3	4.2
Beloning van ID-werknemers	UVR 1.4	1.1B.2 en Bijlage 9.1
Beloning van leerling-werknemers	UVR 1.5	4.2.2
Inschaling bij indiensttreding	UVR 1.6	4.3
Periodieke verhoging	UVR 1.7	4.4
Overgang naar een functie op gelijk niveau	UVR 1.8	4.5.2
Inschaling bij overgang naar een functie op een hoger niveau	UVR 1.9	4.5.1
Inhouden periodiek	UVR 1.10	4.4.4
Toekennen van extra periodieken	UVR 1.11	4.4.4
Arbeidsmarkttoeslag	UVR 1.12	5.3
Opleidingseis voor maatschappelijk werker en peuterspeelzaalleid(st)er	UVR 1.13	Functieboek
Beloning van werknemers in opleiding voor de functie maatschappelijk werker en peuterspeelzaalleid(st)er	UVR 1.14	4.2.3 en 4.3
Afwijking	UVR 1.15	vervallen
Garantie bepalingen	UVR 1.16	Bijlage 9.3

	Oud artikel	Nieuw artikel
Invoering functieloongebouw per 31 december 2003, 23.59 uur, en het Reglement Bezwarencommissies	UVR 1.17	Bijlage 9.3
Opheffing van de bezwarencommissies	UVR 1.18	Bijlage 9.3
Salaristabellen	UVR Hfdstk. 2	Bijlage 2
Functiematrix	UVR Hfdstk. 3	Bijlage 1
Overzicht van de matrixfuncties	UVR 4A	Bijlage 1 en Functieboek
Beschrijvingen van de matrixfuncties	UVR 4B	Functieboek
Opleidingseisen peuterspeelzaalleid(st)er	UVR Bijlage 1	Functieboek
Opleidingseisen maatschappelijk werker 1 en 2	UVR Bijlage 2	Functieboek
Organisaties of delen van organisaties waarop Uitvoeringsregeling A Salariëring niet van toepassing is	UVR Bijlage 3	Bijlage 3
Werkings sfeer Uitvoeringsregeling A Salariëring	UVR Bijlage 4	vervallen
OVERIGE UITVOERINGSREGELINGEN		
C Toelage onregelmatige diensten	UVR C	5.2.1
C1 Toelage inconveniënte uren	UVR C1	5.2.2
C2 Toelage onregelmatige uren	UVR C2	5.2.3
D Vergoeding bereikbaarheidsdienst	UVR D	5.4
J Vergoeding kampwerk	UVR J	3.5
K Inhouding wegens voeding en inwoning	UVR K	6.7
L Wachtgeld	UVR L	11.6.1, Bijlage 9.2 en www.fcbwjk.nl
L1 Aanvullend protocol bij de vernieuwing van de CAO W&MD 2007-2008	UVR L1	vervallen
M Reglement Commissie van Geschillen	UVR M	14, Bijlage 7
O Vergoeding telefoonkosten	UVR O	6.8
P Vervroegde uittreding	UVR P	Bijlage 9.4
Q Vergoeding slaapdienst	UVR Q	3.6 en 5.5
R Reglement personeelsvertegenwoordiging	UVR R	www.fcbwjk.nl
BIJLAGEN		
S Model arbeidsovereenkomst	S	www.fcbwjk.nl
T Model wijzigingsovereenkomst	T	www.fcbwjk.nl
U Model aanvulling arbeidsovereenkomst i.v.m. fietsenplan	U	www.fcbwjk.nl
V Artikel 7:668a BW leden 1, 2 en 3	V	Bijlage 8
W Artikel 12.2 uit de CAO W&MD 2004	W	11.2.12, www.fcbwjk.nl
X Artikelen 13.2 en 13.3 uit de CAO W&MD 2005	X	8.3, www.fcbwjk.nl
Y Reis- en verblijfkostenvergoeding	Y	6.4.3, www.fcbwjk.nl
Z verhuiskostenvergoeding en tegemoetkoming woon/werkverkeer bij verhuisplicht	Z	6.1.2, www.fcbwjk.nl
MODELLEN		
Model beoordelingsformulier		www.fcbwjk.nl
Model leerarbeidsovereenkomst		www.fcbwjk.nl

HOOFDSTUK 1 ALGEMENE BEPALINGEN

1.1 DEFINITIES

- a Arbeidsovereenkomst: een overeenkomst zoals bedoeld in artikel 7:610 Burgerlijk Wetboek (BW).
- b Werkgever: degene die een instelling zoals bedoeld in artikel 1.2 van deze CAO in stand houdt.
- c Werknemer: degene, man of vrouw, die een arbeidsovereenkomst met de werkgever heeft gesloten, niet zijnde een vakantiekracht.
- d Instelling: elk als zelfstandige eenheid optredend organisatorisch verband waarin op grond van een arbeidsovereenkomst arbeid wordt verricht.
- e Overleg Arbeidsvoorwaarden Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening (OAW): het door partijen bij deze CAO, te weten de werkgeversorganisatie Maatschappelijk Ondernemers Groep enerzijds en de werknemersorganisaties ABVAKABO FNV en CNV Publieke Zaak anderzijds, in het leven geroepen niet rechtspersoonlijkheid bezittende overlegorgaan.
- f.1 Salarisschaal: een vaste oplopende reeks periodieknummers en de daarbij behorende bedragen zoals opgenomen in de salaristabel in Bijlage 2.
- f.2 Salaris: het tussen werkgever en werknemer overeengekomen bruto maandbedrag dat hoort bij een periodieknummer uit de op de functie van de werknemer van toepassing zijnde salarisschaal.
- f.3 Uurloon: het tussen werkgever en werknemer overeengekomen bruto bedrag per arbeidsuur. Dit bedrag wordt verkregen door het bruto maandbedrag behorend bij een periodieknummer dat voorkomt in de salaristabellen zoals opgenomen in Bijlage 2 te delen door het getal 156.
- f.4 Periodiek: een verhoging van het salaris met één periodieknummer.
- f.5 Periodieknummer: een nummer dat voorkomt in een salarisschaal in de salaristabel van Bijlage 2.
- f.6 Functionele schaal: de salarisschaal die hoort bij een bepaalde functiebeschrijving.
- g Arbeidsduur: de – met inachtneming van deze CAO – tussen werkgever en werknemer overeengekomen tijd waarin arbeid wordt verricht, waarbij inbegrepen de reis- en wachttijden die een direct gevolg zijn van de door de werkgever opgedragen werkzaamheden. Tot de arbeidsduur behoort eveneens de reistijd, verbonden aan werkzaamheden buiten de plaats van tewerkstelling en/of het werkgebied, aan het begin en/of het einde van het werk. Dit voor zover deze reistijd meer bedraagt dan de gebruikelijke reistijd woon/werkverkeer;
- h Plaats van tewerkstelling: de plaats waar de werknemer gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht.
- i Werkgebied: het door de werkgever aangewezen gebied waarin de werknemer gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht en zoals dit is vastgesteld in de individuele arbeidsovereenkomst.
- j Relatiepartner: een persoon met wie de ongehuwde werknemer een relatie heeft en met wie hij – met de bedoeling duurzaam samen te leven – op hetzelfde adres woont en een gemeenschappelijke huishouding voert; bloedverwanten van de werknemer tot en met de derde graad zijn geen relatiepartner.
- k Leerling-werknemer: degene die in het kader van een beroepsbegeleidende leerweg of duale leer-route een opleiding volgt en met wie de werkgever een leerarbeidsovereenkomst heeft gesloten.
- l Vakantiekracht: een schoolgaand persoon die in zijn schoolvakantie eenvoudige niet-structurele werkzaamheden verricht gedurende een aaneengesloten periode van maximaal 4 weken.

1.1A Relatiepartner

- 1 De bepalingen van de CAO en de daarvan onderdeel uitmakende uitvoeringsregelingen die van toepassing zijn op de gehuwde werknemer gelden in gelijke mate voor de werknemer met een geregistreerde partner in de zin van de Wet op de Partnerregistratie (Stb. 1997, 324).
- 2
 - a De bepalingen van de CAO en de daarvan onderdeel uitmakende uitvoeringsregelingen die van toepassing zijn op de gehuwde werknemer gelden in gelijke mate voor de werknemer met een relatiepartner zoals bedoeld in artikel 1.1. sub j, mits is voldaan aan het in 1.1. sub b en c gestelde en op voorwaarde dat dit wettelijk mogelijk is en niet in bepaalde artikelen van de CAO wordt beperkt of uitgesloten.
 - b De in sub a bedoelde werknemer is verplicht, hetzij bij indiensttreding, hetzij bij het ontstaan van de relatie, een door hem en zijn relatie ondertekende schriftelijke verklaring aan de werkgever te overleggen, waaruit blijkt dat sprake is van een relatie zoals bedoeld in artikel 1.1. sub j en dat de relatiepartners op hetzelfde adres wonen. De werknemer is verplicht het feit van beëindiging van de relatie binnen een maand schriftelijk aan de werkgever mee te delen.

- c Is aan het in sub a en b gestelde voldaan, dan wordt de relatiepartner als gezinslid aangemerkt. Tot bloed- en aanverwanten behoren in dit verband tevens bloed- en aanverwanten van de relatiepartner van de werknemer.
- 3 De werknemer kan pas aanspraken aan dit artikel ontlenen, nadat de werkgever in het bezit is gesteld van een afschrift van de in het eerste lid bedoelde partnerregistratie, of van de in 2. sub b bedoelde schriftelijke verklaring.

1.1B In- en doorstroombanen

- 1 De bepalingen van de CAO gelden onverminderd voor een werknemer die op grond van de Regeling in- en doorstroombanen voor langdurig werklozen (Stb. 1999, 591, laatstelijk gewijzigd bij Stb. 2002, 648) een arbeidsovereenkomst heeft gesloten met de werkgever en welke arbeidsovereenkomst is voortgezet na de beëindiging van deze regeling op 1 januari 2004. Artikel 11.6 en Bijlage 9.2 zijn niet van toepassing op deze werknemers.
- 2 Voor de nadere regels voor werkgevers ten aanzien van in- en doorstroombanen, beloning en salaristabellen wordt verwezen naar het bepaalde in Bijlage 9.1 In- en doorstroombanen.

1.2 WERKINGSSFEER

Deze CAO is van toepassing op:

A Instellingen die zich bezighouden met het uitvoeren van activiteiten (of ondersteunen daarvan) op een of meer van de volgende gebieden, ongeacht de financieringswijze van de activiteiten en of deze met of zonder winstoogmerk worden verricht:

- 1 **Sociaal Cultureel Werk**, waaronder wordt verstaan:
- sociaal-culturele, educatieve, vormende en/of recreatieve activiteiten, die **algemeen toegankelijk zijn en die bevorderlijk kunnen zijn voor de maatschappelijke participatie en/of ontplooiing van individuen en/of groepen;**
 - activerende, ondersteunende en/of belangenbehartigende activiteiten, die **gericht zijn op bevordering van de leefbaarheid en het welzijn van (groepen van) burgers in hun woon- en leef-omgeving en/of op de participatie aan**

en emancipatie in de samenleving van (groepen van) burgers;

- c **vrijwilligerscentrales: het stimuleren, ondersteunen en/of bemiddelen ten behoeve van vrijwilligerswerk.**
- 2 **Bevorderen Arbeidsparticipatie**, waaronder wordt verstaan: **het bieden van (traject) begeleiding en/of werk(ervaring) en/of scholing, gericht op personen die belemmeringen ondervinden in hun toetreding tot de reguliere betaalde arbeidsmarkt. Deze CAO is niet van toepassing op de arbeidsverhouding van werknemers die onder de CAO-WSW of CAO-CWI vallen.**
- 3 **Peuterspeelzaalwerk**, waaronder wordt verstaan: **het bieden van speel- en/of aanvullende ontwikkelingsmogelijkheden aan kinderen in de leeftijd vanaf 2 jaar tot aan het moment waarop zij basisonderwijs kunnen volgen, gedurende minder dan 4 aaneengesloten uren per dag.**
- 4 **Welzijn Jeugd**, waaronder wordt verstaan:
- organisaties voor (ondersteuning van) **jeugd- en jongerenwerk, speeltuinwerk en voor internationale jongeren-activiteiten;**
 - activiteiten, gericht op het bevorderen van de **maatschappelijke participatie van jongeren en het voorkomen van maatschappelijke uitval van jongeren.**
- 5 **Welzijn Minderheden, Vluchtelingen en Asielzoekers**, waaronder wordt verstaan:
- activiteiten gericht op de (medische) **opvang, introductie, maatschappelijke oriëntatie en/of integratie van (etnische) minderheden, vluchtelingen en asielzoekers;**
 - activiteiten gericht op de begeleiding, ondersteuning en deskundigheidsbevordering van organisaties die zich in hun activiteiten richten op (etnische) minderheden, vluchtelingen en asielzoekers;
 - tolkencentra;
 - zelforganisaties van minderheden.**
- 6 **Maatschappelijke Dienst- en Hulpverlening**, waaronder wordt verstaan:
- sociaal raadslidenwerk:** informatieverstrekking, advisering en dienstverlening als eerste opvang aan **personen bij onvoldoende kennis van regelingen, voorzieningen en**

- mogelijkheden in de samenleving om zich voldoende zelfstandig te kunnen handhaven en op een genoegzame manier te kunnen voorzien in bestaansvoorwaarden;**
- b **telefonische hulpdiensten:** informatieverstrekking, advisering en dienstverlening als eerste opvang aan **personen bij:**
- verwerking van gebeurtenissen en **omstandigheden die ingrijpen in hun leven;** en/of
 - verstoorde of onvoldoende aanwezige relaties tussen mensen en hun sociale omgeving;
- c **fio-m-hulpverlening:** ambulante hulpverlening aan vrouwen en mannen op het gebied van zwangerschap, ouderschap, seksueel geweld, adoptie en/of kindafstand;
- d **slachtofferhulp:** opvang, dienstverlening en/of ondersteuning – zowel **emotioneel, praktisch als juridisch – aan slachtoffers van misdrijven en verkeersongevallen;**
- e **algemeen maatschappelijk werk:** algemeen toegankelijke, ambulante psychosociale, informatieve en/of concrete hulpverlening aan personen die kampen met problemen van **maatschappelijke en/of individuele aard;**
- f **specifiek maatschappelijk werk:** ambulante psychosociale, informatieve en/of concrete hulpverlening aan personen die kampen met problemen **van maatschappelijke en/of individuele aard, specifiek gericht op een bepaalde groep personen in de samenleving en/of op een bepaalde problematiek;**
- g **schuldhulpverlening:** advisering, praktische hulpverlening en/of **bemiddeling bij het verantwoord (leren) omgaan met een huishoudbudget en/of het oplossen van een schuldprobleem.**
- 7 **Maatschappelijke Opvang,** waaronder wordt verstaan:
- a het bieden van korte of meer langdurige opvang en psychosociale begeleiding **aan personen die (tijdelijk) niet beschikken over een eigen woonruimte of die hun woonomgeving hebben** verlaten als gevolg van een crisissituatie op relationeel gebied of door materiële en/of psychische problemen. Hieronder worden verstaan: instellingen voor dak- en thuislozenzorg, algemene (crisis)opvangcentra, vrouwen(crisis) **opvangcentra, blijf-van-mijn-lijfhuizen, centra voor intensieve opvang (fio-m-internaten),** instellingen voor begeleid wonen, sociale pensions;
 - b het bieden van residentiële, kortdurende, somatische en/of psychosomatische hulpverlening aan personen die na ziekte, medische behandeling of door mentale **overbelasting (door lichamelijke oorzaken) gedurende 24 uur per dag tijdelijk opvang, begeleiding en verpleging behoeven. Hierbij is de hulpverlening gericht op de terugkeer naar een zelfstandig maatschappelijk functioneren van het individu (herstellingsoorden).** Deze CAO is niet van toepassing op herstellingsoorden die op basis van de **Algemene Wet Bijzondere Ziektekosten (Stb. 1967, 617, laatstelijk gewijzigd bij Stb. 2006, 701) worden gefinancierd.**
- 8 **Welzijn Ouderen,** waaronder wordt verstaan:
- a ambulante praktische dienstverlening op materieel gebied en/of recreatieve activiteiten voor individuele en groepen **ouderen, die hun individuele welzijn, gezondheid, maatschappelijke participatie en/of zelfredzaamheid kunnen verbeteren;**
 - b activiteiten, direct of indirect gericht op **het bevorderen van het maatschappelijk functioneren, de begeleiding of verpleging en verzorging of de belangenbehartiging van ouderen.**
- 9 **Emancipatie, pleitbezorging, voorlichting, belangenbehartiging en bestrijding** discriminatie ten behoeve van vrouwen, homoseksuelen, alleenstaanden, gezinnen, **ouderen en minderheden.**
- 10 **Vorming, Training en Advies,** waaronder wordt verstaan: vorming, training en/of advisering van personen en/of groepen, **gericht op hun maatschappelijke participatie, individuele omstandigheden, functioneren in organen van medezeggenschap en/of inspraak (voor werknemers).**

B Instellingen die (nagenoeg) uitsluitend ondersteunende diensten verlenen aan c.q. activiteiten verrichten ten behoeve van de hiervoor onder A.1 t/m 10 bedoelde instellingen, op voorwaarde dat deze diensten c.q. activiteiten bestaan uit:

- beleidsontwikkeling, -vernieuwing en -advisering;
- kwaliteitsontwikkeling, -bewaking en deskundigheidsbevordering;
- onderzoek, documentatie en informatie;
- managementondersteuning;
- ondersteuning en advisering op het gebied van financieel-economische, administratieve, automatiserings-, juridische, public relations en personeelsaangelegenheden.

C Instellingen die geheel of ten dele worden gefinancierd op grond van de door de minister voor Grote Steden- en Integratiebeleid getroffen Regeling subsidiëring samenwerkingsverbanden en gezamenlijke rechtspersoon minderheden (Stcrt. 1999, 183, laatstelijk gewijzigd bij Stcrt. 2006, 139).

D De navolgende instellingen:

- de Stichting Recreatie, gevestigd te Den Haag;
- het Nederlands Centrum voor Recreatiewerk, gevestigd te Amersfoort;
- het Instituut voor Natuurbeschermings-educatie, gevestigd te Amsterdam;
- de Stichting Veldwerk Nederland, gevestigd te Zwolle;
- de Stichting Bonnefooi, gevestigd te Amersfoort;
- **de Vereniging Landelijke Organisatie Slachtofferhulp (LOS), gevestigd te Utrecht;**
- **de Stichting Joods Maatschappelijk Werk,** gevestigd te Amsterdam;
- **de Stichting voor Maatschappelijke Dienstverlening De Driehoek,** gevestigd te Zwolle;
- de Stichting Korrelatie, gevestigd te Utrecht;
- de Stichting COGIS, gevestigd te Utrecht;
- de Stichting Pelita, gevestigd te Voorburg;
- de Stichting Adviesbureau voor priesters en religieuzen, gevestigd te Utrecht;
- de Stichting Muhabbat, gevestigd te Nijmegen;

- **de Stichting Gereformeerd Maatschappelijk Werk Zuid-Holland,** gevestigd te Den Haag;
- de Vereniging tot Bescherming van het Ongeboren Kind (VBOK), gevestigd te Amersfoort;
- het Leger des Heils, voor zover deze instelling werkzaamheden verricht die tot de **werksoort Maatschappelijk Werk behoren;**
- Bureau O & M, Opleidingen en **Maatschappelijk werk voor doven,** gevestigd te Gouda, voor zover dit bureau werkzaamheden verricht die tot de **werksoort Maatschappelijk Werk behoren;**
- de Stichting EVA, gevestigd te Almere, voor zover deze instelling werkzaamheden verricht die tot de **werksoort Maatschappelijk Werk behoren;**
- de Stichting het Veteraneninstituut (SVI), gevestigd te Doorn;
- de Stichting Burger-Oorlogsgetroffenen, gevestigd te Apeldoorn;
- Stichting De Hezenberg, gevestigd te Hattem;
- Stichting Centrum voor Persoons- en Sociale **Bedrijfsbegeleiding,** gevestigd te Den Haag;
- Stichting Centrum voor Dienstverlening te **Rotterdam, voor wat betreft het Nachtverblijf Havenzicht,** gevestigd te Rotterdam;
- Huize Vroemen, gevestigd te Maastricht;
- Stichting Spuistraat 10 Advocaten, Amsterdam¹;
- Stichting Rechtshulp Noord, Leeuwarden¹;
- Stichting Rechtshulp Midden Advocaten, Utrecht¹;
- Stichting Halt Nederland, gevestigd te Leiden;
- Stichting Halt Hollands Midden Haaglanden, gevestigd te Den Haag;
- Stichting Halt Limburg Noord, gevestigd te Venlo;
- Stichting Halt Oost Brabant, gevestigd te Eindhoven.

1.2A Geheel of gedeeltelijke ontheffing toepassing CAO

- 1 Als een werkgever tevens valt onder de werkingssfeer van een andere CAO, kunnen **CAO-partijen op verzoek van de werkgever de bepalingen van de CAO geheel of gedeeltelijk niet van toepassing verklaren op de arbeidsverhouding tussen een**

¹ Met inachtneming van het bepaalde in het Overgangsprotocol inzake de overgang van organisaties vallend onder de CAO Rechtsbijstand naar de werkingssfeer van de CAO Welzijn d.d. 24 juni 2003 (laatstelijk gewijzigd op 13 juni 2007).

werkgever en (een gedeelte van) de werknemers. De ondernemingsraad moet met het verzoek van de werkgever hebben ingestemd. Er vindt overleg plaats met partijen bij de andere CAO.

- 2 Om voor een dergelijke ontheffing in aanmerking te komen, moet aan de volgende voorwaarden zijn voldaan:
- de arbeidsvoorwaarden voor de werknemers zijn voldoende gewaarborgd;
 - de arbeidsvoorwaarden moeten over het algemeen geen mindere aanspraken aan de werknemers verlenen als voor hen zouden voortvloeien uit het van toepassing zijn van deze CAO.

1.3 KARAKTER VAN DE CAO EN DECENTRALE TOEPASSING

- 1 De rechten en plichten in deze CAO die tot de kern van de arbeidsverhouding tussen elke werkgever en elke werknemer behoren, worden A-bepalingen genoemd. Het maken van eigen decentrale afspraken hierop is dan ook niet mogelijk. De A-bepalingen in deze CAO worden vetgedrukt weergegeven. Naast A-bepalingen kent deze CAO ook B-bepalingen. Samen met de A-bepalingen vormt dit een complete CAO. Op ondernemingsniveau kunnen ten aanzien van de B-bepalingen eigen decentrale arbeidsvoorwaarden tot stand komen. In de CAO worden spelregels opgenomen waarbinnen maatwerkafspraken tot stand kunnen komen. **Indien geen maatwerkafspraken op decentraal niveau zijn gemaakt op de wijze zoals hieronder beschreven, gelden onverkort de B-bepalingen van deze CAO.**
- 2 De decentrale maatwerkafspraken prevaleren boven de B-bepalingen in de CAO binnen de in 1.3. lid 5 gegeven randvoorwaarden.
- 3 Waar afwijkende afspraken niet zijn toegestaan, is dat in het betreffende artikel aangegeven door middel van vetgedrukte tekst. Dit betreft de volgende onderwerpen:

HOOFDSTUK 1	ALGEMENE BEPALINGEN
• Artikel 1.2	Werkings sfeer
• Artikel 1.2A	Ontheffing
• Artikel 1.3	Karakter en decentrale toepassing
• Artikel 1.6.1	Verstrekking en inzage CAO

HOOFDSTUK 2 ARBEIDSOVEREENKOMST
• Artikel 2.1.3 Arbeidsovereenkomst

HOOFDSTUK 4 SALARIS EN (JAARLIJKSE) UITKERINGEN
• Artikel 4.2.1 Vaststelling van het salaris, behoudens laatste deel van de zin over verwijzing naar salarisschalen

HOOFDSTUK 9 ARBEIDSSOMSTANDIGHEDEN
• Artikel 9.1 Arbocatalogus en -beleid

HOOFDSTUK 10 PENSIOEN
• Artikel 10.1 en 10.2 Pensioen

HOOFDSTUK 11 WERKGELEGENHEID EN SOCIALE ZEKERHEID
• Artikel 11.1 WGA-premie
• Artikel 11.2 Betaling tijdens arbeidsongeschiktheid
• Artikel 11.4 Overname personeel bij aanbesteding
• Artikel 11.5 Fusies en reorganisaties

HOOFDSTUK 13 MEDEZEGGENSCHAP
• Artikel 13.1 Ondernemingsraad (OR)
• Artikel 13.2 PVT
• Artikel 13.6 Instemmingsrecht en ondersteuning
• Artikel 13.8 Vakbondsverlof
• Artikel 13.9 Vakbondsfaciliteiten

HOOFDSTUK 14 GESCHILLENREGELING (incl. Bijlage 7, reglement Commissie van Geschillen)

BIJLAGE I FUNCTIEMATRIX EN METHODIEK NIVEAU-BEPALING

- 4 Maatwerkafspraken kunnen op twee niveaus worden gemaakt, te weten in overleg tussen:
- a werkgever en de bij deze CAO betrokken werknemersorganisaties;
 - b werkgever en OR of PVT; alleen waar dit in de tekst wordt aangegeven.
- 5 Ten aanzien van het overeenkomen, de looptijd en de beëindiging van maatwerkafspraken tussen in lid 1.3 lid 4 genoemde partijen gelden de volgende voorwaarden:
- a Bij het aangaan van maatwerkafspraken tussen werkgever en werknemers-

organisaties is sprake van een maatwerk-CAO.

- **Deze keuzemogelijkheid is per 1 mei 2009 mogelijk voor werkgevers die minstens 50 werknemers in dienst hebben.**
- **De totaliteit van het afwijkende decentrale arbeidsvoorwaardenpakket dient minimaal gelijkwaardig te zijn aan de centrale CAO.**
- **De decentrale maatwerk-CAO's moeten worden aangemeld bij het ministerie van SZW.**
- **Binnen één maand na het tot stand komen van de decentrale maatwerkafspraken tussen de in 1.3 lid 4 sub a genoemde partijen, wordt een afschrift van de overeenkomst ter kennisgeving opgestuurd naar het OAW (p/a FCB, Postbus 2103, 3500 GC Utrecht).**
- **Jaarlijks evalueert het OAW de totstandkoming en inhoud van decentrale maatwerk-CAO's.**
- **Als er bij het afsluiten van een nieuwe landelijke CAO fricties ontstaan met afspraken die op decentraal niveau zijn vastgelegd, overlegt de decentrale werkgever met de vakorganisaties over de consequenties voor de decentrale CAO.**
- **Vanaf de start van het overleg tussen de werkgever en de vakorganisaties, verstrekt de werkgever een werkgeversbijdrage volgens de op dat moment geldende modelregeling van de AWWN.**

Onderdeel van die maatwerk-CAO zijn in elk geval:

- **de looptijd van de afspraken;**
- **de toepasselijkheid van de bepalingen (niet vetgedrukte bepalingen) van deze CAO indien er na afloop van de maatwerk-CAO geen nieuwe maatwerk-CAO wordt afgesloten.**

- b Bij het aangaan van maatwerkafspraken tussen werkgever en OR of PVT zijn tenminste de bepalingen van de WOR van toepassing; de maatwerkafpraak eindigt op het moment dat de CAO-regeling waarop de eigen regeling betrekking heeft wordt gewijzigd, tenzij partijen de maatwerkafpraak herbevestigen.**

Op de volgende arbeidsvoorwaarden uit de CAO zijn maatwerkafspraken tussen werkgever, OR of PVT mogelijk:

- de beoordelingsregeling (artikel 8.3);
- de werktijdenregeling bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer (digitaal beschikbaar via www.fcbwjk.nl onder 'Modaliteiten 36-urige werkweek');
- de verhuiskostenvergoeding en tegemoetkoming woon/werkverkeer (artikel 6.1 en 6.2);
- de reis- en verblijfkostenvergoeding (artikel 6.4);
- thuiswerk/telewerken (artikel 6.6)
- kampwerk (3.5);
- voeding en inwoning (6.7); telefoonkosten (artikel 6.8);
- de onregelmatigheidstoelagen (artikel 5.2) voor zover de werkgever minimaal twee van de drie regelingen binnen de instelling toepast.

- c De maatwerkafspraken worden schriftelijk vastgelegd en door partijen ondertekend. Elke partij ontvangt een afschrift van de overeenkomst.**

6 In afwijking van het in dit artikel gestelde is het mogelijk van de bepalingen van de CAO af te wijken. Dit in het kader van een tussen de werkgever en bij deze CAO betrokken werknemersorganisaties overeengekomen Sociaal Plan. Als gebruik wordt gemaakt van deze bepaling en in voor de werknemer ongunstige zin wordt afgeweken van de CAO, meldt de werkgever dit bij het OAW onder toezending van het Sociaal Plan.

1.4 BIJLAGEN, OVERGANGSREGELINGEN EN FUNCTIEBOEK

De bijlagen, overgangsregelingen en het functieboek waarnaar in de CAO wordt verwezen vormen één geheel met de CAO.

1.5 LOOPTIJD

- 1 Deze CAO is aangegaan voor het tijdvak van 1 mei 2008 tot en met 31 december 2010.
- 2 Wanneer geen van de partijen bij de CAO uiterlijk drie maanden voor de datum waarop de CAO eindigt de CAO opzegt door middel van een aangetekend schrijven, wordt de duur steeds met een jaar verlengd.
- 3 Partijen kunnen overeenkomen de CAO tijdens de duur te wijzigen.

1.6 VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

1 Verstrekking en inzage CAO

- a **De werkgever geeft aan de werknemer op diens verzoek inzage in de vastbladige uitgave van deze CAO, dan wel een digitale uitgave van de CAO en tevens van elke nieuwe, gewijzigde druk of gewijzigde versie.**
- b **De werkgever geeft aan de werknemer die lid is van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging kosteloos een exemplaar van de vastbladige uitgave van deze CAO en tevens van elke nieuwe, gewijzigde druk.**
- c **De vakbonden, partij bij deze CAO, geven kosteloos een digitale versie van deze CAO aan hun leden.**
- d **De werkgever geeft tijdens de sollicitatieprocedure aan de beoogde werknemer inzage in een exemplaar van de CAO.**
- e **De werkgever draagt er zorg voor dat de werknemer kennis kan nemen van de inhoud van het Functieboek.**

2 Aansprakelijkheid voor schade

- a De werkgever verzekert zich voldoende voor de wettelijke aansprakelijkheid voor schade die de werknemer veroorzaakt tijdens de uitoefening van zijn dienstbetrekking.
- b De werknemer die tijdens de arbeidsduur buiten zijn schuld schade lijdt waarvoor de werkgever wettelijk aansprakelijk is, heeft recht op vergoeding van deze schade door de werkgever. Voorwaarde hierbij is dat de werknemer eventuele aanspraken die hij heeft op vergoeding door derden aan de werkgever overdraagt. Het in dit artikel bepaalde geldt niet voor geldelijke schade door loonderving, ter zake waarvan de werknemer aanspraak heeft op een uitkering krachtens een arbeids-ongeschiktheidsverzekering, dan wel recht op een uitkering als bedoeld in artikel 11.2 van de CAO.

3 Gedragscode en bevorderen gelijke kansen

- De werkgever stelt met instemming van de OR of PVT een gedragscode vast, gericht op:
- a De bevordering van doorstroom van vrouwen naar hogere functies binnen de instelling.
 - b Het voorkomen binnen de instelling van ongewenst gedrag (agressie, racisme, seksuele intimidatie, leeftijdsdiscriminatie) en het respecteren van ieders levens- beschouwelijke opvattingen.

- c De bevordering van de arbeidsdeelname van leden van etnische minderheden en arbeidsgehandicapten, onder meer tot uitdrukking komend in een sollicitatiecode.

4 Geheimhouding

De werkgever is verplicht tot geheimhouding van hetgeen hem door zijn functie als werkgever aan persoonlijke gegevens over de werknemer bekend is, tenzij de werknemer toestemming geeft tot het verstrekken van deze persoonlijke gegevens. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van het dienstverband.

1.7 VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER

1 Plaats van tewerkstelling of werkgebied en verhuisplicht

- a De werknemer is verplicht in of nabij de plaats van tewerkstelling te wonen, of in het werkgebied als zo'n werkgebied is aangewezen.
- b De werknemer kan al dan niet op eigen verzoek een ontheffing krijgen van de genoemde verplichting.
- c Een verleende ontheffing kan – na overleg met de werknemer en na een redelijke termijn – worden ingetrokken als blijkt dat het belang van het werk en een goede uitoefening van de functie dat vereisen.

2 Tijdelijke wijziging in werkzaamheden, arbeidsduur en werktijden en plaats van tewerkstelling en/of werkgebied

Binnen redelijke grenzen en voor zover dat in het belang van het werk of de instelling is, stemt de werknemer – na overleg – in met:

- a het voor korte tijd verrichten van andere werkzaamheden, die in redelijke mate aansluiten bij zijn functie;
- b tijdelijke en incidentele wijzigingen van zijn arbeidsduur en werktijden;
- c tijdelijke wijzigingen in de plaats van tewerkstelling en/of werkgebied.

3 Nevenfuncties

- a De werknemer verplicht zich geen nevenfuncties te aanvaarden die als strijdig met of schadelijk voor het werk van de werknemer kunnen worden beschouwd.
- b In geval van twijfel overlegt de werknemer hierover met de werkgever.

4 Niet-toegestane handelingen

- a Het is de werknemer verboden direct of indirect deel te nemen aan ten behoeve van de werkgever uit te voeren aannemingen of leveringen. Ook mag de werknemer niet

middellijk of onmiddellijk geschenken, beloningen of provisie aannemen of vorderen, noch mag hij erfenissen of legaten aanvaarden van personen met wie hij uitsluitend door zijn functie in aanraking komt.

- b Tenzij door de werkgever uitdrukkelijk toestemming is verleend, is het de werknemer verboden:
 - 1 geld of goed toebehorend aan cliënten/ bewoners/pupillen als geschenk of in bruikleen te aanvaarden, te kopen, te verkopen, te laten verkopen of te belenen;
 - 2 geld of goed toebehorend aan de werknemer/werkgever beschikbaar te stellen of te verkopen aan cliënten/ bewoners/pupillen of borgtocht aan pupillen te verlenen;
 - 3 persoonlijke diensten te laten verrichten door cliënten/bewoners/pupillen en personen in dienst van de werkgever; goederen van de werkgever te gebruiken voor persoonlijke doeleinden.
- 5 Geheimhouding
 - a De werknemer is verplicht tot geheimhouding van hetgeen hem in zijn functie en beroep ter

kennis komt, voor zover die verplichting er vanzelfsprekend uit volgt of hem uitdrukkelijk is opgelegd. Deze verplichting blijft na beëindiging van het dienstverband gelden.

- b De verplichting tot geheimhouding geldt niet tegenover personen die medeverantwoordelijk zijn voor een goede vervulling van de functie van de werknemer. Ook geldt de verplichting niet tegenover personen van wie de medewerking hierbij nodig is, wanneer deze personen zelf tot geheimhouding verplicht zijn of zich dienen te verplichten.
- 6 Beheer over goederen werkgever
 - a De werknemer beheert goederen die door de werkgever aan zijn zorgen zijn toevertrouwd, zorgvuldig.
 - b De werknemer kan slechts worden verplicht tot gehele of gedeeltelijke vergoeding van door de werkgever geleden schade, voor zover deze schade is ontstaan door opzet, grove schuld of ernstige nalatigheid van de werknemer.
 - c De verplichting zoals bedoeld in lid b van dit artikel kan alleen worden opgelegd nadat de werknemer hierover is gehoord, waarbij hij zich kan laten bijstaan door een raadsman.

HOOFDSTUK 2 ARBEIDSOVEREENKOMST

2.1 ARBEIDSOVEREENKOMST

- 1 De arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer wordt schriftelijk aangegaan en gewijzigd.
- 2 Een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor onbepaalde of bepaalde tijd.
- 3 **Artikel 7:668a BW is van toepassing op alle arbeidsovereenkomsten met uitzondering van de in lid 4 van dit artikel genoemde leerarbeidsovereenkomst (zie Bijlage 8).**
- 4 In afwijking van artikel 7:668a BW wordt met de leerling-werknemer die een opleiding volgt in het kader van de beroepsbegeleidende leerweg of een duale leerroute een leerarbeidsovereenkomst aangegaan voor de duur van de opleiding. Eventueel wordt deze leerarbeidsovereenkomst voorafgegaan door een leerarbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor de duur van maximaal één jaar. De leerarbeidsovereenkomst wordt aangegaan met de intentie de leerling-werknemer die met goed gevolg de opleiding afrondt aan zich te binden door een dienstverband voor onbepaalde tijd aan te bieden. De leerarbeidsovereenkomst eindigt als de opleiding (tussentijds) beëindigd wordt, de leerovereenkomst met de opleiding eindigt of de opleiding met goed gevolg wordt afgerond.

2.2 GENEESKUNDIG ONDERZOEK

- 1 Als een (aanstellings)keuring volgens de Wet op de Medische Keuringen mogelijk is, kan de werkgever de werknemer hiertoe verplichten.
- 2 De werknemer van veertig jaar of ouder wordt op zijn verzoek eenmaal per twee jaar in de gelegenheid gesteld een algemeen geneeskundig onderzoek te laten verrichten door een huisarts.
- 3 De kosten van deze keuring of onderzoeken komen voor rekening van de werkgever. Reis- en verblijfkosten worden vergoed volgens de ondernemingsregeling voor reis- en verblijfkosten overeenkomstig artikel 6.4. van de CAO.

2.3 DETACHERING

- 1 Er is sprake van detachering als twee instellingen overeenkomen dat een werknemer die in dienst is van de ene instelling zijn functie gaat uitoefenen in de andere instelling.
- 2 Voor detachering is altijd de instemming van de werknemer nodig.
- 3 De instelling waarbij detachering plaatsvindt, kan niet treden in de rechten en plichten van de instelling waarmee de werknemer een arbeids-

overeenkomst heeft afgesloten, tenzij dit is overeengekomen in de detacheringsovereenkomst.

- 4 Een detacheringsovereenkomst wordt altijd schriftelijk aangegaan.
- 5 Een gewaarmerkt afschrift van de detacheringsovereenkomst wordt aan de arbeidsovereenkomst van de werknemer gehecht.

2.4 MINIMUM-MAXIMUMOVEREENKOMST

Er is sprake van een minimum-/maximumovereenkomst als in de arbeidsovereenkomst is vastgelegd hoeveel uren een werknemer minimaal werkt of als in de arbeidsovereenkomst is vastgelegd hoeveel uren een werknemer minimaal en maximaal per week werkt. Het verschil bedraagt niet meer dan tien uur per week.

2.5 EINDE VAN DE ARBEIDSOVEREENKOMST

- 1 Het dienstverband eindigt:
 - a met wederzijdse instemming op het door werkgever en werknemer overeengekomen tijdstip;
 - b door het verstrijken van de termijn, waarvoor de arbeidsovereenkomst is aangegaan;
 - c door opzegging door werkgever of werknemer, gelet op wat in het tweede lid van dit artikel is bepaald ten aanzien van opzegging en met nakoming van een opzegtermijn van ten minste twee maanden. Dit tenzij op grond van artikel 7:672 BW of artikel XXI van de Wet Flexibiliteit en Zekerheid een langere opzegtermijn verplicht is;
 - d door eenzijdige beëindiging tijdens de proeftijd zoals bedoeld in artikel 7:652 en 676 BW;
 - e door ontslag op staande voet wegens dringende redenen voor werkgever of werknemer volgens de bepalingen van artikel 7:678 en 679 BW;
 - f op de eerste dag van de maand waarin de werknemer 65 jaar wordt;
 - g op het tijdstip waarop van het recht op de overbruggingsuitkering volgens de pensioenregeling van het Pensioenfonds Zorg en Welzijn gebruik wordt gemaakt, tenzij werknemer en werkgever in onderling overleg schriftelijk anders overeenkomen. De werknemer die gebruik wil maken van de overbruggingsuitkering dient dit uiterlijk drie maanden voorafgaand aan de gewenste ingangsdatum aan zijn werkgever te melden. Werkgever en werknemer overleggen uiterlijk drie maanden voor de datum waarop de werknemer gebruik wenst te maken van de

overbruggingsuitkering over de vraag of het dienstverband bij ingang van de overbruggingsuitkering ook daadwerkelijk eindigt;

- h door overlijden van de werknemer;
 - i door ontbinding door de rechter op grond van artikel 7:685 of 686 BW vanwege gewichtige redenen of vanwege wanprestatie;
 - j door vervroegde uittreding van de werknemer overeenkomstig Bijlage 9.5 van de CAO;
 - k op de eerste dag van de volgende kalendermaand, in het geval dat een werknemster de arbeidsovereenkomst in verband met haar bevalling wenst te beëindigen en dit schriftelijk uiterlijk 6 weken na de bevalling aan de werkgever heeft medegedeeld.
- 2 a Opzegging gebeurt schriftelijk en beargumenteerd;
- b de opzegtermijn gaat in op de eerste dag van de kalendermaand die volgt op de opzegging.

2.6 OVERLIJDEN VAN DE WERKNEMER

- 1 Na het overlijden van de werknemer wordt, naast de uitbetaling van het salaris en de vakantie-toeslag tot en met de dag van overlijden, een uitkering ineens toegekend gelijk aan het salaris en de vakantietoeslag waarop de werknemer aanspraak zou hebben kunnen maken over de periode vanaf de eerste dag na het overlijden tot en met de laatste dag van de tweede maand volgend op die waarin het overlijden plaatsvond aan de langstlevende der echtgenoten, indien de overledene gehuwd was en niet duurzaam gescheiden van de andere echtgenoot leefde óf, indien deze echtgenoot reeds overleden is dan wel duurzaam gescheiden leefde van de overledene, aan de minderjarige wettige, pleeg- of natuurlijke kinderen gezamenlijk.
- 2 Indien er geen belanghebbenden zijn, als bedoeld in lid 1, wordt de uitkering toegekend aan degene voor wie de overleden werknemer kostwinner was.
- 3 Indien er geen belanghebbenden zijn als bedoeld in de leden 1 en 2 kan in bijzondere gevallen de in lid 1 bedoelde uitkering worden uitbetaald aan de persoon of personen die daarvoor naar het oordeel van de werkgever naar billijkheidsoverwegingen in aanmerking komt/komen.
- 4 De overlijdensuitkering, bedoeld in lid 1 van dit artikel, wordt verminderd met het bedrag van de uitkering dat aan de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de werknemer toekomt krachtens een wettelijk voorgeschreven arbeidsongeschiktheidsverzekering.

2.7 OPLEIDINGSBUDGET BIJ EINDE ARBEIDSOVEREENKOMST

De werknemer aan wie, wegens bedrijfseconomische omstandigheden aansluitend aan een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geen arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd wordt aangeboden, hoewel dit wel de intentie was, krijgt de beschikking over een budget te besteden aan (een) opleiding(en) en/of loopbaanondersteuning. Dit budget bedraagt € 1.000 indien de arbeidsovereenkomst langer dan één jaar heeft geduurd en € 2.000 indien de arbeidsovereenkomst langer dan twee jaar heeft geduurd. De werknemer dient binnen drie maanden na afloop van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd de aanvragen ten laste van dit budget ingediend te hebben.

2.8 DISCIPLINAIRE MAATREGELEN

- 1 Schorsing
 - a De werkgever kan de werknemer voor hoogstens 14 kalenderdagen schorsen, indien het vermoeden bestaat dat een dringende reden in de zin van artikel 7:677 en 678 BW aanwezig is om een werknemer op staande voet te ontslaan en schorsing naar het oordeel van de werkgever in het belang van het werk dringend gevorderd wordt. Deze termijn kan hoogstens eenmaal met 14 dagen worden verlengd.
 - b Het besluit tot schorsing, alsmede het besluit tot verlenging ervan, wordt door de werkgever onmiddellijk aan de werknemer meegedeeld, onder vermelding van de duur van de schorsing en de redenen voor de schorsing c.q. de verlenging ervan. Een dergelijk besluit wordt zo spoedig mogelijk daarna schriftelijk en gemotiveerd door de werkgever aan de werknemer bevestigd.
 - c Voordat de werkgever overgaat tot schorsing zal hij de werknemer horen of doen horen, althans daartoe behoorlijk oproepen. De werknemer heeft het recht zich door een raadsman te laten bijstaan.
 - d Gedurende de schorsing behoudt de werknemer het recht op salaris.
 - e Blijkt de schorsing ongegrond te zijn, dan wordt de werknemer door de werkgever gerehabiliteerd. Dit wordt schriftelijk aan de werknemer meegedeeld of bevestigd. Indien de werknemer zich heeft laten bijstaan door een raadsman komen de kosten in dit geval voor rekening van de werkgever.

- f De werknemer kan de werkgever verzoeken het bepaalde in lid e van dit artikel ook ten aanzien van derden die door de werkgever op de hoogte zijn gesteld toe te passen. De werkgever is verplicht dit verzoek in te willigen.
 - g Het niet rehabiliteren van de werknemer en het niet tijdig schriftelijk mededelen of bevestigen van zijn rehabilitatie indien het vermoeden dat tot schorsing heeft geleid niet juist blijkt te zijn, kunnen voor de werknemer een grond opleveren voor onmiddellijke beëindiging, zoals bedoeld in artikel 7:679 BW.
- 2 Op non-actiefstelling
- a De werkgever kan de werknemer voor een periode van hoogstens twee weken op non-actief stellen, indien de voortgang van de werkzaamheden – door welke oorzaak dan ook – ernstig wordt belemmerd. Deze termijn kan eenmaal met dezelfde periode worden verlengd.
 - b Het besluit tot op non-actiefstelling alsmede het besluit tot verlenging hiervan wordt door de werkgever zo spoedig mogelijk aan de werknemer meegedeeld, onder vermelding van de redenen waarom de voortgang van de werkzaamheden deze maatregel vereist.
- c Na het verstrijken van de in lid 1 van dit artikel bedoelde periode van twee respectievelijk vier weken heeft de werknemer het recht zijn werkzaamheden te hervatten, tenzij inmiddels een ontslagvergunning is aangevraagd of de burgerlijke rechter is verzocht de arbeids-overeenkomst te ontbinden. In dat geval kan de werkgever, na de werknemer gehoord te hebben, de op non-actiefstelling telkens met een door hem te bepalen termijn verlengen. Dit tot het tijdstip waarop de arbeidsovereenkomst eindigt of de hiervoor bedoelde procedures zijn geëindigd.
 - d Op non-actiefstelling geschiedt steeds met behoud van salaris.
 - e De werkgever is verplicht om gedurende de in het eerste lid bedoelde periode(n) van op non-actiefstelling die voorzieningen te treffen die mogelijk zijn om de werkzaamheden te laten hervatten.
 - f De op non-actiefstelling kan niet als strafmaatregel worden gebruikt.

HOOFDSTUK 3 ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN

3.1 ARBEIDSDUUR

- 1 De arbeidssduur van de werknemer met een volledig dienstverband bedraagt gemiddeld 36 uur per week. Vanaf 1 januari 2010 geldt het volgende: de arbeidssduur bedraagt voor de werknemer met een volledig dienstverband 1872 uur per jaar (52 weken maal 36 uur).
- 2 Indien de werknemer dit wenst kan met instemming van de werkgever de omvang van het dienstverband worden verruimd tot maximaal 2080 uur per jaar (52 weken maal 40 uur). De met de arbeidssduur samenhangende arbeidsvoorwaarden worden dan naar evenredigheid verhoogd.
- 3 Dit aantal uren wordt elk jaar verminderd met de uren verlof van de werknemer.
- 4 Onder arbeidssduur vallen ook het deelnemen aan direct uit de werkzaamheden voortvloeiende vergaderingen, de reis- en wachttijden die voortvloeien uit de opgedragen werkzaamheden en de reistijd woon-werkverkeer voor zover die meer bedraagt dan gebruikelijk door werkzaamheden buiten de standplaats.
- 5 Alle functies in deze CAO kunnen in beginsel in deeltijd worden vervuld.
- 6 De werkgever moet de werknemer in staat stellen om in het betreffende kalenderjaar de voor hem voor dat jaar vastgestelde uren te werken.
 - a Als de werkgever aan het begin van de roosterperiode constateert dat de werknemer niet voldoende uren werkt als hij conform zijn gebruikelijke arbeidspatroon werkt, maakt de werkgever aan het begin van de roosterperiode afspraken met de werknemer wanneer de werknemer buiten het voor hem gebruikelijke arbeidspatroon komt werken. De werknemer kan er ook voor kiezen deze uren te laten afschrijven van zijn vakantieverlof.
 - b Als op 31 december blijkt dat de werknemer niet voldoende uren heeft gewerkt en dit aantal uren is kleiner of gelijk aan 7,2 uur dan vervallen deze uren.
 - c Als op 31 december blijkt dat de werknemer niet voldoende uren heeft gewerkt en dit aantal uren is groter dan 7,2 uur dan wordt het meerdere afgeschreven van het vakantieverlof.
 - d Als op 31 december blijkt dat de werknemer teveel uren heeft gewerkt in het betreffende kalenderjaar dan worden deze uren uitbetaald volgens het voor de werknemer geldende uursalaris.

- 7 a De werknemer die wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid niet in staat is te werken, blijft op de overeengekomen wijze ingeroosterd voor zover en zolang de roosterperiode loopt. Als de roosterperiode eindigt tijdens ziekte of arbeidsongeschiktheid, valt de werknemer terug op zijn gemiddelde arbeidssduur per week.
- b De werknemer die door zwangerschaps- of bevallingsverlof of door ziekte of arbeidsongeschiktheid als gevolg van zwangerschap of bevalling niet in staat is te werken, valt vanaf aanvang van het zwangerschapsverlof terug op zijn gemiddelde arbeidssduur per week.

3.2 WERKTIJDEN

- 1 a De werkgever kan met instemming van de ondernemingsraad een werktijdenregeling instellen of wijzigen; als sprake is van een regeling met een variabele arbeidssduur die met instemming van de ondernemingsraad wordt toegepast, kan per werkweek maximaal een negende deel naar boven of naar beneden worden afgeweken van de in de arbeids-overeenkomst vastgelegde werktijden.
- b In overleg met de individuele werknemer is het mogelijk om grotere afwijkingen dan in 1a van dit artikel genoemd overeen te komen. De werknemer en de werkgever kunnen hier beiden het initiatief toe nemen.
- 2 Behoudens als gevolg van een werktijdenregeling die met instemming van de ondernemingsraad tot stand is gekomen, wijzigen de werktijden van de werknemer alleen indien en voor zover daarover tussen werknemer en werkgever overeenstemming bestaat en wordt vastgelegd in de arbeids-overeenkomst.
- 3 De werkgever dient de vastgestelde individuele werktijden (standaardrooster) van de werknemer tenminste 10 etmalen van tevoren ter kennis te brengen aan de werknemer. In bijzondere omstandigheden kan tussentijds van dit standaardrooster worden afgeweken.
- 4 Vaststelling van nieuwe en wijziging van bestaande werkroosters vindt plaats na overleg tussen de leidinggevende en de werknemer.
- 5 Bij de regeling van werktijden wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met de levensbeschouwelijke opvattingen van de werknemer.
- 6 De werknemer van 55 jaar en ouder wordt op zijn verzoek vrijgesteld van nachtdiensten.
- 7 De in artikel 9.3 van de CAO 2007-2008 geregelde modaliteiten voor de invulling van de arbeidssduur

blijven voor de werknemer van kracht, totdat een nieuwe werktijdenregeling wordt ingevoerd met instemming van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging. Deze modaliteiten zijn digitaal toegankelijk op de website www.fcbwjk.nl.

3.3 TOEPASSING ARBEIDSTIJDENWET EN ARBEIDSTIJDENBESLUIT

De regelingen uit artikel 9.5, leden 1 tot en met 3 onder e van de CAO 2007-2008 (zie Bijlage 4) met betrekking tot de toepassing van de Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit blijven van kracht totdat met instemming van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging anders wordt besloten.

3.4 GARANTIE- EN OVERGANGSREGELING IN VERBAND MET HET AFSCHAFFEN VAN SENIORENVERLOF

De regeling arbeidsduurverkortings oudere werknemers (seniorenverlof, artikel 9.2 uit de CAO Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening 2007-2008, zie Bijlage 5) vervalt per 1 januari 2009. In Bijlage 6 is de garantie- en overgangsregeling opgenomen.

3.5 KAMPWERK

- 1 De werkgever kan de werknemer de opdracht geven om een kamp te leiden of te begeleiden dat in het kader van de instelling wordt georganiseerd.
- 2 Het leiden of begeleiden van een kamp kan maximaal voor een aaneengesloten periode van 14 dagen aan de werknemer worden opgedragen.
- 3 Wordt aan de werknemer het leiden of begeleiden van verschillende kampen opgedragen, dan is de werkgever verplicht om tussen het einde en het begin van deze verschillende kampperioden te zorgen voor een onderbreking van 7 dagen.
- 4 De werknemer heeft recht op 4 uur verlof met behoud van salaris voor iedere dag dat hij belast is met de leiding of begeleiding van een kamp. Voor de toepassing hiervan wordt een gedeelte van een dag beschouwd als een volledige dag. Deze regeling doet niets af aan het recht op compensatie in vrije tijd van de werknemer, mocht deze dit werk op arbeidsvrije dagen verrichten.
- 5 De werknemer heeft gedurende de kampperiode geen recht op onregelmatigheidstoelagen (artikel 5.2).
- 6 Per jaar kunnen aan de werknemer niet meer dan 5 kampweken worden opgedragen.

3.6 SLAAPDIENSTEN IN DE MAATSCHAPPELIJKE OPVANG

In deze paragraaf wordt onder slaapdienst verstaan: een aaneengesloten deel van een dienst waarin de werknemer in de instelling aanwezig en op oproep beschikbaar moet zijn voor het verrichten van noodzakelijke en onvoorziene bedongen werkzaamheden, maar overigens rust geniet.

- 1 De tijd waarin de werknemer een slaapdienst verricht, is arbeidstijd in de zin van de Arbeidstijdenwet en telt daarom mee als arbeidstijd voor de toepassing van de maximale arbeidstijd en minimale rusttijd op grond van de Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit.
- 2 De tijd die de werknemer doorbrengt in een slaapdienst en waarin de werknemer geen arbeid verricht, telt niet mee voor de vaststelling van de arbeidsduur als bedoeld in artikel 3.1 leden 1 t/m 6.c van deze CAO.
- 3 Aan de werknemer mag maximaal 3 keer in elke aaneengesloten tijdruimte van 7 maal 24 uur, 10 keer in elke periode van 4 achtereenvolgende weken en 26 keer in elke periode van 13 achtereenvolgende weken het verrichten van een slaapdienst worden opgedragen.
- 4 Een werknemer die met het verrichten van slaapdiensten is belast, mag ten hoogste gemiddeld 48 uren per week in elke periode van 26 achtereenvolgende weken een verplichting tot het verrichten van arbeid worden opgelegd, met dien verstande dat artikel 3.1 van deze CAO onverkort van toepassing is op het deel van de arbeidstijd waarin de werknemer geen slaapdienst verricht.
- 5 Een werknemer die met het verrichten van slaapdiensten is belast, mag in elke periode van 24 uur voor het deel van de arbeidstijd waarin de werknemer geen slaapdienst verricht, ten hoogste 13 uur met het verrichten van arbeid worden belast.
- 6 Met uitdrukkelijke schriftelijke instemming van de werknemer mag de werkgever, in plaats van het in lid 4 van dit artikel genoemde aantal van 48 uren, de werknemer ten hoogste gemiddeld 60 uren per week in elke periode van 26 achtereenvolgende weken een verplichting tot het verrichten van arbeid opleggen.
Indien een werknemer uitdrukkelijk schriftelijk instemt met het verrichten van arbeid gedurende ten hoogste 60 uren per week in elke periode van 26 achtereenvolgende weken, geldt deze schriftelijke instemming voor een periode van 26 achtereenvolgende weken en wordt telkens stilzwijgend voor een zelfde periode verlengd, tenzij de werknemer tijdig en uitdrukkelijk aan de

werkgever te kennen geeft met een dergelijke verlenging niet in te stemmen.

Van de werknemers die uitdrukkelijk hebben ingestemd met het verrichten van ten hoogste 60 uren in plaats van 48 uren arbeid per week in elke periode van 26 achtereenvolgende weken dient de werkgever een register bij te houden conform de regels in het Arbeidstijdenbesluit.

- 7 Een werknemer die niet instemt met het verrichten van arbeid gedurende ten hoogste 60 uren per week mag hiervan – met uitzondering van het geval dat deze werknemer minder compensatie dan voorheen ontvangt voor de slaapdiensten die de werknemer niet meer verricht als gevolg van het onthouden van diens instemming – geen nadeel ondervinden.
- 8 Met toepassing van artikel 4.8: 1 lid 4 van het Arbeidstijdenbesluit organiseert de werkgever de arbeid zodanig, dat de werknemer vóór en na een dienst die een slaapdienst bevat een onafgebroken rusttijd heeft van ten minste 11 uren, welke rusttijd één maal in elke aaneengesloten tijdruimte van 7 maal 24 uren mag worden ingekort tot ten minste 8 uren.

3.7 BEREIKBAARHEIDSDIENSTEN

- 1 Deze regeling geldt alleen voor de werknemer die zich in opdracht van de werkgever gedurende een bepaalde periode in zijn vrije tijd bereikbaar houdt, voor het ontvangen van spoedopdrachten van onvoorziene aard, én
 - a die de functie van maatschappelijk werker vervult in dienst van de werkgever van een instelling voor maatschappelijk werk, zoals omschreven in artikel 1.2.A.6. sub e en f van de CAO;
 - b die in dienst is van een werkgever van een instelling voor alleenstaande (aanstaande) ouders en hun kind(eren) (Fiom-tehuis);
 - c van wie de arbeid bestaat uit het controleren van het technisch functioneren en het zo nodig repareren van installaties of van andere toestellen of apparaten.
- 2 De in lid 1 bedoelde bepaalde periode kan maximaal 7 etmalen in 28 achtereenvolgende dagen bedragen, waarbij de werknemer maximaal gedurende 28 uren in 56 achtereenvolgende dagen arbeid in bereikbaarheidsdienst mag verrichten.

HOOFDSTUK 4 SALARIS EN (JAARLIJKSE) UITKERINGEN

4.1 ALGEMEEN/BEPERKINGEN WERKINGSSFEER VAN DIT HOOFDSTUK

- 1 De artikelen 4.2 tot en met 4.5 zijn niet van toepassing op degene die de hoogste zeggenschap uitoefent bij de dagelijkse leiding van de arbeid. Dit betreft zowel de bestuurder-directeur (die statutair eindverantwoordelijkheid draagt voor de resultaten van de organisatie) als de directeur (die onder statutaire eindverantwoordelijkheid van de raad van bestuur zijn werkzaamheden verricht).
- 2 De artikelen 4.2 tot en met 4.5 zijn niet van toepassing op de in Bijlage 3 genoemde organisaties.

4.2 VASTSTELLING VAN HET SALARIS

- 1 **Het salaris van de werknemer wordt vastgesteld op een bedrag in de salarisschaal, die bij zijn functie hoort overeenkomstig de functiematrix en methodiek in Bijlage 1;** de salarisschalen zijn opgenomen in Bijlage 2.
- 2
 - a Het salaris van de leerling-werknemer wordt vastgesteld aan de hand van de salarisschaal van de functie waarvoor hij wordt opgeleid en afhankelijk van de duur van de opleiding.
 - b Bij indiensttreding wordt de leerling-werknemer ingeschaald in periodieknummer 0 van de salarisschaal die wordt vastgesteld door op de salarisschaal het aantal schalen in mindering te brengen dat gelijk is aan het aantal opleidingsjaren dat de leerling-werknemer nog moet doorlopen.
 - c Bij overgang naar een volgend leerjaar wordt de leerling-werknemer ingeschaald in periodieknummer 0 van de aan de in lid 2 genoemde naasthogere salarisschaal.
 - d Op de leerling-werknemer is artikel 4.4. niet van toepassing.
- 3
 - a De werknemer die in opleiding is voor de functie maatschappelijk werker 1 of 2 wordt ingeschaald in periodiek 1 tot en met 8 van schaal 7. Na het behalen van het diploma wordt de werknemer vanaf de eerste dag van de maand volgend op die waarin het diploma gehaald is, ingeschaald in schaal 8 respectievelijk schaal 9. Artikel 4.5 is hierbij van toepassing.
 - b De werknemer die in opleiding is voor de functie peuterspeelzaalleid(st)er 1 of 2 wordt ingeschaald in periodiek 1 tot en met 8 van schaal 3. Na het behalen van het diploma wordt de werknemer vanaf de eerste dag van

de maand volgend op die waarin het diploma gehaald is, ingeschaald in schaal 5 respectievelijk schaal 6 onder gelijktijdige toekenning van drie periodieken. Artikel 4.5 is hierbij niet van toepassing.

- c Werknemers die voor 1 januari 2000 al als peuterspeelzaalleid(st)er werkzaam waren en geen diploma hebben, zijn niet verplicht het diploma te behalen. Hun doorloop in de salarisschaal waarin de functie is ingedeeld wordt beperkt tot een niveau van twee periodieken onder het maximum van deze salarisschaal. Dit geldt niet voor werknemers die op 1 januari 2000 45 jaar of ouder zijn en op die datum over 5 jaar relevante werkervaring beschikken.
- d Dit artikel is niet van toepassing op leerling-werknemers als bedoeld in artikel 1.1. sub k van de CAO.

4.3 INSCHALING BIJ INDIENSTTREDING

- 1 Bij indiensttreding wordt een salaris toegekend in de bij de functie behorende salarisschaal. Als de werknemer wordt aangesteld in een functie waarvoor een opleidingseis geldt en de werknemer is nog in opleiding, zijn de artikelen 4.2 leden 3a en 3b van toepassing.
- 2a Als de werknemer direct voor indiensttreding bij een andere werkgever onder de werkingssfeer van deze CAO een gelijksoortige functie uitoefende die in dezelfde salarisschaal is ingedeeld, heeft de werknemer bij zijn nieuwe werkgever aanspraak op minimaal de periodieknummer waarin hij laatstelijk was ingeschaald in die vorige functie.
- 2b Als de in lid a genoemde laatstgeldende periodieknummer voor een deel tot stand is gekomen door toepassing van het bepaalde in artikel 4.4, kan de nieuwe werkgever de lid a bedoelde aanspraak met dat gedeelte verminderen.

4.4 JAARLIJKSE VERHOGING

- 1 Het salaris van de werknemer wordt jaarlijks verhoogd met één periodieknummer tot het maximum van de voor zijn functie geldende salarisschaal is bereikt. Als er in het verleden een andere periodiekdatum is afgesproken, dan geldt die datum.
- 2 Deze periodieke verhoging wordt toegekend op 1 januari of op de eerste dag van de kalendermaand waarin de werknemer:
 - a bij de werkgever in dienst trad;

- b de leeftijd van 18 jaar bereikte, in de periode dat er nog sprake was van jeugdschalen in de CAO;
 - c bevorderd werd naar een hogere functie.
- 3 In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke van de in lid 2 van dit artikel genoemde mogelijkheden van toepassing is. Als deze vermelding ontbreekt, geldt 1 januari als datum voor de periodieke verhoging.
 - 4 De werkgever kan het achterwege laten van het toekennen van periodieken, of het toekennen van extra periodieken alleen doen wanneer er sprake is van een beoordelingsregeling. In beide gevallen wordt dit de werknemer tevoren schriftelijk en gemotiveerd meegedeeld. Met de toekenning van extra periodieken kan het maximum van de salarisschaal met ten hoogste twee periodieken worden overschreden.

4.5 OVERGANG NAAR EEN ANDERE FUNCTIE

- 1 Overgang naar een hogere functie:
 - a de werknemer die wordt overgeplaatst naar een functie die in een hogere salarisschaal is ingedeeld, wordt met ingang van de datum van overplaatsing in deze salarisschaal ingedeeld;
 - b de werknemer wordt ingeschaald in het naasthogere bedrag van de salarisschaal waarin de nieuwe functie is ingedeeld.
- 2 Overgang naar een functie van gelijk niveau: als de werknemer bij dezelfde werkgever een andere functie gaat uitoefenen waaraan dezelfde salarisschaal is verbonden, behoudt de werknemer op het moment van deze functiewijziging ten minste aanspraak op het salaris dat hij in de vorige functie ontving.

4.6 UITBETALING SALARIS

Het salaris wordt uiterlijk twee dagen voor het einde van de kalendermaand uitbetaald. Eventuele toeslagen worden in de daarop volgende maand uitbetaald.

4.7 VAKANTIETOESLAG

- 1 Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 juni tot en met 31 mei.
- 2 De werknemer ontvangt een vakantietoeslag ten bedrage van 8% van de som van de in het vakantietoeslagjaar feitelijk verdiende salaris en/ of de loondoorbetaling/aanvulling als bedoeld in artikel 11.2.
- 3 Voor de werknemer met een volledig dienstverband bedraagt de vakantietoeslag:
 - vanaf 1 mei 2008 minimaal € 141,10 per maand;
 - vanaf 1 januari 2009 minimaal € 142,86 per maand;
 - vanaf 1 mei 2009 minimaal € 145,72 per maand;
 - vanaf 1 mei 2010 minimaal € 148,64 per maand.
 Werknemers die in de loop van het kalenderjaar in dienst komen, ontvangen de uitkering naar rato.
- 4 In de uitbetaling van de vakantietoeslag zijn begrepen eventuele vakantie-uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten.
- 5 De uitbetaling van de vakantietoeslag vindt uiterlijk plaats in de maand mei.

4.8 EINDEJAARSUITKERING

- 1 De eindejaarsuitkering bedraagt in 2008 3,5% van het door de werknemer in het desbetreffende kalenderjaar feitelijk verdiende bruto salaris, vermeerderd met de in dat jaar opgebouwde vakantietoeslag.
- 2 De eindejaarsuitkering bedraagt in 2009 5,5% van het door de werknemer in het desbetreffende kalenderjaar feitelijk verdiende bruto salaris, vermeerderd met de in dat jaar opgebouwde vakantietoeslag.
- 3 De eindejaarsuitkering bedraagt in 2010 8,3% van het door de werknemer in het desbetreffende kalenderjaar feitelijk verdiende bruto salaris, vermeerderd met de in dat jaar opgebouwde vakantietoeslag.
- 4 De eindejaarsuitkering zoals bedoeld in de leden 1 en 2 bedraagt per december 2008 minimaal € 1052,49, per december 2009 minimaal € 1079,85 en per december 2010 minimaal € 1094,25 bij een volledig dienstverband.

- 5 Heeft de werknemer in een maand of gedeelte daarvan een niet volledig dienstverband, dan wordt deze minimale eindejaarsuitkering naar evenredigheid verminderd.
- 6 De eindejaarsuitkering zoals bedoeld in leden 1, 2 en 3 wordt in december uitgekeerd, dan wel zoveel eerder als het dienstverband in het desbetreffende kalenderjaar eindigt.
- 7 Naast het bepaalde in leden 1, 2, 3, 4 en 5 kan de werkgever met instemming van de ondernemingsraad een regeling treffen waarin werknemers een extra uitkering ontvangen.

4.9 JUBILEUMUITKERING

- 1 De werknemer die, al of niet met onderbreking, in dienst is geweest van een of meer werkgevers die onder de werkingssfeer van deze CAO, de CAO Jeugdzorg, de CAO Kinderopvang, voor Kindercentra en Gastouderbureaus of de voormalige CAO Gezinsverzorging vallen, heeft bij het volbrengen van een dienstitijd van 25, 40 of 50 jaar recht op

een jubileumgratificatie. Deze gratificatie is als volgt:

- bij 25 dienstjaren een half maandsalaris;
 - bij 40 dienstjaren een heel maandsalaris;
 - bij 50 dienstjaren een heel maandsalaris.
- 2 Het in lid 1 bedoelde maandsalaris bestaat uit:
 - a het bruto maandsalaris, vermeerderd met
 - b de vakantietoeslag over een maand, en met
 - c het bedrag dat gemiddeld per maand over een periode van 3 maanden voorafgaande aan het jubileum aan toeslag volgens artikel 5.2.1 van de CAO is genoten.

4.10 EENMALIGE UITKERING

- 1 De werknemer ontvangt in juni 2008 een eenmalige uitkering van € 200,00 bruto naar rato van het dienstverband.
- 2 De werknemer ontvangt in juni 2009 een eenmalige uitkering van € 200,00 bruto naar rato van het dienstverband.

HOOFDSTUK 5 TOESLAGEN

5.1 TOESLAG WAARNEMING HOGER GESALARIEERDE FUNCTIE

- 1 De werknemer met wie is overeengekomen dat hij tijdelijk een hoger gesalarieerde functie van een andere werknemer volledig of nagenoeg volledig waarneemt, anders dan wegens vakantieverlof, ontvangt een toelage. Deze toelage wordt op het moment dat de waarneming 30 dagen heeft geduurd met terugwerkende kracht toegekend, tot het tijdstip waarop de waarneming begon. De toelage bedraagt het verschil tussen zijn salaris en het salaris dat hij zou ontvangen, als de werknemer zou worden ingeschaald in de waargenomen functie.
- 2 Als de werkgever de waarneming opdraagt aan meerdere werknemers, wordt aan de werknemers een toelage toegekend evenredig aan het door de werkgever vastgestelde percentage van de waarneming.

5.2 ONREGELMATIGHEIDSTOESLAGEN

In deze CAO zijn drie vergoedingsregelingen opgenomen voor het werken op onregelmatige tijdstippen.

- In artikel 5.2.1 is een toelage onregelmatige diensten geregeld voor werknemers van een instelling voor maatschappelijke opvang.
- In artikel 5.2.2 is een toelage inconveniënte uren geregeld voor werknemers van enkele specifiek genoemde (categorieën) werkgevers.
- In artikel 5.2.3 is een onregelmatigheidstoelage geregeld voor werknemers in dienst van de overige onder de CAO vallende werkgevers.

5.2.1 Toeslag onregelmatige diensten

- 1 De werknemer die werkt bij een instelling met een 24-uursvoorziening, zoals bedoeld in 1.2. A.7, en die:
 - a niet een functie vervult welke hoger wordt gesalarieerd dan overeenkomstig schaal 9 periodiek 13 uit Bijlage 2;
 - b niet de functie van directeur of adjunct-directeur vervult en beneden het in lid a van dit artikel vermelde periodieknummer wordt gesalarieerd, mits deze werknemer niet langer dan 3 maanden in de leefgroep ter assistentie moet mee functioneren in wisselende dienst, ontvangt een toeslag als hij regelmatig volgens rooster werkzaamheden verricht buiten de uren gelegen tussen 08.00 uur en

18.00 uur van maandag tot en met vrijdag of op een zaterdag, zondag of feestdag.

- 2 a Om in aanmerking te komen voor toekenning van een toeslag onregelmatige dienst verricht de werknemer minstens 20% van de werktijden op uren, anders dan tussen 08.00 en 18.00 uur op de werkdagen maandag tot en met vrijdag. Verrichte werkzaamheden tussen 07.00 en 08.00 uur en tussen 18.00 en 19.00 uur op de werkdagen maandag tot en met vrijdag worden alleen beschouwd als onregelmatige dienst als de arbeid reeds is aangevangen vóór 07.00 uur, respectievelijk pas wordt beëindigd na 19.00 uur. Werkzaamheden op zaterdagen, zondagen of feestdagen worden altijd als onregelmatige dienst beschouwd.
 - b Bij de berekening van het aantal onregelmatige uren wordt de vakantieperiode meegenomen, op basis van het dienstrooster dat voor de werknemer van toepassing is. Is er sprake van wisselende werktijden of roosters, dan wordt wat de vakantieperiode betreft uitgegaan van het laatstgemeten percentage, zoals bedoeld in onder c. Dezelfde regeling is van toepassing in geval van afwezigheid wegens ziekte. Indien de werknemer bij hervatting van de werkzaamheden op van het dienstrooster afwijkende tijden arbeid verricht, zal de toelage nog gedurende een halfjaar op dezelfde voet als vóór de ziekte worden uitgekeerd. Daarna wordt de toeslag aangepast aan de dan bestaande situatie.
 - c Het percentage wordt gemeten per kalenderkwartaal.
- 3 a De toeslag onregelmatige dienst wordt uitgedrukt in een percentage van het voor de werknemer geldende salaris. Dit percentage is gedifferentieerd naar de mate waarin onregelmatig wordt gewerkt. Voor zover het in lid 2.a van dit artikel bedoelde percentage:
 - tussen 20 en 40% ligt, bedraagt de toeslag 8,5% van het salaris;
 - 40% of meer is, bedraagt de toeslag 15,5% van het salaris;
 met dien verstande dat de toelage per maand maximaal wordt berekend over het bedrag overeenkomstig schaal 3 periodiek 11 uit Bijlage 2.
 - b Heeft de werknemer een deeltijdienstverband, dan wordt het toeslagpercentage bepaald op basis van de verhouding tussen het aantal uren waarop onregelmatig wordt gewerkt, en

de met de werknemer overeengekomen (gemiddelde) omvang van zijn dienstverband.

5.2.2 Toeslag inconveniënte uren

De werknemer ontvangt een toeslag als de werknemer in opdracht van de werkgever binnen de in de arbeidsovereenkomst overeengekomen werktijden werk verricht buiten de uren gelegen tussen 08.00 uur en 18.00 uur op maandag tot en met vrijdag, of op een zaterdag, zondag of feestdag.

- 1 Deze regeling geldt voor de werknemer die:
 - a de functie van assistent sociaal raadsman, sociaal raadsman, leidinggevend raadsman of een inhoudelijk daarmee vergelijkbare functie vervult in dienst van een werkgever van een instelling voor sociaal raadslidenwerk. De genoemde functies zijn opgenomen in artikel 4 a t/m c van Uitvoeringsregeling A 6 Salarisregeling Maatschappelijke Hulpdiensten van de CAO 2001-2002;
 - b de functie van begeleider/trainer of directeur vervult in dienst van een werkgever van een instelling voor telefonische hulpdiensten, zoals omschreven in 1.2.A.6. sub b;
 - c de functie van (leidinggevend) maatschappelijk werker vervult in dienst van een werkgever van een instelling voor fion-hulpverlening, zoals omschreven in 1.2.A.6. sub c;
 - d de functie van consulent bovenlokale steunfunctie minderheden of een daarmee vergelijkbare functie vervult in dienst van een werkgever van een instelling voor welzijn minderheden, asielzoekers en vluchtelingen. De genoemde functies zijn opgenomen in artikel 4 onderdeel B van Uitvoeringsregeling A IV Salarisregeling Welzijnsinstellingen Culturele Minderheden van de CAO 2001-2002;
 - e de functie van maatschappelijk werker vervult in dienst van een werkgever van een instelling voor maatschappelijk werk, zoals omschreven in 1.2.A.6. sub e t/m f, van de CAO, op voorwaarde dat aan deze werknemer door de werkgever werkzaamheden zijn opgedragen in het kader van de '7 x 24-uurs bereikbaarheid van het Maatschappelijk Werk';
 - 1 een functie vervult in de facilitaire dienst van een werkgever van een instelling voor Vorming, Training en Advies, zoals omschreven in 1.2.A.10;
 - 2 het in sub 1 van dit artikel bepaalde houdt in dat deze regeling niet geldt voor de

- werknemer die een cursusleider-/trainer- of managementfunctie vervult.
- 2 a Tot inconveniënte uren behoren de uren waarin werkzaamheden worden verricht:
 - anders dan tussen 08.00 uur en 18.00 uur op de werkdagen maandag tot en met vrijdag;
 - op zaterdag, zondag en feestdagen.
 - b De werkzaamheden die korter dan een uur achter elkaar worden verricht tellen in de berekening van het aantal inconveniënte uren niet mee.
 - 3 a De toeslag voor inconveniënte uren wordt berekend per gewerkt uur en uitgedrukt in een percentage van het voor de werknemer geldende uurloon, zoals bedoeld in artikel 1.1 sub f.3 ($1/156 \times$ het bruto maandloon).
 - b1 Het in het eerste lid bedoelde percentage wordt ten hoogste berekend over het uurloon dat is afgeleid van het bruto salaris behorend bij schaal 3 periodiek 11 uit Bijlage 2.
 - b2 Het in b1 bepaalde is niet van toepassing op de werknemer zoals bedoeld in artikel 1. sub e.
 - c Het percentage van de toeslag bedraagt:
 - 20% voor werkzaamheden op maandag tot en met vrijdag tussen 06.00 en 08.00 uur en tussen 18.00 en 22.00 uur;
 - 30% voor werkzaamheden op zaterdag van 06.00 tot 22.00 uur;
 - 40% voor werkzaamheden op maandag tot en met zaterdag tussen 22.00 en 06.00 uur;
 - 45% voor werkzaamheden op zon-, feest- of gedenkdagen, zoals bedoeld in 7.5.

5.2.3 Onregelmatigheidstoeslag

- 1 De werknemer, op wie artikelen 5.2.1 en 5.2.2 niet van toepassing zijn en die niet is ingeschaald in schaal 11 of een hogere schaal uit Bijlage 2 en die niet een leidinggevende functie vervult, ontvangt een toeslag als de werknemer in opdracht van de werkgever werk verricht buiten de uren gelegen tussen 07.00 uur en 19.00 uur op maandag tot en met vrijdag, of op een zaterdag, zondag of feestdag.
- 2 Als op de werknemer een afwijkende regeling voor het werken op onregelmatige tijden van toepassing was voor 1 januari 2001, blijft deze afwijkende regeling van kracht. Voorwaarde is dat de afwijkende regeling gunstiger is voor de werknemer.

- 3 De toeslag wordt berekend overeenkomstig de onderstaande tabel.

Onregelmatigheids- toeslag	00.00- 07.00 uur	07.00- 19.00 uur	19.00- 24.00 uur
Maandag t/m vrijdag	20%		20%
Zaterdag	40%	30%	40%
Zon- en feestdagen	45%	45%	45%

- 4 Over de eerste werkdag per week waarop door de werknemer buiten de in lid 1 genoemde uren wordt gewerkt wordt geen onregelmatigheids-toeslag toegekend.
- 5 De onregelmatigheidstoeslag wordt op de werkdagen maandag tot en met vrijdag alleen toegekend als de werknemer zijn werkzaamheden voor 06.00 uur begint of na 20.00 uur beëindigt.
- 6 De onregelmatigheidstoeslag wordt per uur berekend door de in de tabel van lid 3 genoemde percentages toe te passen op het voor de werknemer geldende uurloon als bedoeld in artikel 1.1.f.3 (1/156 x het bruto maandloon). De onregelmatigheidstoelage wordt ten hoogste berekend over het uurloon dat hoort bij schaal 4 periodiek 10 uit Bijlage 2.

5.3 ARBEIDSMARKTTOESLAG

- 1 De werkgever kan aan (groepen) werknemers een arbeidsmarkttoeslag toekennen.
- 2 De in lid 1 bedoelde toeslag bedraagt maximaal 10% van het salaris.
- 3 De in lid 1 bedoelde toeslag wordt toegekend voor de duur van een jaar. De toekenning kan steeds met een jaar verlengd worden.
- 4 Een regeling voor het toekennen van arbeidsmarkttoeslagen zoals bedoeld in de leden 1 t/m 3 in dit artikel, moet tot stand komen met instemming van de OR.

5.4 BEREIKBAARHEIDSTOESLAG

- 1 De werknemer die zich op grond van artikel 3.7. eerste lid bereikbaar houdt, ontvangt daarvoor een compensatie in vrije tijd. Deze compensatie bedraagt voor elk vol etmaal op maandag tot en met vrijdag: één uur; op zaterdagen, zondagen, feest- en gedenkdagen: twee uren. De werkuren die vallen in een etmaal, maken deel uit van dat etmaal. De werknemer die zich slechts gedurende een gedeelte van een etmaal beschikbaar houdt ontvangt naar rato compensatie in vrije tijd.

- 2 De werkgever kan besluiten de in lid 1 bedoelde compensatie in vrije tijd om te zetten in een financiële vergoeding, op basis van het voor de werknemer geldende uurloon, zoals bedoeld in artikel 1.1. sub f.3 van de CAO.
- 3 In die organisaties waar maatschappelijk werkers in aanmerking komen voor bereikbaarheids-diensten, én er andere werknemers dan maatschappelijk werkers bereikbaarheidsdiensten krijgen opgedragen, dient de werkgever voor hen een vergoedingsregeling overeen te komen met de ondernemingsraad.

5.5 SLAAPDIENSTTOESLAG

- 1 a De werknemer die in opdracht van de werkgever naast andere op grond van de arbeids-overeenkomst uitgevoerde werkzaamheden een slaapdienst als bedoeld in artikel 3.6 verricht, ontvangt hiervoor in plaats van een op het salaris gebaseerde vergoeding een vergoeding in de vorm van doorbetaalde vrije tijd ter grootte van 50% van de duur van de slaapdienst.
- b De werkgever kan de in lid a bedoelde compensatie in doorbetaalde vrije tijd omzetten in een financiële vergoeding, op basis van het voor de werknemer geldende uurloon, zoals bedoeld in artikel 1.1. sub f.3 van de CAO.
- c De werknemer die uitsluitend slaapdiensten verricht als arbeid, ontvangt hiervoor het voor deze werknemer geldende volledige uurloon.
- 2 Indien en voor zover de in artikel 1.1. sub a bedoelde werknemer tijdens een slaapdienst op oproep de bedongen arbeid verricht, ontvangt deze hiervoor naast de in artikel 1.1. sub a bedoelde vergoeding tevens een vergoeding op basis van diens salaris. Indien binnen een half uur na het beëindigen van de arbeid die uit een oproep voortvloeit opnieuw een oproep plaatsvindt, ontvangt de werknemer voor de tussenliggende periode eveneens de in de vorige zin bedoelde vergoeding

HOOFDSTUK 6 TEGEMOETKOMINGEN EN VERGOEDINGEN

6.1 VERHUISKOSTENVERGOEDING

- 1 De werkgever stelt met instemming van de ondernemingsraad een ondernemingsregeling vast voor een tegemoetkoming in de verhuiskosten als de werknemer op grond van 1.7, eerste lid verplicht is te verhuizen, de dienstwoning te verlaten of als er een aantoonbare medische noodzaak is om te verhuizen. Deze regeling wordt vastgesteld binnen de fiscaal toegestane normen.
- 2 Zolang de in lid 1 van dit artikel bedoelde verhuiskostenvergoeding niet tot stand is gekomen, past de werkgever de bepalingen toe die zijn opgenomen in Bijlage Z 'Verhuiskostenvergoeding en tegemoetkoming woon/werkverkeer bij verhuisplicht' van de CAO 2007-2008 (digitaal beschikbaar op www.fcbwjk.nl).

6.2 TEGEMOETKOMING WOON-WERKVERKEER

- 1 De werkgever stelt met instemming van de ondernemingsraad een ondernemingsregeling vast voor het vergoeden van reiskosten woon-werkverkeer.
- 2 Daarin wordt tevens de tegemoetkoming woon-werkverkeer voor stagiaires opgenomen en desgewenst een regeling ter bevordering van de mobiliteit van de gehandicapte werknemer. De stagiaire heeft geen recht op deze tegemoetkoming voor zover hij tijdens zijn stageperiode gebruik kan maken van zijn OV-jaarkaart.
- 3 Mocht een werknemer in opdracht van de werkgever op een zodanig tijdstip moeten reizen tussen woonplaats en plaats van tewerkstelling dat daar volgens de werkgever een sociaal veiligheidsrisico aan is verbonden, dan zal de werkgever daarvoor een adequate oplossing bieden in de vorm van een vergoeding voor de meest passende vorm van vervoer.

6.3 TEGEMOETKOMINGEN EN VERGOEDINGEN VOOR STAGIAIRES

- 1 Kosten anders dan de in 6.2 bedoelde kosten die de stagiaire tijdens zijn stage maakt in opdracht van de werkgever worden conform de bepalingen van deze CAO of de binnen de organisatie van toepassing zijnde ondernemingsregelingen vergoed.
- 2 De werkgever kan aan leerlingen die een stage lopen een stagevergoeding geven.

6.4 REIS- EN VERBLIJFSKOSTENVERGOEDING

- 1 De werkgever stelt met instemming van de ondernemingsraad en overeenkomstig artikel 27 WOR een ondernemingsregeling vast voor de vergoeding van reis- en verblijfskosten die een werknemer in opdracht van de werkgever maakt in het kader van zijn werkzaamheden.
- 2 Uitgangspunten van de ondernemingsregeling zijn:
 - a De werkgever is verplicht de fiscaal vrijgestelde vergoedingsmogelijkheden optimaal te benutten door de vergoeding voor dienstreizen te salderen met de vergoeding voor woon-werkverkeer.
 - b Als er sprake is van een vergoeding per afgelegde kilometer waarbij de werknemer met toestemming van de werkgever gebruik maakt van de eigen auto, ontvangt de werknemer van 1 mei 2008 tot 1 oktober 2008 de volgende vergoeding:

1 t/m 5.000 km	€ 0,37
5.001 t/m 10.000 km	€ 0,33
10.001 en meer	€ 0,30

Per 1 oktober 2008 geldt de volgende vergoeding:

1 t/m 5.000 km	€ 0,39
5.001 t/m 10.000 km	€ 0,35
10.001 en meer	€ 0,32

- c Een afspraak over een mogelijke vergoeding voor tol- en parkeergelden moet onderdeel uitmaken van de regeling.
- d Verder moet de regeling afspraken bevatten over:
 - een vergoeding als gebruik wordt gemaakt van het openbaar vervoer, de fiets of de bromfiets;
 - een algemene vergoeding voor de werknemer die zonder toestemming van de werkgever voor dienstreizen gebruik maakt van de eigen auto in plaats van het openbaar vervoer;
 - een vergoeding voor verblijfskosten: de werkelijk gemaakte kosten met een maximum van € 118,17;
 - verzekering van auto/motor/bromfiets die mede de aansprakelijkheid van de werkgever dekt.
- e Indexatie van de vergoedingsbedragen moet onderdeel uitmaken van de regeling.
- 3 Zolang de ondernemingsregeling niet tot stand is gekomen, past de werkgever voor de vergoeding van reis- en verblijfskosten zoals bedoeld in lid 1

de bepalingen toe die zijn opgenomen in Bijlage Y 'Reis- en verblijfkostenvergoeding' van de CAO 2007-2008 (digitaal beschikbaar op www.fcbwjk.nl).

6.5 TEGEMOETKOMING PREMIE ZIEKTEKOSTENVERZEKERING

De werknemer ontvangt een maandelijks tegemoetkoming in de premie voor zijn ziektekostenverzekering van € 10,- bruto ongeacht de omvang van zijn dienstverband.

6.6 THUISWERK/TELEWERKEN

De werkgever en de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging maken afspraken die telewerken stimuleren. Zij stellen vast welke groepen werknemers kunnen thuiswerken. De werknemer kan indien hij onder deze doelgroep valt een verzoek doen aan de werkgever om minimaal 1 dag per week thuis te werken. De werkgever komt met de OR of personeelsvertegenwoordiging een vergoedingsregeling overeen.

Een model protocol thuiswerk/telewerken is digitaal beschikbaar op www.fcbwjk.nl.

6.7 VOEDING EN INWONING

In het geval de werkgever aan de werknemer voeding en/of inwoning verstrekt, wordt de wet- en regelgeving van de Belastingdienst in acht genomen.

6.8 TELEFOONKOSTEN

De werkgever stelt met instemming van de ondernemingsraad binnen de fiscale normen een ondernemingsregeling vast voor de vergoeding van telefoonkosten.

6.9 REGISTRATIEKOSTEN WET BIG

De werkgever vergoedt aan de werknemer die de functie van verpleegkundige vervult eenmalig de registratiekosten in het kader van de Wet op de Beroepen in de Individuele Gezondheidszorg (Wet BIG), mits de werknemer op het tijdstip van registratie in dienst van de vergoedende werkgever is.

HOOFDSTUK 7 VERLOF

7.1 AANTAL VAKANTIE-UREN

- 1 De werknemer met een volledig dienstverband (36 uur of meer) heeft recht op 170 uur basisvakantieverlof per kalenderjaar.
- 2 Het aantal uren basisvakantieverlof wordt, afhankelijk van de leeftijd die de werknemer in het desbetreffende kalenderjaar bereikt, verhoogd overeenkomstig de hiernavolgende tabel.

Leeftijd	Verhoging
30 tot en met 39 jaar	7,2 uur
40 tot en met 44 jaar	14,4 uur
45 tot en met 49 jaar	21,6 uur
50 tot 65 jaar	36 uur

7.2 OPNAME VAKANTIEVERLOF

- 1 De vakantie moet in de regel in het desbetreffende kalenderjaar worden opgenomen, tenzij werkgever en werknemer in overleg besluiten daarvan af te wijken. De tijdstippen van aanvang en einde van de vakantie worden door de werkgever tijdig in overleg met de werknemer bepaald, met dien verstande dat de vakantie ten minste twee aaneengesloten weken bedraagt.
- 2 In enig jaar niet-genoten vakantieverlof wordt zoveel mogelijk in een volgend kalenderjaar door de werknemer opgenomen, met dien verstande dat de werknemer in geen kalenderjaar meer verlof kan opnemen dan anderhalf maal het hem volgens artikel 7.1 toekomende verlof.
- 3 Als de werknemer voorafgaand aan dan wel tijdens een vastgestelde vakantie arbeidsongeschikt wordt, geldt de verleende vakantie niet als vakantie indien de werknemer deze arbeidsongeschiktheid aan de werkgever voldoende aantoont.
- 4 De werknemer die een deel van het kalenderjaar in dienst van de werkgever is (geweest) heeft een evenredige aanspraak op vakantie, waarbij afronding op hele uren ten gunste van de werknemer plaatsvindt.

7.3 VAKANTIEVERLOF BIJ EINDE DIENSTVERBAND

- 1 Bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst overleggen werknemer en werkgever over de opname van het resterende vakantieverlof.

- 2 Indien de werknemer het hem toekomende vakantieverlof niet geheel heeft kunnen opnemen, zullen de resterende vakantie-rechten bij het einde van de arbeidsovereenkomst worden uitbetaald.
- 3 Te veel genoten vakantieverlof zal bij het einde van de arbeidsovereenkomst worden verrekend.

7.4 FEESTDAGEN

- 1 De werknemer heeft recht op verlof met behoud van salaris op de navolgende dagen, voor zover deze niet op een zaterdag of zondag vallen:
 - nieuwjaarsdag;
 - tweede paasdag;
 - Koninginnedag;
 - 5 mei;
 - Hemelvaartsdag;
 - tweede pinksterdag;
 - eerste en tweede kerstdag.
 De feestdagen omvatten een tijdvak van 24 uur, te beginnen om 0.00 uur op de betrokken dag.
- 2 Als het belang van het werk en de normale voortgang van de werkzaamheden in strijd zijn met toekenning van het genoemde verlof vindt compensatie plaats door toekenning van vervangend verlof met behoud van salaris. De werknemer die op wisselende tijden werkzaam is en die op een in het eerste lid van dit artikel genoemde verlofdag heeft gewerkt, of volgens rooster vrij was of wegens arbeidsongeschiktheid of vakantie niet kon werken, heeft eveneens recht op toekenning van vervangend verlof met behoud van salaris.
- 3 De werknemer die voor de viering van een niet-christelijke feest- of gedenkdag tijdig daartoe een verzoek indient zal – voor zover de bedrijfsomstandigheden dit toelaten – op die dag niet te hoeven werken. De werkgever bepaalt na overleg met de werknemer of dit wordt gerealiseerd via:
 - vrij volgens rooster;
 - het opnemen van een vakantiedag;
 - buitengewoon verlof met of zonder behoud van salaris.

7.5 BUITENGEWOON VERLOF

- 1 Tenzij de te verrichten werkzaamheden zich naar het oordeel van de werkgever daartegen verzetten, heeft de werknemer recht op buitengewoon verlof met behoud van salaris op het hieronder genoemde aaneengesloten aantal werkdagen, als en voor zover werkverzuim onvermijdelijk is.

- a Bij zijn ondertrouw, of bij het passeren van zijn notariële samenlevingsovereenkomst: 1 dag.
 - b Bij zijn huwelijk, of bij de registratie van zijn partner in de zin van de Wet op de Partnerregistratie: 3 dagen.
 - c Bij overlijden van bloed- of aanverwanten:
 - 4 dagen bij het overlijden van de onder artikel 7.7.3 eerste lid bedoelde personen;
 - 2 dagen bij overlijden van bloed- of aanverwanten in de tweede graad en ten hoogste één dag bij overlijden van bloed- of aanverwanten in de derde of vierde graad.
 Als de werknemer belast is met de regeling van de begrafenis, crematie en/of nalatenschap, worden ten hoogste 4 dagen verleend.
 - d De werknemer heeft in verband met de adoptie van een kind recht op verlof conform artikel 3.2 van de Wet arbeid en zorg.
- 2 In alle andere bijzondere gevallen kan de werkgever, indien hij oordeelt dat hiertoe aanleiding bestaat, buitengewoon verlof met of zonder behoud van salaris verlenen voor een van geval tot geval beperkte tijdsduur.
 - 3 De werkgever is gehouden een afwijzing van een verzoek om buitengewoon verlof schriftelijk en gemotiveerd aan de werknemer mede te delen.

7.6 LEVENSLOOPVERLOF

Als de werknemer die levensloopverlof opneemt tijdens zijn verlof zijn pensioenopbouw geheel of gedeeltelijk vrijwillig voortzet, betaalt de werkgever het werkgeversaandeel, geheel of gedeeltelijk, in de pensioenpremie.

7.7 WERK EN PRIVÉ

7.7.1 Wettelijke verlofregelingen

De werknemer kan gebruik maken van verschillende vormen van betaald of onbetaald verlof. Deze verlofregelingen zijn wettelijk bepaald:

- zwangerschaps- en bevallingsverlof;
- adoptieverlof;
- calamiteiten- en ander kortdurend verlof;
- kraamverlof.

Met uitzondering van calamiteitenverlof dienen deze verlofvormen vooraf schriftelijk en tijdig bij de werkgever te worden aangevraagd; voor ouderschapsverlof geldt daarbij een aanvraagtermijn van minimaal 2 maanden.

7.7.2 Ouderschapsverlof

In afwijking van en in aanvulling op hoofdstuk 6 van de Wet arbeid en zorg gelden voor de werknemer die van het recht op ouderschapsverlof gebruik wil maken onderstaande bepalingen.

- 1 Het maximum aantal uren van het verlof wordt bepaald door de gemiddelde arbeidsduur per week van de werknemer te vermenigvuldigen met 26.
- 2 Als de werknemer voor 1 juli 2007 schriftelijk afspraken heeft gemaakt met de werkgever over het gebruikmaken van de verlofregeling in de toekomst:
 - a Indien het verlof wordt opgenomen over een periode van 12 maanden of korter dan 12 maanden, wordt over de opgenomen verlof-uren 40% van het salaris betaald minus de fiscale ouderschapsverlofkorting waar de werknemer recht op heeft of zou hebben (vóór 1 januari 2009 geldt dat hij deel moet nemen aan levensloop). Dit gedurende maximaal 12 maanden en tot hoogstens de helft van de in de arbeidsovereenkomst vastgelegde gemiddelde omvang van het dienstverband per week.
 - b Indien het verlof wordt opgenomen over een periode van langer dan 12 maanden tot maximaal 24 maanden, wordt over de opgenomen verlofuren 25% van het salaris minus de fiscale ouderschapsverlofkorting waar de werknemer recht op heeft of zou hebben als hij deelneemt aan levensloop betaald. Dit gedurende maximaal 24 maanden en tot hoogstens de helft van de in de arbeidsovereenkomst vastgelegde gemiddelde omvang van het dienstverband per week.
 - c Indien het verlof wordt opgenomen in twee of drie periodes en de werknemer legt deze periodes vooraf vast, dan wordt de hoogte van de vergoeding bepaald volgens de leden a en b van dit artikel. Als de werknemer vooraf de periodes niet vastlegt, ontvangt de werknemer voor zover het verlof wordt opgenomen over een periode van 24 maanden of korter over het verlof een vergoeding ter hoogte van 25% minus de fiscale ouderschapsverlofkorting waar de werknemer recht op heeft of zou hebben (vóór 1 januari 2009 geldt dat hij deel moet nemen aan levensloop). Dit tot ten hoogste de helft van de in de arbeidsovereenkomst vastgelegde gemiddelde omvang van het dienstverband per week.
 - d In overleg kunnen werkgever en werknemer besluiten deze afspraken te herzien en gebruik

te maken van regeling zoals beschreven in lid c van dit artikel.

- 3 Als de werknemer vanaf of na 1 juli 2007 gebruikmaakt van de verlofregeling, en niet vóór 1 juli 2007 afwijkende afspraken heeft gemaakt:
 - a Wordt gedurende de eerste twaalf maanden van het verlof over de opgenomen verlofuren 40% van het salaris betaald. Dit gedurende maximaal 12 maanden en tot hoogstens de helft van de in de arbeidsovereenkomst vastgelegde gemiddelde omvang van het dienstverband per week.
 - b Indien het verlof wordt opgenomen in maximaal 6 periodes van ten minste één maand binnen een periode van 12 maanden:
 - en de werknemer legt deze periodes vooraf vast, dan wordt de hoogte van de vergoeding bepaald volgens lid a van dit artikel.
 - Als de werknemer vooraf de periodes niet vastlegt, ontvangt de werknemer voor het opgenomen verlof een vergoeding van 10% van het salaris, tot hoogstens de helft van de in de arbeidsovereenkomst vastgelegde gemiddelde omvang van het dienstverband per week.
- 4 De vergoeding bij ouderschapsverlof wordt minimaal berekend op basis van een voltijd bruto salaris van € 2.181,-.
- 5 Als de werknemer tijdens het verlof besluit tot wijziging van de verlofduur wordt over de gehele verlofperiode een correctie toegepast, in overeenstemming met de artikelleden 2 en 3.
- 6 Als de werknemer de arbeidsovereenkomst op zijn verzoek beëindigt, tijdens of binnen 6 maanden na het einde van het betaalde ouderschapsverlof, dan betaalt hij het doorbetaalde salaris over het ontvangen ouderschapsverlof aan de werkgever terug. Dit is niet het geval wanneer de werknemer ontslag neemt nadat de werkgever zijn verzoek om de arbeidsduur aan te passen aan de arbeidsduur tijdens het ouderschapsverlof heeft geweigerd.
- 7 Bij vrijwillige voortzetting door de werknemer van de pensioenopbouw tijdens dit ouderschapsverlof, betaalt de werkgever het werkgeversaandeel in de pensioenpremie gedurende een periode van maximaal 24 maanden per kind.
- 8 De werknemer bouwt geen vakantieverlof op over de uren dat hij ouderschapsverlof geniet.
- 9 De in artikelleden 2 tot en met 4 genoemde vergoeding wordt meegenomen bij de berekening van de vakantietoeslag (artikel 4.7) en de eindejaarsuitkering (artikel 4.8).

7.7.3 Zorgverlof

- 1 In afwijking van en in aanvulling op het bepaalde in hoofdstuk 5 van de Wet arbeid en zorg heeft de werknemer recht op kortdurend zorgverlof voor de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van zijn echtgenoot, ouders, stiefouders, schoonouders, pleegouders, kinderen, stief-, pleeg- of aangehuwde kinderen overeenkomstig de volgende bepalingen:
 - a Het verlof bedraagt in elke periode van twaalf achtereenvolgende maanden ten hoogste 1,4 maal de arbeidsduur per week.
 - b Over de opgenomen uren wordt het salaris volledig doorbetaald.
- 2 De werknemer heeft recht op langdurend zorgverlof voor de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van zijn echtgenoot, ouders, stiefouders, schoonouders, pleegouders, kinderen, stief-, pleeg- of aangehuwde kinderen overeenkomstig de volgende bepalingen:
 - a Het verlof wordt uitsluitend verleend aan de werknemer wiens dienstbetrekking ten minste een jaar heeft geduurd.
 - b Het maximum aantal uren van het verlof wordt bepaald door de gemiddelde arbeidsduur per week van de werknemer te vermenigvuldigen met 13.
 - c Over de opgenomen verlofuren wordt tot 1 juli 2001 25% en met ingang van 1 juli 2001 40% van het salaris doorbetaald. Dit tot hoogstens de helft van de in de arbeidsovereenkomst vastgelegde gemiddelde omvang van het dienstverband per week.
 - d De vergoeding bij zorgverlof wordt minimaal berekend op basis van een voltijd bruto salaris van € 2.181,-.
 - e Bij vrijwillige voortzetting door de werknemer van de pensioenopbouw tijdens het zorgverlof, betaalt de werkgever het werkgeversaandeel in de pensioenpremie.
 - f Het verlof per week wordt opgenomen gedurende een aaneengesloten periode van maximaal 6 maanden en bedraagt hoogstens de helft van de arbeidsduur per week.
 - g De werknemer kan bij de werkgever een verzoek indienen om verlof voor een langere periode dan 6 maanden of om meer uren verlof per week dan de helft van de arbeidsduur per week. De werkgever stemt hiermee in, tenzij gewichtige redenen het hem onmogelijk maken. Het onder b bepaalde blijft echter onverminderd gelden.

- h Over de uren dat de werknemer zorgverlof geniet wordt vakantieverlof opgebouwd.
- i Het onder c, d en e bepaalde geldt slechts gedurende een periode van maximaal 6 maanden.

HOOFDSTUK 8 EMPLOYABILITY

8.1 SCHOLINGSBELEID EN LOOPBAANBELEID

- 1 De werkgever stelt met instemming van de ondernemingsraad of de personeels-vertegenwoordiging een plan op waarin de scholings- en loopbaanmogelijkheden alsmede studiefaciliteiten van de werknemers zijn opgenomen. Dit plan is gericht op het huidige en het toekomstige functioneren van de werknemers binnen en buiten de instelling. Tevens is het plan van groot belang voor de arbeidsmarktfithheid van werknemers en alsmede van een goede uitvoering van het gestelde in 11.5 van deze CAO.

Het plan omvat in ieder geval de volgende onderwerpen:

- a welke (categorieën) werknemers in aanmerking komen voor een loopbaangesprek met een door de werknemer, met instemming van de werkgever, gekozen deskundige;
- b welke mogelijkheden de werkgever biedt ter bevordering van doorstroming naar hogere functies;
- c welk budget jaarlijks minimaal beschikbaar is voor opleidingen en loopbaanbeleid;
- d welke studiefaciliteiten – al dan niet op verzoek van de werknemer – worden verleend;
- e op welke wijze wordt omgegaan met de zogeheten erkenning van verworven competenties (EVC), die binnen en buiten de organisatie kunnen zijn opgedaan;
- f op welke wijze het opdoen van informele leerervaringen wordt georganiseerd;
- g het opstellen van een portfolio of arbeidsmarktpaspoort voor de werknemer.

Met betrekking tot het verlenen van studiefaciliteiten wordt in ieder geval het volgende geregeld:

- de aanvraagprocedure;
- de verlofmogelijkheden;
- de kostenvergoeding en eventuele terugbetalingsverplichting;
- de omstandigheden waaronder in individuele gevallen kan worden afgeweken.

- 2 Partijen zullen de uitvoering van het in het eerste lid genoemde plan voortdurend stimuleren en ondersteunen. Doelstelling is om de werkgever en de werknemer concreet te ondersteunen bij het verhogen van de arbeidsmarktfithheid van de werknemer. De ondersteuning wordt op een zodanige wijze in instrumenten vormgegeven dat de werknemer van een passend ondersteuningsaanbod gebruik kan maken.
- 3 CAO-partijen erkennen het belang van ethiek, ter bevordering van de verdere professionalisering in de sector. Partijen bevelen werkgevers aan om binnen het scholingsbeleid een aanbod te doen aan werknemers dat gericht is op het versterken van hun professionele competentie, zoals intervisie, supervisie, studiemomenten, gastsprekers, casusbesprekingen onder leiding van een ethicus.

8.2 BIJSCHOLING

De werknemer is verplicht die bijscholingsactiviteiten te volgen die in overleg met zijn werkgever aangewezen worden als noodzakelijk voor de uitoefening van zijn functie. Deze bijscholingsactiviteiten worden als opgedragen werkzaamheden beschouwd. De kosten komen voor rekening van de werkgever.

8.3 BEOORDELINGSREGELING

- 1 De werkgever stelt met instemming van de ondernemingsraad of de personeels-vertegenwoordiging een ondernemingsregeling vast voor de beoordeling van werknemers.
- 2 Zolang de in het eerste lid bedoelde beoordelingsregeling niet tot stand is gekomen, past de werkgever voor de beoordeling van werknemers de bepalingen toe die zijn opgenomen in Bijlage X van de CAO 2007-2008 (digitaal beschikbaar op www.fcbwjk.nl). Een bezwaar aangaande een definitieve beoordelingsuitslag kan ingediend worden bij de Geschillencommissie (zie Bijlage 7).

HOOFDSTUK 9 ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN EN TERUGDRINGEN ZIEKTEVERZUIM

9.1 ARBOCATALOGUS

Partijen bij deze CAO zijn een arbocatalogus overeengekomen. Deze is digitaal toegankelijk via www.arbocataloguswmd.fcbwjk.nl.

De werkgever voert een arbeidsomstandighedenbeleid met behulp van de maatregelen en instrumenten uit de arbocatalogus. De OR en de PVT heeft instemmingsrecht ten aanzien van alle beleidsbesluiten op dit terrein.

9.2 RISICOINVENTARISATIE EN -EVALUATIE

Werkgevers met in de regel ten hoogste 25 werknemers, die voor het opstellen van hun risico-inventarisatie en -evaluatie (RI&E) gebruik maken van de (digitale) Branche RI&E Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening of, voor peuterspeelzalen, de (digitale) Branche RI&E Kinderopvang, (beide te vinden op www.rie.fcbwjk.nl) hoeven deze RI&E niet te laten toetsen door een arbodienst of deskundige.

HOOFDSTUK 10 PENSIOEN

10.1 PENSIOEN

De werkgever kan een deel van de verschuldigde pensioenpremie op het salaris van de werknemer **inhouden. De werknemer is op grond van zijn arbeidsovereenkomst met de werkgever deelnemer in het Pensioenfonds Zorg en Welzijn. Onder salaris moet hierbij worden verstaan het salaris van de werknemer zoals bedoeld in het pensioenreglement van het Pensioenfonds Zorg en Welzijn.** Mocht voor de werkgever geen verplichtstelling voor het Pensioenfonds Zorg en Welzijn gelden, raden CAO-partijen de werkgever aan om zich in het kader van de harmonisatie van arbeidsvoorwaarden vrijwillig bij het Pensioenfonds Zorg en Welzijn aan te sluiten.

10.2 PENSIOENPREMIE

Het in 10.1 bedoelde werknemersdeel bedraagt:

- 1 voor de ouderdoms- en partnerpensioenregeling met ingang van 1 januari 2007 10,9% over het salaris minus de AOW-franchise zoals het Pensioenfonds Zorg en Welzijn die hanteert;**

- 2 voor de arbeidsongeschiktheidspensioenregeling met ingang van 1 januari 2007 nihil.**

Een premielastwijziging die het gevolg is van gewijzigde franchises en/of premies wordt gelijk verdeeld over de werkgever en werknemer. Na besluitvorming over de aanpassing van de franchises en premies door het bestuur van het Pensioenfonds Zorg en Welzijn, zullen partijen bij deze CAO het werknemersdeel bekend maken.

10.3 MELDING OBU

De werknemer die gebruik wil maken van de overbruggingsuitkering dient dit uiterlijk drie maanden voorafgaand aan de gewenste ingangsdatum aan zijn werkgever te melden. Werkgever en werknemer overleggen uiterlijk drie maanden voor de datum waarop de werknemer gebruik wenst te maken van de overbruggingsuitkering.

HOOFDSTUK 11 WERKGELEGENHEID EN SOCIALE ZEKERHEID

11.1 WGA-PREMIE

De van 1 mei 2008 tot en met 31 december 2010 door de werkgever ingehouden WGA-premie op het salaris van de werknemer is nihil.

11.2 BETALING TIJDENS ARBEIDSONGESCHIKTHEID

- 1 Voor de toepassing van dit artikel wordt verstaan onder laatstgenoten salaris:
 - a het salaris dat de werknemer ontvangt op het moment dat de in lid 2 genoemde verhindering wegens ziekte, arbeidsongeschiktheid, zwangerschap of bevalling is ontstaan, vermeerderd met
 - b overige loonbestanddelen volgens de dagloonregelingen van de ZW en de WAO of de WIA. De hoogte van deze loonbestanddelen wordt op maandbasis gemeten over een periode van drie maanden voorafgaand aan de maand waarin de in lid 2 genoemde verhindering wegens ziekte, arbeidsongeschiktheid, zwangerschap of bevalling is ontstaan.

Bijstellen van het laatstgenoten salaris vindt plaats als het maandsalaris verandert door toepassing van artikel 4.4 of door aanpassing van het maandsalaris aan de algemene loonontwikkeling van de CAO.
- 2 De werknemer die wegens ziekte, arbeidsongeschiktheid, zwangerschap of bevalling geheel of gedeeltelijk verhinderd is de bedongen arbeid te verrichten, heeft voor de duur hiervan, zolang de arbeidsovereenkomst voortduurt, recht op doorbetaling van zijn laatstgenoten salaris tot een percentage van:
 - 100% tijdens de eerste tot en met de twaalfde maand;
 - 70% tijdens de dertiende tot en met de vierentwintigste maand.
- 3 a De werknemer heeft voor de duur van de in lid 2 bedoelde verhindering wegens ziekte, arbeidsongeschiktheid, zwangerschap of bevalling, zolang de arbeidsovereenkomst voortduurt, recht op doorbetaling van zijn laatstgenoten salaris tot een percentage van 85% tijdens de dertiende tot en met de vierentwintigste maand indien hij een van de volgende activiteiten verricht:
 - het uitvoeren van op re-integratie gerichte werkzaamheden in het kader van een re-integratieplan;
 - het volgen van scholing/training gericht op werkhervatting;
 - het aanvaarden van een (tijdelijk) lager gesalarieerde functie (al dan niet bij de eigen werkgever), tenzij het salaris behorend bij deze functie hoger is dan de hiervoor in dit lid bedoelde loondoorbetaling tijdens de dertiende tot en met de vierentwintigste maand.
- b Indien de werknemer in het kader van zijn re-integratie meer dan 85% van zijn gemiddelde arbeidsduur werkt, dan ontvangt hij een gelijk percentage van zijn laatstgenoten salaris.
- 4 De werknemer die na 1 januari 2006 in het kader van de WIA, eerder dan na de gebruikelijke wachttijd een uitkering volgens de regeling Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA-regeling) ontvangt, ontvangt van de werkgever een aanvulling op deze uitkering. Deze uitkering (inclusief het eventuele arbeidsongeschiktheidspensioen) wordt tijdens de eerste tot en met de twaalfde maand van zijn ongeschiktheid aangevuld tot 100% van zijn laatstgenoten salaris en tijdens de dertiende tot en met de achttiende maand van zijn ongeschiktheid tot 85% van zijn laatstgenoten salaris. Deze aanvulling op de IVA-regeling duurt uiterlijk 18 maanden gerekend vanaf de eerste ziektedag. Als het dienstverband eindigt, eindigt ook de aanvulling.
- 5 Bij de toepassing van de leden 2, 3 en 4 worden perioden waarin de werknemer verhinderd is werkzaamheden te verrichten samengeteld, indien die perioden elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen (zie artikel 7:629 BW).
- 6 Wanneer de werknemer gedurende de in de leden 2, 3 en 4 genoemde perioden recht heeft op een wettelijke uitkering en deze uitkering de in de leden 2, 3 en 4 genoemde loondoorbetaling en aanvulling overstijgt, ontvangt de werknemer deze uitkering.
- 7 De in lid 2 genoemde tijdvakken worden verlengd met de periode waarin de vrouwelijke werknemer zwangerschaps- of bevallingsverlof geniet. Als de vrouwelijke werknemer een uitkering overeenkomstig artikel 3:7 van de Wet arbeid en zorg ontvangt, betaalt de werkgever, indien deze uitkering lager is dan het laatstgenoten

- salaris, een aanvulling tot aan het voornoemde laatstgenoten salaris.
- 8 De werknemer heeft gedurende de in de leden 2, 3, 4 en 6 genoemde perioden recht op vakantietoeslag, onder aftrek van eventueel uit andere bron(nen) ontvangen vakantietoeslag.
- 9 De in de leden 2, 3 en 4 genoemde doorbetaling en aanvulling wordt verminderd met door de werknemer buiten zijn arbeids-overeenkomst ontvangen inkomsten voor tijdens de in lid 2 bedoelde verhindering wegens ziekte, arbeidsongeschiktheid, zwangerschap of bevalling verrichte werkzaamheden voor zover deze werkzaamheden zijn gestart na de datum waarop de verhindering ontstond.
- 10 De werknemer heeft geen recht op loondoorbetaling:
- indien de arbeidsongeschiktheid opzettelijk door de werknemer is veroorzaakt;
 - indien de arbeidsongeschiktheid het gevolg is van een gebrek dat de werknemer bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst opzettelijk heeft verzwegen of waarover hij de werkgever opzettelijk onjuiste informatie heeft verstrekt;
 - voor de tijd dat zijn genezing langer duurt doordat de werknemer zijn genezing belemmert of vertraagt;
 - voor de tijd, gedurende welke de werknemer zonder deugdelijke gronden weigert mee te werken aan door de werkgever of door een door de werkgever aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen die erop gericht zijn om de werknemer in staat te stellen passende arbeid als bedoeld in BW 7:658a lid 4 te verrichten;
 - voor de tijd, gedurende welke de werknemer zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in BW 7:658a lid 1.
- De werkgever moet de werknemer van het vervallen van het recht op loondoorbetaling direct schriftelijk in kennis stellen.
- 11 a De werkgever kan het recht op loondoorbetaling of aanvulling opschorten voor de tijd dat de werknemer de in de onderneming of instelling geldende regeling rondom de meldingsverplichting bij arbeidsongeschiktheid niet nakomt of zich niet houdt aan andere door de werkgever schriftelijk gegeven redelijke voorschriften betreffende het verstrekken van informatie die de werkgever nodig heeft om het recht vast te stellen.
- 11 b De werkgever moet de werknemer van het besluit tot opschorten direct schriftelijk in kennis stellen.
- 12 Op werknemers die voor 1 januari 2004 ziek of arbeidsongeschikt zijn geworden, is artikel 12.2 van de CAO Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening 2004 zoals opgenomen in Bijlage W van de CAO Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening 2007-2008 van toepassing. Dit geldt eveneens voor werknemers die op of na 1 januari 2004 na een wachttijd van vier weken aanspraak hebben op een WAO-uitkering. Bijlage W is digitaal beschikbaar op de website www.fcbwjk.nl.
- 13 Indien het arbeidsongeschiktheidspercentage van de werknemer toeneemt nadat ten minste vier weken zijn verstreken na de onder de leden 2, 3 en 4 bedoelde tijdvakken en de werknemer tot dat moment over het toegenomen deel tevens loon uit arbeid ontving, ontvangt de werknemer eveneens de onder de leden 2, 3 en 4 bedoelde doorbetaling, maar slechts over het toegenomen arbeidsongeschiktheidspercentage.
- ### 11.3 ONTSLAGBESCHERMING GEDEELTELIJK ARBEIDSONGESCHIKTEN
- De werknemer die in het kader van de WIA minder dan 35% arbeidsongeschikt wordt bevonden, wordt na ommekomst van de in artikel 11.2 lid 2 genoemde periode niet ontslagen. De werkgever en de werknemer spannen zich tot het uiterste in om een passende functie te vinden voor de werknemer binnen of buiten de organisatie. Ontslag van deze werknemer is niet wenselijk, maar wordt, indien na een redelijke termijn en aantoonbare inspanningen geen passende functie wordt gevonden, niet uitgesloten.
- ### 11.4 OVERNAME VAN PERSONEEL BIJ AANBESTEDINGEN
- 1 De werknemer die met dreigend ontslag wordt geconfronteerd wegens een

vermindering of beëindiging van de werkzaamheden als gevolg van het niet langer door de werkgever uitvoeren van een eerder door de overheid² gegunde opdracht, doordat deze opdracht na een procedure van aanbesteding³ aan een andere opdrachtnemer is gegund, heeft bij gebleken geschiktheid recht op een dienstverband bij de andere, nieuwe opdrachtnemer.

Onverminderd het bepaalde in de Wet Overgang Ondernemingen neemt de nieuwe opdrachtnemer de voor het uitvoeren van de opdracht benodigde en geschikt gebleken werknemers over van de vorige opdrachtnemer. Dit voor zover de nieuwe opdrachtnemer onder de werkingssfeer van deze CAO valt.

- 2 Gebleken geschiktheid wil zeggen dat de werknemer voldoet aan de functievereisten en beschikt over de voor de functie benodigde competenties. Als de werknemer nog niet aan de functievereisten voldoet en/of over de benodigde competenties beschikt maar wel binnen vier maanden⁴ hieraan kan voldoen of over kan beschikken door bijvoorbeeld opleiding/coaching/training, is er ook sprake van gebleken geschiktheid.
- 3 Als de werknemer naar het oordeel van de nieuwe opdrachtnemer niet geschikt is of niet in staat wordt geacht zijn kennis, vaardigheden en competenties binnen vier maanden⁵ op een passend niveau te brengen, is deze niet verplicht de werknemer een dienstverband aan te bieden. Hij informeert de werknemer hierover schriftelijk en beargumenteert. De werknemer kan vervolgens verzoeken om een (ontwikkelings)-assessment om zijn potentiële vaardigheden en competenties in beeld te brengen. De nieuwe opdrachtnemer dient dit verzoek in te willigen en draagt de kosten voor het assesment dat minimaal bestaat uit een loopbaancheck/scan. De werknemer heeft geen recht op een assessment als in de

eerdere procedure al een assessment heeft plaatsgevonden.

- 4 De nieuwe opdrachtnemer biedt de werknemer een dienstverband aan als de uitkomst van het in lid 3 bedoelde assessment aanleiding is zijn in lid 3 bedoelde oordeel te herzien.
- 5 Als na toepassing van het bepaalde in de voorgaande leden gedwongen ontslagen toch onvermijdelijk zijn dient de werkgever het voorgenomen besluit hiertoe ter advisering aan de ondernemingsraad voor te leggen.

11.5 REORGANISATIES EN FUSIES

11.5.1 Reorganisaties

- 1 De OR of PVT wordt in de gelegenheid gesteld een advies (art. 25 WOR) uit te brengen over een voorgenomen reorganisatie van (een deel van) de onderneming, die een aanmerkelijke wijziging in de arbeidssituatie of het ontslag van een of meer werknemers tot gevolg heeft. De werkgever stelt een reorganisatieplan op, waarin tenminste aangegeven wordt welke functiegroepen als gevolg van de reorganisatie kwantitatief en kwalitatief zullen wijzigen en op welke wijze de reorganisatie zal worden uitgevoerd.
- 2 Als door de voorgenomen reorganisatie gedwongen ontslagen plaatsvinden, stelt de werkgever tevens een uitvoeringsplan op. In het uitvoeringsplan geeft de werkgever in ieder geval aan welke functies zullen worden opgeheven en of binnen de onderneming functies voorkomen, die hetzelfde dan wel uitwisselbaar zijn met de functies die zullen worden opgeheven. Dit laatste met het oog op mogelijke herplaatsing van werknemers naar passende functies.
- 3 Uitwisselbaar zijn functies die naar functie-inhoud, vereiste kennis en vaardigheden en vereiste competenties vergelijkbaar en naar niveau en beloning gelijkwaardig zijn.

² Dit kan zowel de landelijke, provinciale als gemeentelijke overheid zijn.

³ Onder aanbesteding wordt hier verstaan de procedure waarbij de opdrachtgever de ondernemer in de gelegenheid stelt op basis van vooraf door de opdrachtgever bepaalde eisen en/of selectiecriteria offerte uit te brengen voor het verrichten van diensten of leveringen. Deze procedure wordt afgerond met een op de selectiecriteria gebaseerde gunning.

⁴ Deze termijn kan in individuele gevallen verlengd worden als een onderdeel van het geschikt maken bestaat uit training of opleiding die niet binnen de genoemde 4 maanden kan worden afgerond.

⁵ Deze termijn kan in individuele gevallen verlengd worden als een onderdeel van het geschikt maken bestaat uit training of opleiding die niet binnen de genoemde 4 maanden kan worden afgerond.

- 4 De werkgever zal zich inspannen om de betrokken werknemers te begeleiden van **werk naar werk**. In het uitvoeringsplan wordt vastgelegd welke maatregelen worden genomen om werknemers van werk naar werk te begeleiden en welke stimuleringsmaatregelen voor de betrokken werknemers **daarbij worden gehanteerd**.
- 5 In geval van boventalligheid als gevolg van elke reorganisatie en ontslag wegens **bedrijfseconomische redenen overlegt de werkgever met de vakorganisaties betrokken bij deze CAO met de bedoeling om een sociaal plan af te spreken. In het sociaal plan worden onder andere 'van werk naar werk'-afspraken opgenomen om boventallige werknemers van werk naar ander passend werk te helpen.**

11.5.2 Fusies

- 1 De werkgever die het voornemen heeft tot fusie over te gaan of tot overdracht van de zeggenschap over een (deel van een) onderneming aan een andere rechtspersoon moet dit melden aan de werknemersorganisaties, partij bij deze CAO. **Zodra duidelijk is welke werkgevers de potentiële fusiepartners zijn wordt een fusie-overlegorgaan (FOO) ingesteld, bestaande uit vertegenwoordigers van de werkgevers en van de werknemersorganisaties.**
 - 2 **De werkgever maakt bij de melding kenbaar: de rechtsvorm van de betrokken ondernemingen, de vestigingsplaats, de omvang en samenstelling van de personeelsbestanden en de motieven voor het streven naar een fusie. In het FOO wordt overleg gevoerd over de arbeidsrechtelijke positie van de werknemers, de rechtspositieregeling van de nieuwe rechtspersoon en de rechtspositie gedurende de overgangssituatie, over de werkgelegenheid, de arbeidsomstandigheden en de personeelsopbouw, over de wijze waarop het bestuur wordt samengesteld en de wijze waarop de medezeggenschap is geregeld in de periode dat een nieuwe OR of PVT nog niet is gekozen.**
 - 3 **Uitgangspunt bij het overleg in het FOO is dat er geen achteruitgang in de rechtspositie van de werknemers en geen gedwongen ontslagen plaatsvinden, tenzij zodanige ontslagen onontkoombaar zijn.**
- 4 **Afspraken over de rechten van de werknemers van de bij de fusie betrokken ondernemingen worden in een sociaal plan vastgelegd.**
 - 5 Het FOO ziet toe op het naleven van de gemaakte afspraken en wordt daartoe voortdurend op de hoogte gehouden van de voortgang van het in het kader van de WOR plaatsvindende overleg.

11.6 FINANCIËLE AANSPRAKEN BIJ ONTSLAG WEGENS BEDRIJFSECONOMISCHE OMSTANDIGHEDEN

- 1 De wachtgeldregeling uit de CAO Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening 2007-2008 (artikel 3.2) komt per 1-1-2009 te vervallen. De overgangsregeling is opgenomen in Bijlage 9, overgangsregeling 9.2.
- 2 Bij ontslag wegens bedrijfseconomische omstandigheden ontvangt de werknemer een ontslagvergoeding. Werknemers tot 50 jaar ontvangen een ontslagvergoeding van één-zesde maandsalaris per dienstjaar. Werknemers van 50 jaar en ouder ontvangen een ontslagvergoeding per dienstjaar van één-vierde maandsalaris.
- 3 De werknemer ontvangt een aanvulling op de WW. Voor de berekening van de duur van de aanvulling wordt de volgende systematiek toegepast:
 - a De totale duur van de aanvullingsperiode is gerelateerd aan de WW-duur van de werknemer en gemaximeerd op 38 maanden.
 - b De duur van de aanvulling op de WW bedraagt drie maanden. Voor de rechthebbende die op de dag van het ontslag nog geen 21 jaar oud is, wordt daar een duur gelijk aan 18% van zijn diensttijd bij opgeteld, voor de rechthebbende die op de dag van ontslag 21 jaar oud is een duur gelijk aan 19,5% van zijn diensttijd, en zo per leeftijdsjaar opklimmend met 1,5% tot aan de rechthebbende die op de dag van ontslag 60 jaar of ouder is. Voor laatstgenoemde bedraagt de vermeerdering 78%. Onder diensttijd wordt verstaan de diensttijd die voor onbepaalde of bepaalde tijd is doorgebracht bij werkgevers die vallen onder de werkingssfeer van deze CAO.
- 4 De hoogte van de aanvulling op de WW wordt als volgt vastgesteld:
 - a Gedurende 6 maanden ontvangt de werknemer een aanvulling tot 100% van het salaris.
 - b Gedurende 12 maanden ontvangt de werknemer een aanvulling tot 90% van het salaris.
 - c Daarna ontvangt de werknemer een aanvulling tot 80% van het salaris.

HOOFDSTUK 12 KEUZEMOGELIJKHEDEN ARBEIDSVOORWAARDEN

12.1 INWISSELEN VAN ARBEIDSVOORWAARDEN

- 1 De werknemer kan de in artikel 12.2.1 van deze regeling genoemde arbeidsvoorwaarden, de tijd- en geldbronnen, inwisselen tegen de in artikel 12.2.2 genoemde tijd- en gelddoelen. Wordt een bron ingewisseld tegen een doel, dan moeten de waarde van de bron en die van het doel gelijkwaardig aan elkaar zijn, tenzij anders is bepaald.
- 2 Wenst de werknemer gebruik te maken van het bepaalde in het eerste lid van dit artikel, dan dient hij vóór 1 oktober van ieder kalenderjaar schriftelijk aan de werkgever kenbaar te maken welke bronnen hij in het volgende kalenderjaar wil inwisselen tegen welke doelen. De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging afwijken van de datum als bedoeld in de vorige zin. Hierop is een uitzondering: in het geval de werknemer arbeidsvoorwaarden wil inwisselen in ruil voor het afdragen van de vakbondscontributie, dient dat voor 1 december van het lopende jaar worden aangegeven.
- 3 De werkgever beslist binnen drie maanden of hij instemt met het verzoek van de werknemer. De werkgever kan het verzoek slechts afwijzen als het verzoek niet verenigbaar is met zwaarwegende bedrijfseconomische of -organisatorische belangen of bedrijfssociale argumenten. De werkgever stelt de werknemer schriftelijk en beargumenteerd op de hoogte van zijn beslissing. De keuze die de werknemer maakt, geldt – tenzij schriftelijk anders wordt overeengekomen en voor zover niet in strijd met het bij of krachtens wet bepaalde – voor de duur van een kalenderjaar. Gedurende deze periode kan de keuze door de werknemer noch door de werkgever worden gewijzigd.
- 4 De werkgever is verplicht de werknemer te wijzen op de gevolgen van de door de werknemer te maken keuze(n).

12.2 BRONNEN EN DOELEN

- 1 De arbeidsvoorwaarden die de werknemer kan inwisselen zijn de volgend tijdbronnen:
 - A de jaarlijkse vakantie-uren voor zover deze het aantal uren wettelijk vakantieverlof overstijgen;
 - B de extra uren als bedoeld in de artikel 3.2.7 genoemde bijlage over het onderdeel compensatie-uren), met een maximum van 4 uur per week;

- C de op grond van Bijlage 5 (regeling arbeidsduurverkortings oudere werknemers), met een maximum van 50 uur per jaar voor de doelen geld, aanvullende pensioenaanspraken, spaarloon of fiets;
- D de op grond van artikel 5.4 toegekende uren (bereikbaarheidstoelage);
- E de op grond van artikel 3.5 toegekende uren (kampwerk);
- F de op grond van artikel 5.5 toegekende uren (slaapdiensttoelage); en de volgende geldbronnen:
- G het bruto salaris met inachtneming van het minimum als bedoeld in artikel 8 van de Wet Minimumloon en Minimumvakantiebijslag;
- H de eindejaarsuitkering;
- I de bruto vakantietoelage met inachtneming van het minimum als bedoeld in artikel 15 van de Wet Minimumloon en Minimumvakantiebijslag;
- J de bijzondere toeslag als bedoeld in artikel 5.2 (onregelmatigheidstoelagen);
- K de vergoeding als bedoeld in 5.4 (bereikbaarheidstoelage);
- L de vergoeding als bedoeld in artikel 3.5 (kampwerk);
- M de vergoeding als bedoeld in artikel 5.5 (slaapdiensttoelage).

- 2 De in het eerste lid van dit artikel genoemde bronnen kunnen met inachtneming van het bepaalde in deze regeling worden ingewisseld voor de volgende tijddoelen:
 - A levensloopsparen;
 - B maximaal 5 extra vakantiedagen (36 uur) voor de werknemer in fulltime dienstverband. Voor parttimers naar rato;
 - C seniorenverlof jaarlijks opnemen in aaneengesloten periodes;

en de volgende gelddoelen (in natura):

- D geld;
- E een aanvullend pensioen als bedoeld in artikel 12.5;
- F fietsenplan (zie 12.8);
- G vakbondscontributie (zie 12.9);
- H studiekosten (zie 12.10).

12.3 KOPEN VAN VAKANTIEDAGEN

- 1 De werknemer kan jaarlijks bij de werkgever een verzoek indienen om maximaal 5 vakantiedagen per kalenderjaar te kopen. Voor parttimers geldt dit naar rato van het dienstverband. Hiervoor kunnen de bronnen genoemd in artikel 12.2.1. sub G, H, I en J worden gebruikt.

- 2 Voor de toepassing van dit artikel wordt de waarde van een vakantie-uur gelijkgesteld aan het actuele uurloon op het moment van daadwerkelijke inwisseling (1/156 van het maandsalaris). De grondslag voor het vakantiegeld en de eindejaarsuitkering wijzigt niet.
- 3 De bepalingen van artikel 7.2 van de CAO voor het opnemen van gekochte vakantiedagen zijn overeenkomstig van toepassing.

12.4 INWISSELEN VOOR GELD

- 1 De werknemer kan er voor kiezen om zijn arbeidsvoorwaarden te verkopen en de waarde hiervan in geld aan hem uit te laten betalen. Hiervoor kunnen de bronnen genoemd in artikel 12.2.1 sub A tot en met F worden gebruikt.
- 2 Voor de toepassing van dit artikel wordt de waarde van een (vakantie)uur gelijkgesteld aan het actuele uurloon op het moment van daadwerkelijke inwisseling (1/156 van het maandsalaris). De grondslag voor het vakantiegeld en de eindejaarsuitkering wijzigt niet.

12.5 AANVULLENDE PENSIOENAANSPRAKEN KOPEN

- 1 De werknemer kan er voor kiezen om zijn arbeidsvoorwaarden geheel of gedeeltelijk in te wisselen voor de opbouw van pensioenaanspraken. Hiervoor kunnen de bronnen genoemd in artikel 12.2.1. sub A tot en met M worden gebruikt⁶.
- 2 De werkgever verstrekt hiertoe aan de werknemer ter aanvulling op de pensioenrechten die voortvloeien uit de door het Pensioenfonds Zorg en Welzijn uitgevoerde verplichte pensioenregeling, een pensioentoezegging met inachtneming van de wettelijke bepalingen respectievelijk de wettelijke grenzen ten aanzien van de bovenmatige pensioenopbouw. De kosten van deze pensioenrechten komen geheel voor rekening van de werknemer
- 3 Bij de toepassing van dit artikel wordt de waarde van het uurloon gelijkgesteld aan een bedrag ter hoogte van 100% van het actuele uurloon op het moment van de daadwerkelijke inwisseling in een pensioenaanspraak (1/156 van het maandsalaris). De grondslag voor het vakantiegeld en de eindejaarsuitkering wijzigt niet.

12.6 SENIORENVERLOF JAARLIJKS OPNEMEN IN AANEENGESLOTEN PERIODES

- 1 De werknemer op wie de garantie- en overgangsregeling van Bijlage 6 van toepassing is, kan kiezen om de arbeidsduurverkortung geheel of gedeeltelijk op te sparen en in aaneengesloten periode(n) op te nemen. De werkgever kan dit verzoek slechts afwijzen indien het verzoek niet verenigbaar is met zwaarwegende bedrijfs-economische of -organisatorische belangen of bedrijfssociale argumenten. De werkgever stelt de werknemer schriftelijk en beargumenteerd op de hoogte van zijn beslissing. De overeengekomen afspraken worden schriftelijk vastgelegd.
- 2 Indien de werknemer gedurende 12 weken aaneengesloten geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, vervalt zijn keuze en valt hij terug op het gemiddeld aantal uren seniorenverlof per week tenzij de werkgever hierover met de werknemer een andere afspraak heeft gemaakt.
- 3
 - a Voor de werknemer met een niet volledig dienstverband wordt de in de voorgaande leden bedoelde arbeidsduurverkortung vastgesteld naar rato van de omvang van het dienstverband.
 - b De werknemer die gedurende een gedeelte van het kalenderjaar in dienst is, heeft aanspraak op de in de voorgaande leden bedoelde arbeidsduurverkortung in verhouding tot dat gedeelte van het jaar.

12.7 4 DAGEN WERKEN IN PLAATS VAN 5, MET BEHOUD VAN HET AANTAL OVEREENGEKOMEN UREN

- 1 De in artikel 9.3 van de CAO 2007-2008 geregelde modaliteiten voor de invulling van de arbeidsduur blijven voor de werknemer van kracht, totdat een nieuwe werktijdenregeling wordt ingevoerd met instemming van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging. Tot die tijd blijven voor wat betreft de vormgeving en invulling van de gemiddeld 36-urige werkweek de in artikel 9.3 van de CAO 2007-2008 aangegeven modaliteiten gelden. Deze modaliteiten zijn digitaal toegankelijk op de website www.fcbwjk.nl.

⁶ De werknemer heeft reeds met ingang van 1 januari 2002 de keuze om de bronnen G tot en met M geheel of gedeeltelijk in te wisselen voor het kopen van aanvullende pensioenaanspraken.

- 2 Met ingang van 1 januari 2002 kan de werknemer met een volledig dienstverband die doorgaans op vaste tijden werkzaam is, op zijn verzoek in afwijking van artikel 9.3 lid 2 van de CAO 2007-2008 de werkgever verzoeken zijn werkzaamheden te verrichten in 36 uur per week, verdeeld over 4 dagen waarop gedurende 9 uur werkzaamheden worden verricht.
- 3 Uitwerking van deze werktijdmodaliteit:
Als de werknemer gebruik wenst te maken van de mogelijkheid van het werken van 4 dagen van 9 uur, dient hij dit schriftelijk aan de werkgever kenbaar te maken. De werkgever kan het verzoek van de werknemer slechts afwijzen als het verzoek niet verenigbaar is met zwaarwegende bedrijfs-economische of organisatorische belangen of bedrijfssociale argumenten. De werkgever stelt de werknemer hiervan schriftelijk en beargumenteerd op de hoogte. De overeengekomen afspraken worden schriftelijk vastgelegd. De keuze die de werknemer maakt geldt, tenzij schriftelijk anders wordt overeengekomen en voor zover niet in strijd met het bij of krachtens wet bepaalde, voor de duur van een kalenderjaar. Het gestelde bij deze werktijdmodaliteit is van overeenkomstige toepassing op de parttime werknemer die 5 dagen per week werkt. Werkgever en werknemer overleggen in deze situatie over de wijze waarop de in de arbeidsovereenkomst afgesproken uren verdeeld worden over de resterende 4 dagen.

12.8 FIETSENPLAN

Als de werkgever en de werknemer binnen het kader van een fietsenplan beloningsbestanddelen van de werknemer omzetten, maken ze daarvoor gebruik van het Model aanvulling arbeidsovereenkomst in verband met fietsenplan (digitaal beschikbaar op www.fcbwjk.nl).

12.9 INWISSELEN VOOR VAKBONDSCONTRIBUTIE

- 1 De werkgever maakt het inwisselen van arbeidsvoorwaarden in ruil voor het afdragen van de vakbondscontributie aan de vakbond, partij bij de CAO waar de werknemer lid van is, mogelijk. Daar kan de werknemer gebruik van maken onder de condities die de fiscale regelingen daaraan stellen.
- 2 In het kader van het in het eerste lid bepaalde kunnen als financiering de bronnen genoemd in artikel 12.2.1. sub G tot en met I worden gebruikt.

12.10 STUDIEKOSTEN

De werkgever kan het inwisselen van arbeidsvoorwaarden in ruil voor het vergoeden van studiekosten van de werknemer mogelijk maken. Daar kan de werknemer gebruik van maken onder de condities die de fiscale regelingen daaraan stellen.

HOOFDSTUK 13 MEDEZEGGENSCHAP

13.1 ONDERNEMINGSRAAD (OR)

De werkgever van een instelling waarin in de regel minstens 35 werknemers werkzaam zijn, is verplicht een ondernemingsraad in te stellen.

13.2 PERSONEELSVERTEGENWOORDIGING (PVT)

De werkgever van een instelling waarin gewoonlijk minstens 10 maar minder dan 35 werknemers werkzaam zijn en waarvoor geen ondernemingsraad is ingesteld, is verplicht een personeelsvertegenwoordiging in de zin van artikel 35c WOR in te stellen.

13.3 TIJDSBESTEDING EN VERVANGING

- 1 De werkgever treft een vervangingsregeling voor de herbezetting van de door leden van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging bestede arbeidstijd. Deze arbeidstijd moet wel besteed zijn aan werkzaamheden die verband houden met het functioneren van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging.
- 2 De door de werknemer bestede tijd aan het deelnemen aan door de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging gehouden raadplegingen, zoals bedoeld in artikel 17 lid 1 WOR, wordt aangemerkt als arbeidsduur.

13.4 BOVENWETTELIJKE FACILITEITEN EN BEVOEGDHEDEN ONDERNEMINGSRAAD

- 1
 - a De leden van de ondernemingsraad in een instelling, waarin in de regel 50 werknemers of meer werkzaam zijn, hebben het recht per jaar 100 uren tijdens werktijd te besteden aan werkzaamheden die verband houden met de raad. Het bijwonen van vergaderingen van de raad en van door de raad ingestelde commissies vallen niet onder deze werkzaamheden.
 - b Voor de leden van de ondernemingsraad in een instelling waarin in de regel minder dan 50 werknemers werkzaam zijn, bedraagt het in lid a bedoelde aantal uren per jaar 70.
 - c Voor een ondernemingsraadslid met een niet volledig dienstverband wordt het in de leden a en b bedoelde aantal uren naar evenredigheid vastgesteld, op voorwaarde dat dit aantal uren niet beneden de 60 per jaar kan worden gesteld.
- 2 Wanneer de vacature van een werknemer belast met de hoogste dagelijkse leiding in de instelling

moet worden vervuld, stelt de werkgever – onverminderd het bepaalde in artikel 30 WOR – de ondernemingsraad in de gelegenheid een gesprek te voeren met de kandidaat/kandidaten voor de vervulling van deze vacature. Het oordeel van de ondernemingsraad over deze kandidaat/kandidaten weegt zwaar voor de standpuntbepaling van de werkgever.

- 3
 - a De werkgever stelt de ondernemingsraad in de gelegenheid advies uit te brengen over de conceptbegroting, voordat de conceptbegroting van de instelling wordt vastgesteld door het bestuur.
 - b Het advies wordt op een zodanig tijdstip gevraagd dat het van wezenlijke invloed kan zijn op de definitieve vaststelling van de begroting.
 - c Het advies wordt schriftelijk uitgebracht, binnen 14 dagen nadat om het advies is gevraagd.
 - d Binnen 14 dagen nadat het advies is uitgebracht, wordt over dit advies minstens eenmaal overleg gevoerd in een overlegvergadering. Hieraan wordt deelgenomen door de bestuurder, in de zin van de WOR, en de ondernemingsraad.
 - e Voor de hiervoor bedoelde adviesprocedure geldt artikel 26 WOR.

13.5 BOVENWETTELIJKE FACILITEITEN EN BEVOEGDHEDEN PVT

- 1 De personeelsvertegenwoordiging wordt, onverlet het bepaalde in artikel 35b, vijfde lid, WOR, door de werkgever in de gelegenheid gesteld advies uit te brengen over elk door hem voorgenomen besluit over de onderwerpen genoemd in artikel 25, eerste lid, en artikel 27, eerste lid, WOR.
- 2 Bij de aanvang van elke zittingsperiode van de personeelsvertegenwoordiging worden tussen de werkgever en de personeelsvertegenwoordiging, rekening houdend met het hierover bepaalde in de artikelen 17 en 18, eerste en tweede lid, WOR, afspraken gemaakt over de voorzieningen, vergaderfaciliteiten en scholingsfaciliteiten waarover de leden van de personeelsvertegenwoordiging jaarlijks kunnen beschikken.
- 3 De personeelsvertegenwoordiging kan alle aangelegenheden die de instelling betreffen bij de werkgever aan de orde stellen waarvan zij overleg met de werkgever wenselijk acht.
- 4 Voor de PVT gelden in deze CAO dezelfde bepalingen als voor de OR, tenzij in de desbetreffende bepaling anders wordt vermeld.

13.6 INSTEMMINGSRECHT EN ONDERSTEUNING OR OF PVT

Voor alle onderwerpen waarvoor op grond van bepalingen in deze CAO met OR of PVT (afwijkende) afspraken kunnen worden gemaakt geldt het instemmingsrecht. Tevens kunnen OR of PVT zich laten ondersteunen door een deskundige conform artikel 16 WOR.

13.7 BESTUURSSAMENSTELLING

- 1 De organisatie waarvan de rechtsvorm de stichting is, kent met instemming van de OR of PVT minimaal aan de OR of PVT het recht toe om
 - a voor iedere vacante bestuurszetel maximaal twee kandidaten voor te dragen of
 - b voor tenminste één voor een kandidaat van de OR of PVT gereserveerde bestuurszetel een kandidaat voor te dragen.
- 2 De OR of PVT kan geen personen voordragen voor benoeming als lid van het bestuur die op de datum van de voordracht:
 - a werknemer zijn van de instelling;
 - b ex-werknemer zijn van de instelling en nog geen twee jaar uit dienst zijn;
 - c werkzaam zijn als vrijwilliger binnen de instelling.
- 3 Voor 'bestuur' als genoemd in de voorgaande leden wordt 'Raad van Toezicht' of 'Raad van Commissarissen' gelezen indien de directievoering is opgedragen aan het bestuur.

13.8 VAKBONDSVERLOF

- 1 De werknemer die lid is van een werknemersorganisatie, partij bij de CAO, heeft op schriftelijk verzoek van deze organisatie recht op buitengewoon verlof met behoud van salaris. Dit verlof is bedoeld voor het deelnemen aan werkzaamheden of bijeenkomsten, en vormings- en scholingsdagen georganiseerd door de werknemersorganisatie. Dit geldt niet als de te verrichten werkzaamheden zich naar het oordeel van de werkgever daartegen verzetten.
- 2 Jaarlijks is voor de in het eerste lid van dit artikel bedoelde activiteiten een verloftegoed per instelling beschikbaar voor alle binnen die instelling werkzame werknemers tezamen als bedoeld in het eerste lid van dit artikel. Dit verloftegoed is afhankelijk van de omvang van de instelling en bedraagt:

Omvang instelling	Vakbondsverlof
minder dan 20 werknemers	10 dagen
21 tot en met 300 werknemers	0,5 dag per werknemer
301 tot en met 600 werknemers	0,5 dag per werknemer, maar maximaal 200 dagen
601 tot en met 1.000 werknemers	250 dagen
meer dan 1.000 werknemers	300 dagen

- 3 Wenst een zodanig groot aantal leden in aanmerking te komen voor het in het eerste lid van dit artikel bedoelde verlof dat toekenning van dit verlof aan hen allen de voortgang van de werkzaamheden in de instelling ernstig zou belemmeren, dan kan de werkgever zich met die vraag richten tot het hoofdbestuur van de desbetreffende werknemersorganisatie. Deze zal bepalen welke leden voor het bedoelde verlof in aanmerking komen.
- 4 Is aan het deelnemen aan de in het eerste lid van dit artikel bedoelde werkzaamheden/bijeenkomsten/vorming- en scholingsdagen een financiële vergoeding – met uitzondering van een kostenvergoeding – verbonden, dan is de werknemer verplicht deze vergoeding, op voorwaarde dat deze wordt genoten in verband met de tijdens het buitengewoon verlof als kaderlid verrichte werkzaamheden, aan de werkgever af te dragen. Dit tot een maximumbedrag dat gelijk is aan de door de werkgever op te brengen bruto loonkosten over de tijd waarin het buitengewoon verlof wordt genoten.
- 5 De werkgever deelt een afwijzing van een verzoek om toekenning van het in het eerste lid van dit artikel bedoelde verlof schriftelijk en gemotiveerd mee aan de werknemer.

13.9 VAKBONDSFACILITEITEN

Het is aan leden en kaderleden van de werknemersorganisaties, partij bij deze CAO, toegestaan om:

- a in overleg met de werkgever gepast gebruik te maken van publicatieborden en/of email (-adressenbestanden van medewerkers) en/of intranet om informatie te verstrekken en aankondigingen van werknemersorganisaties

- bekend te maken. Alvorens over te gaan tot het gebruik van email en/of intranet dient eenmalig een organisatieafpraak gemaakt te worden;**
- b gebruik te maken van ruimten van de onderneming voor het buiten werktijd houden van bijeenkomsten van de werknemersorganisaties;**
 - c gebruik te maken van de telefoon voor het leggen van contacten voor het werk van kaderleden van de werknemers-organisaties;**
 - d in beperkte mate persoonlijke contacten te leggen met de binnen de onderneming werkzame leden.**

HOOFDSTUK 14 GESCHILLENREGELING

- 1 Is een werkgever of een werknemer, die minstens drie maanden lid is van een van de **partijen bij de CAO, van mening dat zich een geschil voordoet dat voortvloeit uit de arbeidsovereenkomst, dan kan hij dit geschil door toezending van een beargumenteerd verzoekschrift voorleggen aan de Commissie van Geschillen.**
- 2 Het geschil kan een ontslagprocedure betreffen waarvoor een ontslagvergunning van het CWI (Centrum voor Werk en Inkomen) is vereist. **Is door het CWI nog niet overgegaan tot afgifte van een ontslagvergunning, dan is de geschilpartij door wie bij het CWI een ontslagvergunning is aangevraagd verplicht om direct nadat hij door het secretariaat van de Commissie van Geschillen van de ontvangst van het verzoekschrift in kennis is gesteld aan het CWI om opschorting van de ontslagvergunningaanvraag te verzoeken.**
- 3 De werkgever of de werknemer die zich tot de Commissie van Geschillen heeft gewend **wordt niet ontvankelijk verklaard indien:**
 - a het geschil een ontslagprocedure betreft waarvoor een vergunning van het CWI is vereist en op het tijdstip van de ontvangst van het verzoekschrift door het secretariaat van de Commissie van Geschillen **minstens 6 weken zijn verlopen na het tijdstip waarop de werknemer door het CWI in kennis is gesteld van de ontslagaanvraag door de werkgever;**
 - b het geschil een ontslagprocedure betreft waarvoor een ontslagvergunning van het CWI is vereist en deze ontslagvergunning reeds is afgegeven of geweigerd door het **CWI op het tijdstip waarop het verzoekschrift door het secretariaat van de Commissie van Geschillen is ontvangen;**
 - c het geschil, voordat het is aangemeld bij de Commissie van Geschillen, bij de rechter aanhangig is gemaakt.
- 4 **Wanneer tijdens de behandeling van het geschil door de Commissie van Geschillen een van de partijen (of beide partijen) het geschil bij de rechter aanhangig maakt, ziet de Commissie van Geschillen af van verdere behandeling.**
- 5 **Werkgever en werknemer zijn verplicht alle gevraagde medewerking aan de Commissie van Geschillen te verlenen.**
- 6 **Een bezwaar aangaande een definitieve beoordelingsuitslag (artikel 8.3. tweede lid) kan voortaan ingediend worden bij de Geschillencommissie in plaats van bij de Bezwarencommissie Beoordelingen.**
- 7 **De samenstelling, werkwijze en bevoegdheden van de Commissie van Geschillen zijn geregeld in Bijlage 7 Reglement Commissie van Geschillen.**

BIJLAGEN EN OVERGANGSREGELINGEN

BIJLAGE 1 FUNCTIEMATRIX

1 FUNCTIEMATRIX

Salarisschaal	Primair proces	Facilitair, staf en leidinggevend
1	Assistent welzijn Contactmedewerker 1	Huishoudelijk medewerker Assistent beheerder
2		Telefonist/receptionist
3		Nachtwaker
4	Sociaal-cultureel werker 1 Sociaal-pedagogisch werker 1 Contactmedewerker 2	Administratief/secretarieel medewerker 1
5	Ziekenverzorgende Peuterspeelzaalleidster 1	Secretaresse 2 Administratief medewerker 2 Beheerder
6	Activiteitenbegeleider Sociaal-cultureel werker 2 Sociaal-pedagogisch werker 2 Begeleider vrijetijdsbesteding Peuterspeelzaalleidster 2	Systeembeheerder Staf/beleidsmedewerker 1 Secretaresse 3 Kok
7	Budgetconsulent Verpleegkundige	Administratief medewerker 3 Zakelijk leider
8	Sociaal-cultureel werker 3 Sociaal-pedagogisch werker 3 Maatschappelijk werker 1 Woonbegeleider Ouderenadviseur Consulent Sociaal raadsman Bewindvoerder Trajectbegeleider Jobcoach Telefonisch hulpverlener Trainer	Staf/beleidsmedewerker 2 Leidinggevende 1 Begeleider vrijwilligers
9	Maatschappelijk werker 2 Adviseur	Staf/beleidsmedewerker 3
10	Sociaal-cultureel werker 4 Projectmanager Wetenschappelijk functionaris	Leidinggevende 2
11		Controller
12		Leidinggevende 3
13		
14		
15		

**2 METHODIEK NIVEAUBEPALING FUNCTIES
DIE NIET OF SLECHTS GEDEELTELIJK
OVEREENKOMEN MET FUNCTIE UIT
FUNCTIEBOEK**

Als de functie niet of slechts gedeeltelijk overeenkomt met één van de functiebeschrijvingen in het functieboek, stelt de werkgever het salaris als volgt vast:

- a de werkgever vergelijkt de functie met de functies in het functieboek waarna hij de indeling van de beschreven functie afleidt van de indeling van de functies in het functieboek;**

- b de werkgever deelt de functie in door gebruik te maken van de Methodische Niveau Toekenning-methode voor Welzijn (MNT-methode voor Welzijn).**

Als de werkgever gebruik maakt van de MNT-methode voor Welzijn moet de werknemer kunnen beschikken over de ter inzage versie van de MNT-methode voor Welzijn.

Met MNT kan de werkgever computerondersteund een functie indelen op basis van vergelijking van functie-eisen. Een licentie voor MNT kan de werkgever verkrijgen via welzijn.mnt-online.nl.

BIJLAGE 2 SALARISSCHALEN

Salarisschalen, salarisbedragen per maand met ingang van 1 mei 2008 in euro's (plus 2,5%)															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
0	1.467	1.502	1.538	1.651	1.693	1.881	2054	2.228	2.367	2.581	2.763	3.020	3.330	3.559	3.812
1	1.502	1.538	1.576	1.693	1.734	1.935	2.117	2.272	2.458	2.647	2.823	3.122	3.438	3.685	3.948
2	1.538	1.576	1.614	1.734	1.776	1.998	2.171	2.323	2.518	2.703	2.919	3.225	3.559	3.812	4.086
3	1.576	1.614	1.651	1.776	1.819	2.054	2.228	2.367	2.581	2.763	3.020	3.330	3.685	3.948	4.229
4	1.614	1.651	1.693	1.819	1.881	2.117	2.272	2.458	2.647	2.823	3.122	3.438	3.812	4.086	4.382
5	1.651	1.693	1.734	1.881	1.935	2.171	2.323	2.518	2.703	2.919	3.225	3.559	3.948	4.229	4.537
6	1.693	1.734	1.776	1.935	1.998	2.228	2.367	2.581	2.763	3.020	3.330	3.685	4.086	4.382	4.697
7	1.734	1.776	1.819	1.998	2.054	2.272	2.458	2.647	2.823	3.122	3.438	3.812	4.229	4.537	4.871
8	1.776	1.819	1.881	2.054	2.117	2.323	2.518	2.703	2.919	3.225	3.559	3.948	4.382	4.697	5.051
9	1.819	1.881	1.935	2.117	2.171	2.367	2.581	2.763	3.020	3.330	3.685	4.086	4.537	4.871	5.238
10		1.935	1.998	2.171	2.228	2.458	2.647	2.823	3.122	3.438	3.812	4.229	4.697	5.051	5.524
11			2.054	2.228	2.272	2.518	2.703	2.919	3.225	3.559	3.948	4.382	4.871	5.238	5.822
12					2.323	2.581	2.763	3.020	3.330	3.685	4.086	4.537	5.051	5.524	6.134
13					2.367	2.647	2.823	3.122	3.438	3.812	4.229	4.697	5.238	5.822	6.466
u1	1.881	1.998	2.117	2.272	2.458	2.703	2.919	3.225	3.559	3.948	4.382	4.871	5.524	6.134	6.814
u2	1.935	2.054	2.171	2.323	2.518	2.763	3.020	3.330	3.685	4.086	4.537	5.051	5.822	6.466	7.182
a	1.881	1.998	2.117	2.272	2.458	2.703	2.919	3.225	3.559	3.948	4.382	4.871	5.524	6.134	6.814
b	1.935	2.054	2.171	2.323	2.518	2.763	3.020	3.330	3.685	4.086	4.537	5.051	5.822	6.466	7.182
c	1.998	2.117	2.228	2.367	2.581	2.823	3.122	3.438	3.812	4.229	4.697	5.238	6.134	6.814	7.570
d	2.054	2.171	2.272	2.458	2.647	2.919	3.225	3.559	3.948	4.382	4.871	5.524	6.466	7.182	7.979
e	2.117	2.228	2.323	2.518	2.703	3.020	3.330	3.685	4.086	4.537	5.051	5.822	6.814	7.570	8.409

Salarisschalen, salarisbedragen per maand met ingang van 1 januari 2009 in euro's plus 1,25%															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
0	1.485	1.521	1.557	1.672	1.714	1.905	2.080	2.256	2.397	2.613	2.798	3.058	3.372	3.603	3.860
1	1.521	1.557	1.596	1.714	1.756	1.959	2.143	2.300	2.489	2.680	2.858	3.161	3.481	3.731	3.997
2	1.557	1.596	1.634	1.756	1.798	2.023	2.198	2.352	2.549	2.737	2.955	3.265	3.603	3.860	4.137
3	1.596	1.634	1.672	1.798	1.842	2.080	2.256	2.397	2.613	2.798	3.058	3.372	3.731	3.997	4.282
4	1.634	1.672	1.714	1.842	1.905	2.143	2.300	2.489	2.680	2.858	3.161	3.481	3.860	4.137	4.437
5	1.672	1.714	1.756	1.905	1.959	2.198	2.352	2.549	2.737	2.955	3.265	3.603	3.997	4.282	4.594
6	1.714	1.756	1.798	1.959	2.023	2.256	2.397	2.613	2.798	3.058	3.372	3.731	4.137	4.437	4.756
7	1.756	1.798	1.842	2.023	2.080	2.300	2.489	2.680	2.858	3.161	3.481	3.860	4.282	4.594	4.932
8	1.798	1.842	1.905	2.080	2.143	2.352	2.549	2.737	2.955	3.265	3.603	3.997	4.437	4.756	5.114
9	1.842	1.905	1.959	2.143	2.198	2.397	2.613	2.798	3.058	3.372	3.731	4.137	4.594	4.932	5.303
10		1.959	2.023	2.198	2.256	2.489	2.680	2.858	3.161	3.481	3.860	4.282	4.756	5.114	5.593
11			2.080	2.256	2.300	2.549	2.737	2.955	3.265	3.603	3.997	4.437	4.932	5.303	5.895
12					2.352	2.613	2.798	3.058	3.372	3.731	4.137	4.594	5.114	5.593	6.211
13					2.397	2.680	2.858	3.161	3.481	3.860	4.282	4.756	5.303	5.895	6.547
u1	1.905	2.023	2.143	2.300	2.489	2.737	2.955	3.265	3.603	3.997	4.437	4.932	5.593	6.211	6.899
u2	1.959	2.080	2.198	2.352	2.549	2.798	3.058	3.372	3.731	4.137	4.594	5.114	5.895	6.547	7.272
a	1.905	2.023	2.143	2.300	2.489	2.737	2.955	3.265	3.603	3.997	4.437	4.932	5.593	6.211	6.899
b	1.959	2.080	2.198	2.352	2.549	2.798	3.058	3.372	3.731	4.137	4.594	5.114	5.895	6.547	7.272
c	2.023	2.143	2.256	2.397	2.613	2.858	3.161	3.481	3.860	4.282	4.756	5.303	6.211	6.899	7.665
d	2.080	2.198	2.300	2.489	2.680	2.955	3.265	3.603	3.997	4.437	4.932	5.593	6.547	7.272	8.079
e	2.143	2.256	2.352	2.549	2.737	3.058	3.372	3.731	4.137	4.594	5.114	5.895	6.899	7.665	8.514

Salarisschalen, salarisbedragen per maand met ingang van 1 mei 2009 in euro's (plus 2%)															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
0	1.515	1.551	1.588	1.705	1.748	1.943	2.122	2.301	2.445	2.665	2.854	3.119	3.439	3.675	3.937
1	1.551	1.588	1.628	1.748	1.791	1.998	2.186	2.346	2.539	2.734	2.915	3.224	3.551	3.806	4.077
2	1.588	1.628	1.667	1.791	1.834	2.063	2.242	2.399	2.600	2.792	3.014	3.330	3.675	3.937	4.220
3	1.628	1.667	1.705	1.834	1.879	2.122	2.301	2.445	2.665	2.854	3.119	3.439	3.806	4.077	4.368
4	1.667	1.705	1.748	1.879	1.943	2.186	2.346	2.539	2.734	2.915	3.224	3.551	3.937	4.220	4.526
5	1.705	1.748	1.791	1.943	1.998	2.242	2.399	2.600	2.792	3.014	3.330	3.675	4.077	4.368	4.686
6	1.748	1.791	1.834	1.998	2.063	2.301	2.445	2.665	2.854	3.119	3.439	3.806	4.220	4.526	4.851
7	1.791	1.834	1.879	2.063	2.122	2.346	2.539	2.734	2.915	3.224	3.551	3.937	4.368	4.686	5.031
8	1.834	1.879	1.943	2.122	2.186	2.399	2.600	2.792	3.014	3.330	3.675	4.077	4.526	4.851	5.216
9	1.879	1.943	1.998	2.186	2.242	2.445	2.665	2.854	3.119	3.439	3.806	4.220	4.686	5.031	5.409
10		1.998	2.063	2.242	2.301	2.539	2.734	2.915	3.224	3.551	3.937	4.368	4.851	5.216	5.705
11			2.122	2.301	2.346	2.600	2.792	3.014	3.330	3.675	4.077	4.526	5.031	5.409	6.013
12					2.399	2.665	2.854	3.119	3.439	3.806	4.220	4.686	5.216	5.705	6.335
13					2.445	2.734	2.915	3.224	3.551	3.937	4.368	4.851	5.409	6.013	6.678
u1	1.943	2.063	2.186	2.346	2.539	2.792	3.014	3.330	3.675	4.077	4.526	5.031	5.705	6.335	7.037
u2	1.998	2.122	2.242	2.399	2.600	2.854	3.119	3.439	3.806	4.220	4.686	5.216	6.013	6.678	7.417
a	1.943	2.063	2.186	2.346	2.539	2.792	3.014	3.330	3.675	4.077	4.526	5.031	5.705	6.335	7.037
b	1.998	2.122	2.242	2.399	2.600	2.854	3.119	3.439	3.806	4.220	4.686	5.216	6.013	6.678	7.417
c	2.063	2.186	2.301	2.445	2.665	2.915	3.224	3.551	3.937	4.368	4.851	5.409	6.335	7.037	7.818
d	2.122	2.242	2.346	2.539	2.734	3.014	3.330	3.675	4.077	4.526	5.031	5.705	6.678	7.417	8.241
e	2.186	2.301	2.399	2.600	2.792	3.119	3.439	3.806	4.220	4.686	5.216	6.013	7.037	7.818	8.684

Salarisschalen, salarisbedragen per maand met ingang van 1 mei 2010 in euro's (plus 2%)															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
0	1.545	1.582	1.620	1.739	1.783	1.982	2.164	2.347	2.494	2.718	2.911	3.181	3.508	3.749	4.016
1	1.582	1.620	1.661	1.783	1.827	2.038	2.230	2.393	2.590	2.789	2.973	3.288	3.622	3.882	4.159
2	1.620	1.661	1.700	1.827	1.871	2.104	2.287	2.447	2.652	2.848	3.074	3.397	3.749	4.016	4.304
3	1.661	1.700	1.739	1.871	1.917	2.164	2.347	2.494	2.718	2.911	3.181	3.508	3.882	4.159	4.455
4	1.700	1.739	1.783	1.917	1.982	2.230	2.393	2.590	2.789	2.973	3.288	3.622	4.016	4.304	4.617
5	1.739	1.783	1.827	1.982	2.038	2.287	2.447	2.652	2.848	3.074	3.397	3.749	4.159	4.455	4.780
6	1.783	1.827	1.871	2.038	2.104	2.347	2.494	2.718	2.911	3.181	3.508	3.882	4.304	4.617	4.948
7	1.827	1.871	1.917	2.104	2.164	2.393	2.590	2.789	2.973	3.288	3.622	4.016	4.455	4.780	5.132
8	1.871	1.917	1.982	2.164	2.230	2.447	2.652	2.848	3.074	3.397	3.749	4.159	4.617	4.948	5.320
9	1.917	1.982	2.038	2.230	2.287	2.494	2.718	2.911	3.181	3.508	3.882	4.304	4.780	5.132	5.517
10		2.038	2.104	2.287	2.347	2.590	2.789	2.973	3.288	3.622	4.016	4.455	4.948	5.320	5.819
11			2.164	2.347	2.393	2.652	2.848	3.074	3.397	3.749	4.159	4.617	5.132	5.517	6.133
12					2.447	2.718	2.911	3.181	3.508	3.882	4.304	4.780	5.320	5.819	6.462
13					2.494	2.789	2.973	3.288	3.622	4.016	4.455	4.948	5.517	6.133	6.812
u1	1.982	2.104	2.230	2.393	2.590	2.848	3.074	3.397	3.749	4.159	4.617	5.132	5.819	6.462	7.178
u2	2.038	2.164	2.287	2.447	2.652	2.911	3.181	3.508	3.882	4.304	4.780	5.320	6.133	6.812	7.565
a	1.982	2.104	2.230	2.393	2.590	2.848	3.074	3.397	3.749	4.159	4.617	5.132	5.819	6.462	7.178
b	2.038	2.164	2.287	2.447	2.652	2.911	3.181	3.508	3.882	4.304	4.780	5.320	6.133	6.812	7.565
c	2.104	2.230	2.347	2.494	2.718	2.973	3.288	3.622	4.016	4.455	4.948	5.517	6.462	7.178	7.974
d	2.164	2.287	2.393	2.590	2.789	3.074	3.397	3.749	4.159	4.617	5.132	5.819	6.812	7.565	8.406
e	2.230	2.347	2.447	2.652	2.848	3.181	3.508	3.882	4.304	4.780	5.320	6.133	7.178	7.974	8.858

BIJLAGE 3 ORGANISATIES WAAROP DE ARTIKELEN 4.2 TOT EN MET 4.5 NIET VAN TOEPASSING ZIJN

- De op lokaal niveau werkzame organisaties voor vluchtelingenwerk.
- Instellingen voor amateuristische kunstbeoefening.
- Instellingen op het terrein van speeltuinwerk.
- Centraal Orgaan Opvang Asielzoekers te Rijswijk.
- Stichtingen Medische Opvang Asielzoekers.
- Het huishoudelijk en technisch personeel en de staffuncties van de werkgever die een organisatie voor Vorming, Training en Advies als omschreven in artikel 1.2.A.10 van de CAO instandhoudt.

BIJLAGE 4 TOEPASSING ARBEIDSTIJDENWET EN ARBEIDSTIJDENBESLUIT EX ARTIKEL 3.3

*ARTIKEL 9.5 LEDEN 1 TOT EN MET 3 UIT DE CAO W&MD 2007-2008:**ARTIKEL 9.5 TOEPASSING ARBEIDSTIJDENWET EN ARBEIDSTIJDENBESLUIT*

- 1 Partijen bij deze CAO hanteren de Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit als basis voor de in deze CAO gemaakte afspraken over de arbeidstijden.
 - 2 De begrippen 'dienst', 'nachtdienst' of 'pauze' hebben in dit artikel dezelfde betekenis als die in de Arbeidstijdenwet, namelijk:
 - dienst: een aaneengesloten tijdruimte waarin arbeid wordt verricht en die gelegen is tussen twee op grond van deze wet en de daarop berustende bepalingen voorgeschreven opeenvolgende onafgebroken rusttijden;
 - nachtdienst: een dienst waarin de uren tussen 00.00 uur en 06.00 uur geheel of gedeeltelijk zijn begrepen;
 - pauze: een tijdruimte van ten minste 15 achtereenvolgende minuten, waarmee de arbeid tijdens de dienst wordt onderbroken en waarin de werknemer geen enkele verplichting heeft ten aanzien van de bedongen arbeid.
 - 3 Bij de inrichting van de werktijden voor werknemers van 18 jaar en ouder wordt de Arbeidstijdenwet toegepast. Hierbij gelden de volgende bepalingen:
 - a Maximum arbeidstijden (structureel):
 - arbeidstijd per dienst: 10 uur;
 - arbeidstijd per week: –;
 - arbeidstijd per 4 weken: gemiddeld 50 uur per week (in totaal 200 uur);
 - arbeidstijd per 13 weken: gemiddeld 45 uur per week (in totaal 585 uur).
 - b Minimumrusttijden:
 - dagelijkse rust: 11 uur per 24 uur; (1 x per periode van 7 x 24 uur in te korten tot 8 uur);
 - wekelijkse rust: 36 uur per periode van 7 x 24 uur; of 60 uur per periode van 9 x 24 uur (1 x per 5 weken in te korten tot 32 uur).
 - c Pauze:
 - als de arbeidstijd per dienst meer bedraagt dan 5,5 uur: 0,5 uur (op te splitsen in 2 x 0,25 uur);
 - als de arbeidstijd per dienst meer bedraagt dan 8 uren, maar niet meer dan 10 uren: 0,75 uur (maximaal op te splitsen in drie delen);
- als het gaat om solitaire functies of als de aard van het werk het noodzakelijk maakt dat de werknemer voortdurend bereikbaar is, kan de werkgever een geconsigneerde pauze opleggen. Dit houdt in dat de werknemer tijdens de pauze zijn werkplek of de instelling niet mag verlaten;
 - als de werkgever een geconsigneerde pauze oplegt, ontvangt de werknemer voor de pauzeperiode een vergoeding op basis van uurloon.
- d Zondagsarbeid:
 - op zondag wordt geen arbeid verricht, tenzij:
 - het tegendeel is bedongen en uit de aard van de arbeid voortvloeit;
 - de bedrijfsomstandigheden dit noodzakelijk maken en de OR, de personeels-vertegenwoordiging of – bij ontbreken daarvan – de belanghebbende werknemer daarmee instemt. De werknemer heeft minimaal recht op 4 vrije zondagen per 13 weken.
 - e Aanvullende regels bij nachtdiensten:
 - minimale rust na een nachtdienst die eindigt ná 02.00 uur: 14 uur;
 - minimale rust na een reeks nachtdiensten: 48 uur;
 - maximale arbeidstijd per nachtdienst: 8 uur;
 - maximale arbeidstijd per 13 weken: –;
 - maximum aantal nachtdiensten: 10 per 4 weken en 25 per 13 weken (16 per 4 weken als de nachtdiensten vóór of op 02.00 uur eindigen);
 - maximum aantal achtereenvolgende nachtdiensten: 5 (6 als de nachtdiensten vóór of om 02.00 uur eindigen).

BIJLAGE 5 REGELING ARBEIDSDUURVERKORTING OUDERE WERKNEMERS

*ARTIKEL 9.2 (SENIORENVERLOF) UIT
DE CAO WELZIJN & MAATSCHAPPELIJKE
DIENSTVERLENING 2007-2008:**ARTIKEL 9.2 ARBEIDSDUURVERKORTING
OUDERE WERKNEMER*

- 1 De werknemer van 55 jaar en ouder met een volledig dienstverband heeft recht op een verkorting van de arbeidsduur met 4 uur per week. Hierbij behoudt de werknemer van 55 jaar en ouder zijn volledige salaris. De nieuwe arbeidsduur van 32 uur per week wordt gespreid over vier dagen.
- 2 Na overleg met de werknemer kan de werkgever deze arbeidsduurverkorting op een andere wijze invullen. Het minimum aantal betaalde verlofuren per kalenderjaar bedraagt 188.
- 3
 - a Voor de werknemer met een niet volledig dienstverband wordt de arbeidsduurverkorting vastgesteld naar rato van de omvang van het dienstverband.
 - b Hetzelfde geldt voor de werknemer die gedurende een gedeelte van het kalenderjaar in dienst is. Deze werknemer heeft recht op arbeidsduurverkorting naar rato van het gedeelte van het jaar dat hij in dienst is.
- c De arbeidsduurverkorting waarop de werknemer recht heeft, wordt afgerond op halve uren. Dit gebeurt in het voordeel van de werknemer.
- 4
 - a De arbeidsduurverkorting moet in het desbetreffende kalenderjaar worden opgenomen.
 - b De arbeidsduurverkorting die aan het eind van het kalenderjaar niet is opgenomen, vervalt.
- 5 Voor de werknemer die een arbeidsovereenkomst heeft van 38 uur of meer en die in 1997 niet gekozen heeft voor aanpassing van zijn arbeidsduur tot 36 uur perweek, geldt een uitzondering. Hij kan gebruikmaken van het recht op verkorting van de arbeidsduur tot 32 uur per week. De uren die boven de norm van (gemiddeld) 36 uur per week uitstijgen, worden als bijzonder verlof aangemerkt. Het feitelijk aantal werkuren voor deze werknemer bedraagt dan gemiddeld 32 uur per week. Deze regeling rond bijzonder betaald verlof moet worden vastgelegd in de individuele arbeidsovereenkomst.

BIJLAGE 6 GARANTIE- EN OVERGANGSREGELING IN VERBAND MET HET AFSCHAFFEN VAN SENIORENVERLOF

- 1 De overgangs- en garantieregeling rondom het seniorenverlof geldt voor medewerkers in dienst op 1 januari 2009 en ziet er als volgt uit:
 - a De aanspraak op leeftijdsverlof van 36 uur per jaar tot de leeftijd van 65 herleeft (artikel 7.1 van deze CAO).
 - b De werknemers die gebruik maken van de OBU en de werknemers die ouder zijn dan 65 jaar, hebben geen recht op seniorenverlof.
 - c In 2009 heeft iedere werknemer van 55 jaar en ouder, naast de 36 uur leeftijdsverlof, recht op 152 uren seniorenverlof op jaarbasis, naar rato van een 36-urig dienstverband vanaf het bereiken van de leeftijd van 55 jaar. In 2010 heeft deze werknemer recht op 119 uren seniorenverlof en vanaf 2011 heeft deze werknemer recht op 73 uren seniorenverlof.
 - d Deze werknemer kan in 2009 de eenmalige keuze maken om de EJU-stijging in te zetten voor het aanvullen van het seniorenverlof tot 152 uren.
 - e Die keuze houdt in dat in 2010 2% stijging van de EJU wordt ingezet, en vanaf 2011 4,8% stijging van de EJU wordt ingezet. Deze keuze geldt tot einde dienstverband of het bereiken van de leeftijd van 65 jaar.
 - f Elke werknemer die in 2010 de leeftijd van 55 bereikt, heeft vanaf het bereiken van die leeftijd in 2010 recht op 119 uren seniorenverlof en in 2011 recht op 73 uren seniorenverlof en heeft de eenmalige keuze om de EJU-stijging van 2,8% in te zetten voor het aanvullen van het seniorenverlof tot 119 uren. Deze keuze geldt tot einde dienstverband of het bereiken van de leeftijd van 65 jaar.
 - g De werknemers die in 2011 en 2012 de leeftijd van 55 bereiken, hebben recht op 73 uren seniorenverlof.
 - h De werknemer dient uiterlijk drie maanden voor het bereiken van de leeftijd van 55 jaar een keuze te maken.
 - i Voor huidige 55-plussers dient deze keuze voor 1 oktober 2009 te worden gemaakt.
 - j Deze afspraken gelden op jaarbasis, naar rato van een 36-urig dienstverband vanaf het bereiken van de leeftijd van 55 jaar.
 - k Werkgever en werknemer spreken in overleg af hoe de uren worden opgenomen. Daarbij spelen het bedrijfsbelang en eerder gemaakte afspraken met de werknemer een rol.
 - l Het seniorenverlof moet in het desbetreffende kalenderjaar worden opgenomen. Het seniorenverlof dat aan het eind van het kalenderjaar niet is opgenomen, vervalt.

- 2 Voor werknemers die in 1997 gekozen hebben voor een arbeidsovereenkomst van 38 uur (conform CAO 2007-2008 artikel 9.2 lid 5) gelden de volgende onderstaande afspraken:
 - a De aanspraak op leeftijdsverlof van 36 uur per jaar tot de leeftijd van 65 herleeft (artikel 7.1 van deze CAO).
 - b De werknemers die gebruik maken van de OBU en de werknemers die ouder zijn dan 65 jaar, hebben geen recht op seniorenverlof.
 - c In 2009 heeft de werknemer die in 2009 55 jaar wordt of 55 jaar en ouder is, naast de 36 uur leeftijdsverlof, recht op 246 uren seniorenverlof op jaarbasis. In 2010 heeft deze werknemer recht op 211 uren seniorenverlof en vanaf 2011 heeft deze werknemer recht op 162 uren seniorenverlof.
 - d Deze werknemer kan in 2009 de eenmalige keuze maken om de EJU-stijging in te zetten voor het aanvullen van het seniorenverlof tot 246 uren.
 - e Die keuze houdt in dat in 2010 2% stijging van de EJU wordt ingezet, en vanaf 2011 4,8% stijging van de EJU wordt ingezet. Deze keuze geldt tot einde dienstverband of het bereiken van de leeftijd van 65 jaar.
 - f Elke werknemer die in 2010 de leeftijd van 55 bereikt, heeft in 2010 recht op 211 uren seniorenverlof en in 2011 recht op 162 uren seniorenverlof en heeft de eenmalige keuze om de EJU-stijging van 2,8% in te zetten voor het aanvullen van het seniorenverlof tot 211 uren. Deze keuze geldt tot einde dienstverband of het bereiken van de leeftijd van 65 jaar.
 - g De werknemers die in 2011 en 2012 de leeftijd van 55 bereiken, hebben recht op 162 uren seniorenverlof.
 - h De werknemer dient uiterlijk drie maanden voor het bereiken van de leeftijd van 55 jaar een keuze te maken.
 - i Voor huidige 55-plussers dient deze keuze voor 1 oktober 2009 te worden gemaakt.
 - j Deze afspraken gelden op jaarbasis vanaf het bereiken van de leeftijd van 55 jaar.
 - k Werkgever en werknemer spreken in overleg af hoe de uren worden opgenomen. Daarbij spelen het bedrijfsbelang en eerder gemaakte afspraken met de werknemer een rol.
 - l Het seniorenverlof moet in het desbetreffende kalenderjaar worden opgenomen. Het seniorenverlof dat aan het eind van het kalenderjaar niet is opgenomen, vervalt.

BIJLAGE 7 REGLEMENT COMMISSIE VAN GESCHILLEN

Reglement Commissie van Geschillen
(ex artikel 14 en 8.3. tweede lid)

ARTIKEL 1

- 1 De Commissie van Geschillen, verder te noemen 'Commissie', bestaat uit drie leden.
- 2 De samenstelling van de Commissie is als volgt:
 - a één lid en zijn plaatsvervanger worden benoemd door de Maatschappelijk Ondernemers groep, ondernemersorganisatie voor welzijn, jeugdzorg en kinderopvang, partij bij de CAO;
 - b één lid en zijn plaatsvervanger worden gezamenlijk benoemd door de werknemersorganisaties ABVAKABO FNV en CNV Publieke Zaak, partijen bij de CAO;
 - c één lid en zijn plaatsvervanger, tevens voorzitter respectievelijk plaatsvervangend voorzitter, worden gezamenlijk benoemd door de in 1.2. a en b genoemde organisaties.
- 3 Het secretariaat van de Commissie wordt verzorgd door FCB Dienstverleners in Arbeidsmarkt-vraagstukken, Koningin Wilhelminalaan 3, 3527 LA Utrecht.

ARTIKEL 2

- 1 Een geschil zoals bedoeld in artikel 14 van de CAO wordt aanhangig gemaakt door toezending van een beargumenteerd verzoekschrift in viervoud aan het secretariaat van de Commissie.
- 2 Voor de indiening en behandeling van een bezwaar aangaande een definitieve beoordelingsuitslag als bedoeld in artikel 8.3, tweede lid, gelden de bepalingen uit 'Bijlage X, artikelen 13.2 en 13.3 uit de CAO Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening 2005, Bijlage X' (digitaal beschikbaar op www.fcbwjk.nl).
- 3 De partij die het geschil aanhangig maakt doet hiervan gelijktijdig schriftelijk mededeling aan de tegenpartij, en voegt daar een afschrift van het verzoekschrift bij.
- 4 Na ontvangst van het daarover handelend verzoek van het secretariaat van de Commissie moet de tegenpartij binnen 3 weken na dagtekening van dit verzoek een beargumenteerd verweerschrift in viervoud bij het secretariaat indienen.

- 5 Een afschrift van het verweerschrift moet door de tegenpartij gelijktijdig worden gezonden aan de partij die het geschil aanhangig heeft gemaakt.
- 6 Het secretariaat van de Commissie kan – mocht dit voor de behandeling van het geschil wenselijk worden geacht – partijen de opdracht geven om uitgebreider bewijsmateriaal in te dienen, binnen een te stellen termijn en eventueel op een voorgeschreven wijze.
- 7 De behandeling van het geschil vindt niet plaats als niet is voldaan aan het bepaalde in artikel 7, eerste lid, van dit reglement.

ARTIKEL 3

- 1 De Commissie kan het geschil zowel mondeling als schriftelijk behandelen. Besluit de Commissie tot een schriftelijke afhandeling van het geschil, dan worden partijen hiervan op de hoogte gesteld.
- 2 Bij de behandeling van het geschil door de Commissie kunnen partijen worden bijgestaan door een raadsman.

ARTIKEL 4

- 1 Besluit de Commissie tot een mondelinge behandeling van het geschil, dan worden partijen hiervoor minimaal 2 weken van tevoren schriftelijk uitgenodigd.
- 2 De mondelinge behandeling is openbaar, tenzij de Commissie anders besluit.
- 3 Tijdens de mondelinge behandeling worden partijen in elkaars tegenwoordigheid gehoord, waarbij zij zich door een raadsman kunnen laten bijstaan.
- 4 Wil een partij getuigen en/of deskundigen horen, dan dient deze hiervan minimaal 8 dagen vóór de dag waarop de mondelinge behandeling plaatsvindt, schriftelijk mededeling te doen aan het secretariaat van de Commissie, onder opgave van naam, adres en beroep van de getuigen en/of deskundigen.
- 5 De partij die getuigen en/of deskundigen wil horen dient de tegenpartij hiervan gelijktijdig schriftelijk op de hoogte te stellen.
- 6 Voor aanvang van de mondelinge behandeling stelt de Commissie vast of partijen zijn overeengekomen de uitspraak van de Commissie bij wijze van bindend advies op te volgen.

ARTIKEL 5

- 1 De beraadslagingen van de Commissie vinden plaats in een voltallige vergadering, die niet openbaar is. De mededelingen tijdens deze vergadering zijn geheim.
- 2 De Commissie beslist bij meerderheid van stemmen. De stemming gebeurt mondeling, waarbij het de leden niet is toegestaan zich van stemming te onthouden.

ARTIKEL 6

De Commissie doet binnen 4 weken na de beraadslagingen schriftelijk en beargumenteerd uitspraak. De uitspraak wordt gelijktijdig aan de partijen toegezonden.

ARTIKEL 7

- 1 De partij die een geschil aanhangig maakt bij de Commissie dient gelijktijdig met de toezending van het verzoekschrift een bedrag van € 113,45 over te maken op bankrekening 699505615, ten name van FCB Dienstverleners in Arbeidsmarkt-vraagstukken onder vermelding van de namen van de partijen in het geschil.
- 2 Wordt de partij die het geschil aanhangig heeft gemaakt door de Commissie in het gelijk gesteld, dan wordt dit bedrag terugbetaald.

BIJLAGE 8 ARTIKEL 7:668A BW LEDEN 1, 2 EN 3

(ex artikel 2.1)

- 1 Vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen:
 - a arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan drie maanden hebben opgevolgd en een periode van zesendertig maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd;
 - b meer dan drie voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan drie maanden, geldt de laatste arbeids-overeenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
- 2 Lid 1 is van overeenkomstige toepassing op elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten tussen een werknemer en verschillende werkgevers, die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moeten worden elkanders opvolger te zijn.
- 3 Lid 1, onderdeel a en laatste zinsnede, is niet van toepassing op een arbeidsovereenkomst aangegaan voor niet meer dan drie maanden die onmiddellijk volgt op een tussen dezelfde partijen aangegane arbeidsovereenkomst voor zesendertig maanden of langer.

BIJLAGE 9 OVERGANGSREGELINGEN

9.1 IN- EN DOORSTROOMBANEN

A Algemeen

- 1 De bepalingen van de CAO gelden onverminderd voor een werknemer die op grond van de Regeling in- en doorstroombanen voor langdurig werklozen (Stb. 1999, 591, laatstelijk gewijzigd bij Stb. 2002, 648) een arbeidsovereenkomst heeft gesloten met de werkgever en welke arbeidsovereenkomst is voortgezet na de beëindiging van deze regeling op 1 januari 2004. Het salaris wordt vastgesteld op grond van de bepalingen onder B en C. Artikel 11.6 en Bijlage 9.2 zijn niet van toepassing op deze werknemers.
- 2 Ten aanzien van een in- of doorstroombaan gelden voor de werkgever de volgende regels:
 - a Bij het realiseren van een in- of doorstroombaan mag geen sprake zijn van verdringing van een bestaande arbeidsplaats of van invulling van een reeds voorziene arbeidsplaats. Het moet gaan om een extra arbeidsplaats, boven de bestaande werkgelegenheid bij de werkgever die, zonder gebruikmaking van de in lid 1 genoemde regeling, niet tot stand zou zijn gekomen.
 - b De werkgever stelt een begeleidingsplan op dat garanties biedt voor een reële training en begeleiding van de werknemer, die de mogelijke doorstroming van de werknemer naar een reguliere arbeidsplaats bevordert. Vast onderdeel van dit plan is in ieder geval de aanwijzing van een begeleider die met de begeleiding van de werknemer is belast.
 - c De werkgever spant zich in om de werknemer te laten doorstromen naar een reguliere arbeidsplaats.
 - d De werkgever beoordeelt de geschiktheid van de werknemer voor doorstroming naar een reguliere arbeidsplaats. Dit gebeurt via een beoordelingsgesprek dat plaatsvindt ten minste na afloop van het eerste jaar van het dienstverband.

B Beloning

- 1 Het salaris van de werknemer die een functie vervult die tot stand is gekomen op grond van de Regeling in- en doorstroombanen voor langdurig werklozen wordt vastgesteld volgens de salaristabel voor ID-werknemers zoals opgenomen onder C.

- 2 De bedragen in deze salarisschaal worden jaarlijks op 1 januari en op 1 juli verhoogd met de stijging van het Wettelijk Minimum Loon.
- 3 Bij indiensttreding wordt de werknemer voor zover de Regeling in- en doorstroombanen dit vereist ingeschaald in de laagste periodieknummer van de in C genoemde salaristabel.
- 4 Werknemers die een instroombaan vervullen, kunnen doorgroeien tot periodieknummer 9 van de in C genoemde salaristabel.
- 5 Werknemers die een doorstroombaan vervullen, kunnen doorgroeien tot periodieknummer 13 van de in C genoemde salaristabel.

C Salaristabel

Werknemers die op basis van een in- of doorstroombaan in dienst zijn, worden ingeschaald in salarisschaal 0. Deze schaal is gekoppeld aan het wettelijk minimumloon. Het minimum van de schaal is gelijk aan 100% van het wettelijk minimumloon. Het maximum van de schaal bedraagt 130% voor instroombanen en 150% voor doorstroombanen.

Salarisschaal 0: I/D-banen, salarisbedragen met ingang van 1 januari 2008 in euro's, afgerond op eurocenten.

I/D-banen	Instroombaan	Doorstroombaan
<i>Periodiek</i>		
0	1335,00	1335,00
1	1396,45	1396,45
2	1429,24	1429,24
3	1463,51	1463,51
4	1500,77	1500,77
5	1543,96	1543,96
6	1589,51	1589,51
7	1636,42	1636,42
8	1684,67	1684,67
9	1735,50	1733,53
10		1798,51
11		1863,29
12		1931,31
13		2002,50

Salarisschaal 0: I/D-banen, salarisbedragen met ingang van 1 juli 2008 in euro's, afgerond op eurocenten.

I/D-banen	Instroombaant	Doorstroombaant
<i>Periodiek</i>		
0	1356,60	1356,60
1	1419,08	1419,08
2	1452,40	1452,40
3	1487,22	1487,22
4	1525,09	1525,09
5	1568,98	1568,98
6	1615,27	1615,27
7	1662,94	1662,94
8	1711,97	1711,97
9	1763,58	1761,62
10		1827,65
11		1893,48
12		1962,60
13		2034,90

Salarisschaal 0: I/D-banen, salarisbedragen met ingang van 1 januari 2009 in euro's, afgerond op eurocenten.

I/D-banen	Instroombaant	Doorstroombaant
<i>Periodiek</i>		
0	1.381,20	1381,20
1	1444,77	1444,77
2	1478,69	1478,69
3	1514,14	1514,14
4	1552,70	1552,70
5	1597,38	1597,38
6	1644,51	1644,51
7	1693,04	1693,04
8	1742,96	1742,96
9	1795,56	1793,51
10		1860,73
11		1927,75
12		1998,12
13		2071,80

9.2 WACHTGELD

- 1 Voor de overgang van de wachtgeldregeling naar de in artikel 11.6 van de CAO bedoelde regeling gelden de volgende afspraken voor werknemers, die op grond van de in artikel 3.2 van de CAO 2007-2008 (Uitvoeringsregeling L; digitaal beschikbaar via www.fcbwjk.nl) genoemde redenen tot ontslag recht zou hebben op wachtgeld:
 - a Indien sprake is van een van de in artikel 3.2 lid 1 van de CAO 2007-2008 genoemde redenen tot ontslag, en de maatregel die tot het ontslag leidt blijkt uit:
 - een definitief besluit dat voor 1 januari 2009 is genomen,
 - een voorgenomen besluit waarvoor voor 1 januari 2009 een adviesaanvraag is neergelegd bij de OR,
 - een voor 1 januari 2009 met de vakbonden overeengekomen sociaal plan,
 - een voor 1 januari 2009 aan de vakbonden gestuurde uitnodiging om te overleggen over een sociaal plan,
 behouden de werknemers die worden ontslagen, mits ze zich aantoonbaar hebben ingezet om een andere baan te vinden, recht op wachtgeld overeenkomstig het gestelde in Uitvoeringsregeling L Wachtgeld. De werknemer die geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, voldoet voor de duur van de arbeidsongeschiktheid aan de hiervoor genoemde verplichting door volledig mee te werken aan het afgesproken re-integratietraject. Dit recht treedt niet in de plaats van mogelijk gunstigere afspraken waarop de werknemer op 1 januari 2009 als individueel verworven recht aanspraak kan doen gelden.
 - b Voor de werknemer die op grond van de in artikel 3.2 van de CAO 2007-2008 (Uitvoeringsregeling L) genoemde redenen tot ontslag recht zou hebben op wachtgeld, die op 1 mei 2007 in dienst was en die op 1 januari 2009 50 jaar en ouder maar jonger dan 55 jaar is, geldt in aanvulling op en in afwijking van artikel 11.6:
 - Als voor de werknemer recht op aanvulling WW ontstaat, is dit recht niet beperkt tot de duur van de WW, maar tot 48 maanden. Daarbij wordt de uitkering na ommekomst van de WW-periode verrekend met inkomsten uit arbeid sociale verzekeringsuitkeringen, pensioenuitkeringen of inkomsten uit eigen bedrijf.

De werkgever kan het bedrag dat hiermee gemoeid is, kapitaliseren en als een uitkering ineens doen om te voorkomen dat de aanvulling in mindering wordt gebracht op sociale uitkeringen.

- De werknemer ontvangt een extra ontslagvergoeding van 1 maandsalaris.
- c Voor de werknemer die op grond van de in artikel 3.2 van de CAO 2007-2008 (Uitvoeringsregeling L) genoemde redenen tot ontslag recht zou hebben op wachtgeld, die op 1 mei 2007 in dienst was en op 1 januari 2009 55 jaar of ouder is blijft de wachtgeldregeling van kracht overeenkomstig het gestelde in Uitvoeringsregeling L Wachtgeld van de CAO 2007-2008.
- 2 Binnen het kader van dit artikel wordt ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:685 BW wegens de in voorgaande leden bedoelde omstandigheden gelijkgesteld aan ontslag.

9.3 BEPALINGEN SALARISREGELING EN FUNCTIEGEBOUW

A. Garantiebepalingen

- 1 Alle schalen zijn voorzien van garantieperiodieknummers zoals weergegeven in Bijlage 2. Bij de invoering van het functieloongebouw op 31 december 2003, 23.59 uur, zijn deze garantieperiodieknummers toegepast in situaties waarin het maximum van de salarisschaal van de werknemer op 31 december 2003 hoger was dan het maximum van de nieuwe salarisschaal.
- 2 De werknemer die bij de invoering als bedoeld in het eerste lid is ingeschaald in een garantieperiodieknummer dat hoort bij de nieuwe salarisschaal houdt recht op inschaling in dit garantieperiodieknummer zolang hij dezelfde functie blijft uitoefenen bij de werkgever of diens rechtsopvolger.
- 3 De werknemer die bij de invoering als bedoeld in het eerste lid recht heeft verkregen op doorgroei tot een garantieperiodieknummer dat hoort bij de nieuwe salarisschaal, behoudt dit recht zolang hij dezelfde functie blijft uitoefenen bij de werkgever of diens rechtsopvolger.
- 4 De garantieperiodieknummers worden geïndexeerd met de algemene loonontwikkeling van de CAO.

B. Invoering functieloongebouw per 31 december 2003, 23.59 uur, en het Reglement Bezwarencommissies

Voor zover de invoering van het per 31 december 2003, 23.59 uur, van kracht zijnde functieloongebouw nog niet is afgerond, blijven de bepalingen uit hoofdstuk 4 (Invoering functieloongebouw per 31 december 2003 om 23.59 uur) en hoofdstuk 5 (Reglement Bezwarencommissies) van Uitvoeringsregeling A Salarisering uit de CAO Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening 2004 onverminderd van toepassing.

C. Opheffing van de bezwarencommissies

Voor de bezwarencommissies zoals geregeld in artikelen 5.2, 5.3 en 5.4 van Uitvoeringsregeling A Salarisering uit de CAO Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening 2004 geldt dat deze commissies worden opgeheven als aan de volgende voorwaarden is voldaan:

- alle werknemers in de sector Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening zijn overeenkomstig de salarisregeling ingedeeld in een functie en een daarbij passende salarisschaal;
- geen van die werknemers kan op grond van het Reglement Bezwarencommissies uit de CAO Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening 2004 een bezwaar- of beroepschrift (meer) indienen;
- alle ingediende bezwaren en beroepszaken zijn afgehandeld.

9.4 VERVROEGDE UITTREDING

ARTIKEL 1

Deze regeling verstaat onder de werknemer:

- a ontslag: ontslag met recht op een uitkering volgens dit artikel, namelijk indien de werknemer:
 - 61 jaar of ouder is en direct voorafgaand aan de datum van het ontslag een ononderbroken diensttijd heeft van minstens 10 jaren;
 - jonger is dan 61 jaar en een diensttijd heeft van 40 jaren, waarvan de laatste 10 jaren direct voorafgaand aan de datum van het ontslag ononderbroken zijn geweest;
- b belanghebbende: de werknemer aan wie het ontslag zoals bedoeld onder a is verleend;
- c uitkering: de uitkering zoals bedoeld in artikel 4 van deze regeling;
- d diensttijd: de tijd doorgebracht als werknemer in dienst van een of meer instellingen die materieel onder de werkingssfeer van het Pensioenfonds

Zorg en Welzijn vallen. Hiertoe behoort in ieder geval:

- de tijd doorgebracht als werknemer in een instelling die valt onder de werkingssfeer van deze of een van de navolgende CAO's:
 - CAO Kinderopvang;
 - CAO Jeugdzorg;
 - CAO Gezinsverzorging;
 - CAO Dagverblijven en Tehuizen voor Gehandicapten;
 - CAO Bejaardentehuizen;
 - CAO Kruiswerk en Tuberculosebestrijding;
 - CAO Thuiszorg;
 - CAO Ambulante Geestelijke Gezondheidszorg;
 - CAO Ziekenhuiswezen;
 - CAO Schippersinternaten;
 - CAO Verzorgingshuizen;
- de tijd doorgebracht als ambtenaar in een instelling zoals bedoeld in artikel B 3 van de Algemene Burgerlijke Pensioenwet c.q. de Wet Privatisering ABP, op voorwaarde dat de aard van de door deze instelling verrichte werkzaamheden dezelfde is als van de instellingen die materieel onder de werkingssfeer van het Pensioenfonds Zorg en Welzijn vallen.

Bij de berekening van de dienstdtijd wordt niet als onderbreking beschouwd: een vrijwillige onderbreking van twee maanden of minder en een onderbreking wegens onvrijwillige werkloosheid in de zin van de werkloosheidswetgeving van een jaar of korter.

e laatstgenoten salaris:

- 1 het salaris verhoogd met het bedrag van de vakantietoeslag en de structurele eindejaarsuitkering waarop belanghebbende over de maand – gerekend vanaf de dag voorafgaand aan zijn ontslag – recht op had of, bij waarneming van zijn functie, zou hebben gehad, met dien verstande dat:
 - a als dit salaris geheel of gedeeltelijk uit wisselende inkomsten bestaat, dan zal het gemiddelde salaris over de laatste twaalf volle kalendermaanden voorafgaand aan het ontslag gelden als laatstgenoten salaris of als deel daarvan;
 - b eveneens geldt als deel van het laatstgenoten salaris de over de twaalf volle kalendermaanden voorafgaand aan het ontslag gemiddeld per maand ontvangen toelage, zoals bedoeld in artikel 5.2.1. van de CAO.

- 2 Wanneer de belanghebbende in dienst was gebleven en er zou, anders dan door de toekenning van periodieke verhogingen, wijziging zijn gekomen in zijn laatstgenoten salaris, dan zal vanaf de dag van inwerkingtreding van die wijziging het op deze manier gewijzigde salaris als laatstgenoten salaris gelden.
- 3 Heeft er in de loop van het jaar onmiddellijk voorafgaand aan het ontslag een aanmerkelijke wijziging plaatsgevonden in de omvang van de werkzaamheden, dan zal, in afwijking van de vorige leden, het gemiddelde salaris over hiervoor genoemd jaar gelden als laatstgenoten salaris.
- 4 Het OAW kan in bijzondere gevallen op verzoek van de belanghebbende of de werkgever afwijken van het bepaalde in de vorige leden, ten gunste van de belanghebbende.

ARTIKEL 2

- 1 Aan de werknemer wordt op zijn verzoek ontslag verleend met recht op een uitkering, zoals bedoeld in artikel 4 van deze regeling, op voorwaarde dat hij op de datum van zijn ontslag:
 - a 61 jaar of ouder is en direct voorafgaand aan de datum van het ontslag een ononderbroken dienstdtijd heeft van minstens 10 jaren;
 - b jonger is dan 61 jaar en een dienstdtijd heeft van 40 jaren, waarvan de dienstdtijd de laatste 10 jaren direct voorafgaand aan de datum van het ontslag ononderbroken moeten zijn geweest.
- 2 Het in het voorgaande lid bepaalde geldt niet voor de werknemer die als deelnemer in het Pensioenfonds Zorg en Welzijn gebruik kan (gaan) maken van de Overbruggingsregeling van het PGGM of recht heeft op Flexpensioen van Pensioenfonds Zorg en Welzijn of op een daarmee vergelijkbare regeling.
- 3 Vanaf 1 januari 2006 gelden de artikelleden 2.1 en 2.2 alleen voor medewerkers die geboren zijn vóór 1 januari 1949.
- 4 Indien toepassing van artikel 2.3 voor individuele werknemers leidt tot onevenredig grote nadelen ten opzichte van Pensioenfonds Zorg en Welzijn-deelnemers, zullen na melding partijen bij deze CAO hierover in overleg treden.

ARTIKEL 3

- 1 De belanghebbende heeft recht op een uitkering met ingang van de datum van ontslag.

- 2 De werkgever kent de uitkering toe op schriftelijke aanvraag door de belanghebbende. De belanghebbende is verplicht binnen twee maanden na zijn verzoek de voor de behandeling van de aanvraag noodzakelijke gegevens aan de werkgever te overleggen.

ARTIKEL 4

- 1 De uitkering bedraagt voor de werknemer geboren:

in 1941	78%
in 1942	77%
in 1943	76%
in 1944	75%
in 1945	74%
in 1946	73%
in 1947	72%
in 1948	71%
na 1948	70%

 van het laatstgenoten salaris. Dit op voorwaarde dat het bedrag van de uitkering, samen met andere inkomsten uit arbeid, niet lager is dan een bedrag dat op dezelfde wijze is vastgesteld als de berekening van het bruto ouderdomspensioen en de bruto vakantietoelage van een gehuwde met volledige toeslag voor een partner jonger dan 65 jaar, zoals aangegeven in artikel 8, respectievelijk artikel 29 van de Algemene Ouderdomswet (Stb. 1965, 429).
- 2 Wordt de in lid 1 bedoelde uitkering toegekend op grond van ontslag uit een deeltijd dienstverband, dan wordt het in lid 1 bedoelde minimumbedrag naar evenredigheid verminderd.
- 3 De uitkering wordt in maandelijkse termijnen betaald.

ARTIKEL 5

De belanghebbende heeft, om de gedeeltelijke of volledige voortzetting van zijn deelneming aan de voor hem geldende pensioenregeling voort te zetten, tijdens de periode dat hij de uitkering geniet, recht op maximaal 50% van het over zijn laatstgenoten salaris verschuldigde werkgeversaandeel in de kosten van deze pensioenvoorziening. Dit recht geldt slechts als de werknemer zelf eveneens minstens de helft van het werknemersaandeel van de aan deze voortzetting verbonden kosten voor zijn rekening neemt.

ARTIKEL 6

- 1 De inkomsten die de belanghebbende geniet of gaat genieten uit of in verband met arbeid of

bedrijf worden in mindering gebracht op de uitkering. Dit geschiedt over de maand waarop deze inkomsten betrekking hebben of geacht kunnen worden betrekking te hebben.

- 2 Heeft de belanghebbende arbeid of bedrijf uitgevoerd voor de datum van het ontslag en gaat hij daardoor na die datum uit die arbeid of dat bedrijf inkomsten of meer inkomsten genieten, dan geldt het eerste lid, tenzij de belanghebbende aannemelijk maakt dat die inkomsten, vermeerdering van inkomsten of een gedeelte daarvan niet het gevolg zijn van een verhoogde werkzaamheid en evenmin verband houden met het ontslag. Het in de vorige volzin bepaalde geldt echter niet wanneer de belanghebbende arbeid of bedrijf ter hand heeft genomen gedurende non-activiteit of verlof onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag, dan wel binnen een termijn korter dan een jaar voorafgaand aan het ontslag.
- 3 De uitkering van de belanghebbende wordt verminderd met het bedrag van de aanspraken die de belanghebbende na zijn ontslag op grond van ziekte in verband met dat dienstverband nog heeft. Dit geschiedt tot het einde van de periode waarover die aanspraken bestaan.
- 4 Als bij het bedrag van de inkomsten, zoals bedoeld in de voorgaande leden, een vergoeding in het kader van de premie Algemene Ouderdomswet en Algemene Weduwen- en Wezenwet, inbegrepen is of kan zijn, dan blijft deze vergoeding bij de toepassing van dit artikel buiten beschouwing.
- 5 In bijzondere gevallen kan het OAW op verzoek van de belanghebbende of de betrokken werkgever van het in dit artikel bepaalde afwijken, ten gunste van belanghebbende.

ARTIKEL 7

- 1 De belanghebbende is verplicht van het starten van enige arbeid of bedrijf direct mededeling te doen aan de voormalige werkgever onder opgave, voor zover mogelijk, van de inkomsten die hij uit die werkzaamheden zal verkrijgen. Zijn de inkomsten niet vooraf op te geven, dan doet hij tijdig voor het verschijnen van elke uitkerings-termijn opgave van inkomsten die hij sinds het starten van de werkzaamheden of sinds de vorige opgave heeft genoten. Het OAW kan uitgebreidere voorschriften geven met betrekking tot het doen van mededelingen door de belanghebbende over de inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf.
- 2 Zijn de aard van de werkzaamheden of van de inkomsten zodanig dat de inkomsten over een langere termijn moeten worden berekend, dan

geschiedt de opgave op deze manier en wordt de uitkering verminderd met een voorlopig vastgesteld bedrag, onder voorbehoud van verrekening aan het einde van de langere termijn. Voor deze verrekening geldt artikel 6, op voorwaarde dat zij geschiedt over de in de vorige volzin bedoelde langere termijn, in plaats van over iedere maand afzonderlijk.

- 3 Het in de voorgaande leden bepaalde geldt overeenkomstig ten aanzien van arbeid of het bedrijf en de inkomsten daaruit, zoals bedoeld in artikel 6 lid 2, en eveneens ten aanzien van aanspraken zoals bedoeld in artikel 6 lid 3.
- 4 De belanghebbende aan wie een uitkering is toegekend stemt door het aanvaarden van de uitkering er in toe iedereen, die daarvoor naar het oordeel van het OAW in aanmerking komt, omtrent zijn omstandigheden alle inlichtingen te geven die noodzakelijk zijn voor de uitvoering van deze regeling.

ARTIKEL 8

Is de belanghebbende langer dan een jaar, al dan niet begonnen voor de datum van ingang van zijn ontslag, wegens ziekte verhinderd arbeid te verrichten, dan kan hij door de werkgever worden verplicht zich geneeskundig te laten onderzoeken.

ARTIKEL 9

- 1 Het recht op uitkering eindigt:
 - a met ingang van de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarin de belanghebbende de leeftijd van 65 jaar bereikt;
 - b met ingang van de dag die volgt op de dag waarop de belanghebbende is overleden;
 - c met ingang van de eerste dag van de tweede maand die volgt op de maand waarin de belanghebbende in het genot wordt gesteld van een naar volledige arbeidsongeschiktheid berekende uitkering op grond van de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering;
 - d behoudens het bepaalde in het tweede lid van dit artikel, met ingang van de eerste dag van de tweede maand die volgt op de maand waarin de belanghebbende op grond van het dienstverband waaruit hij met recht op uitkering is ontslagen in het genot wordt gesteld van het invaliditeitspensioen, zoals bedoeld in artikel E 1, lid 1 sub b, van de Algemene Burgerlijke Pensioenwet c.q. de Wet Privatisering ABP.

Op voorwaarde dat de onder c of d toegekende inkomensvervangende arbeidsongeschiktheidsuitkering lager is dan de uitkering die de betrokkene als belanghebbende in de zin van deze regeling zou hebben ontvangen wanneer het bepaalde onder c of d niet op hem van toepassing zou zijn geweest, wordt het verschil hem bij wijze van toelage uitgekeerd. Het hiervoor in sub a en b bepaalde is mede op de toelage van toepassing.

- 2 In afwijking van het gestelde in het vorige lid, onder d, eindigt het recht op uitkering met ingang van de dag dat de belanghebbende op grond van ziekte of gebreken blijvend ongeschikt is verklaard voor het vervullen van het dienstverband dat gedurende de met recht op uitkering doorgebrachte periode op hem van toepassing was. Op grond van bovenstaande ziekte of gebreken wordt hem het invaliditeitspensioen, zoals bedoeld in artikel E 1, lid 1 sub b, van de Algemene Burgerlijke Pensioenwet c.q. de Wet Privatisering ABP, toegekend.
- 3 Het recht op uitkering kan geheel of gedeeltelijk vervallen als de belanghebbende de gegevens die noodzakelijk zijn voor de vaststelling of de vermindering van de uitkering niet, niet volledig of onjuist verstrekt.

ARTIKEL 10

- 1 Zo spoedig mogelijk na het overlijden van de belanghebbende wordt aan de weduwe of weduwnaar van wie de overledene niet duurzaam gescheiden leefde, naast de uitbetaling van de uitkering tot en met de laatste dag van de maand waarin het overlijden plaatsvond, een uitkering ineens toegekend die gelijk is aan twee maandelijks uitkeringsbedragen. Wordt op de uitkering een vermindering toegepast volgens artikel 6 of 7, dan is het bedrag dat als gevolg van de voorafgaande volzin wordt toegekend het tweevoudige van de uitkering waarop de belanghebbende over de gehele maand voorafgaande aan de maand waarin zijn overlijden plaatsvond aanspraak heeft gehad.
- 2 Wanneer er geen nabestaanden, zoals bedoeld in lid 1 zijn, wordt de uitkering toegekend aan degene(n) van wie de overledene kostwinner was.
- 3 Wanneer er geen nabestaanden, zoals bedoeld in lid 1 en 2 zijn, kan in bijzondere gevallen de in lid 1 bedoelde uitkering worden uitbetaald aan de persoon of personen die daar volgens de werkgever naar billijkheidsoverwegingen voor in aanmerking komt/komen.

- 4 De uitkering zoals bedoeld in het eerste lid van dit artikel wordt verminderd met het bedrag van de uitkering dat aan de nabestaanden door het overlijden van de belanghebbende volgens een wettelijk voorgeschreven arbeidsongeschiktheidsverzekering toekomt.

ARTIKEL 11

Het OAW kan voor de toepassing van deze regeling nadere voorschriften geven.

ARTIKEL 12

In bijzondere gevallen of groepen van gevallen waarin de toepassing van deze regeling tot een volgens het OAW onredelijke uitkomst leidt, is het OAW bevoegd een beslissing te nemen die met de strekking van deze regeling overeenkomt.

9.5 MEDEZEGGENSCHAP

Bestaande afspraken en praktijk op grond van artikel 14.1 van de CAO Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening 2007-2008 blijven bestaan tot het einde van de zittingstermijn van de OR of PVT. Artikel 14.1 van de CAO Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening 2007-2008 is digitaal beschikbaar op www.fcbwjk.nl.

BIJLAGE 10 AKKOORD CAO WELZIJN & MAATSCHAPPELIJKE DIENSTVERLENING 2008-2011

Ondergetekenden, partijen bij de CAO Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening, te weten:

MOgroep Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening, gevestigd te Utrecht;

als werkgeversorganisatie enerzijds

en

ABVAKABO FNV, gevestigd te Zoetermeer

CNV Publieke Zaak, gevestigd te Den Haag

als werknemersorganisaties anderzijds

verklaren hierbij dat zij een akkoord hebben bereikt over de inhoud van de CAO Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening 2008-2011.

Ten opzichte van de CAO Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening 2007-2008 zijn de hieronder genoemde wijzigingen overeengekomen.

Deze wijzigingen treden per 1 mei 2008 in werking, tenzij een andere datum wordt genoemd in dit akkoord.

De inhoud van de CAO komt tegemoet aan een groot aantal wensen van de achterbannen.

- Een wezenlijke verbetering van de salarissen binnen de branche W&MD en daarmee een versterking van de arbeidsmarktpositie.
- De individuele werknemer ontvangt door de afspraken over inkomensontwikkeling de mogelijkheid om eigen keuzes te maken (bijvoorbeeld sparen voor verlof, voor de korte of langere termijn).
- De organisaties krijgen de mogelijkheid om op decentraal niveau met de vakorganisaties eigen arbeidsvoorwaardenpakketten overeen te komen. Over de voorwaarden en invoeringsaspecten van deze 'A-B-structuur' zijn goede afspraken gemaakt.
- Het seniorenverlof zal verdwijnen. Voor het wegvallen van het seniorenverlof is een goede garantie- en overgangsregeling overeengekomen.
- Employability staat hoog in het vaandel. Bij dreigend ontslag vanwege bedrijfseconomische redenen, wordt op ondernemingsniveau overleg gevoerd met de bedoeling om tot een sociaal plan te komen. Over de inkomenszekerheid zijn partijen een aanvullingsregeling op de WW overeengekomen.
- De opzet en de teksten van de CAO zijn gemoderniseerd.

Ten opzichte van de CAO Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening 2007-2008 zijn de hieronder genoemde wijzigingen overeengekomen.

Deze wijzigingen treden per 1 mei 2008 in werking, tenzij een andere datum wordt genoemd in dit akkoord.

De elementen uit het akkoord zijn:

LOOPTIJD

De CAO kent een looptijd van 1 mei 2008 tot 1 januari 2011.

INKOMENSVERBETERINGEN

Tijdens deze looptijd worden de volgende inkomensverbeteringen gerealiseerd:

- 1 mei 2008: 2,5 % salarisstijging;
- 1 juni 2008: eenmalige uitkering van 200 euro bruto naar rato van het dienstverband;
- 1 januari 2009: 1,25% salarisstijging onder gelijktijdige afschaffing van de levensloopbijdrage;

- 1 mei 2009: 2% salarisstijging;
- 1 juni 2009: eenmalige uitkering van 200 euro bruto naar rato van het dienstverband;
- in december 2009: een verhoging van de eindejaarsuitkering met 2% tot 5,5 %;
- 1 mei 2010: 2% salarisstijging;
- in december 2010: een verhoging van de eindejaarsuitkering met 2,8% tot 8,3%.

Partijen spreken af dat als de afgesproken structurele inkomensverbeteringen op jaarbasis, exclusief de stijging van de EJU, meer afwijken dan 1% van de CBS-Index CAO lonen in 2010, partijen in overleg zullen treden over de noodzaak de CAO tussentijds te wijzigen.

VAKANTIETOESLAG

Voor de werknemer met een volledig dienstverband bedraagt de bodem in de vakantietoeslag (hoofdstuk 4.7) vanaf 1 mei 2008 minimaal € 141,10 per maand, vanaf 1 januari 2009 minimaal € 142,86 per maand, vanaf 1 mei 2009 minimaal € 145,72 per maand, vanaf 1 mei 2010 minimaal € 148,64 per maand.

EINDEJAARSUITKERING

De bodem in de eindejaarsuitkering (hoofdstuk 4.8) bedraagt per december 2008 € 1052,49, per december 2009 € 1079,85 en per december 2010 € 1094,25.

EENMALIGE UITKERING

- De werknemers die in dienst zijn op 1 mei 2008 ontvangen in juni 2008 een eenmalige uitkering van € 200,00 bruto naar rato van hun dienstverband.
- De werknemers die in dienst zijn op 1 mei 2009 ontvangen in juni 2009 een eenmalige uitkering van € 200,00 bruto naar rato van hun dienstverband.

SENIORENVERLOF

Het seniorenverlof voor de werknemers van 55 jaar en ouder komt te vervallen ('arbeidsduurverkorting oudere werknemer', art. 9.2, CAO 2007-2008). Wel herleeft de aanspraak op leeftijdsverlof van 36 uur per jaar tot de leeftijd van 65 jaar c.q. tot einde dienstverband die ook geldt voor werknemers van 50 tot 55 jaar.

Hiertegenover staan inkomensstijgingen die het mogelijk maken om individuele werknemers zelf te laten sparen voor eigen verlof. Hierdoor ontstaat de vrijheid om in overleg op een zelf gekozen moment in de loopbaan verlof op te nemen.

De overgangs- en garantieregeling rondom het seniorenverlof geldt voor medewerkers in dienst op 1 januari 2009 en ziet er als volgt uit.

- In 2009 heeft iedere werknemer die in 2009 55 jaar wordt of 55 jaar en ouder is, naast de 36 uur leeftijdsverlof, recht op 152 uren seniorenverlof op jaarbasis, naar rato van een 36-urig dienstverband. In 2010 heeft deze werknemer recht op 119 uren seniorenverlof en vanaf 2011 heeft deze werknemer recht op 73 uren seniorenverlof.
- Deze groep werknemers kan in 2009 de eenmalige keuze maken om de EJU-stijging in te zetten voor het aanvullen van het seniorenverlof tot 152 uren. Die keuze houdt in dat in 2010 2% stijging van de EJU wordt ingezet, en vanaf 2011 4,8% stijging van de EJU wordt ingezet. Deze keuze geldt tot einde dienstverband of het bereiken van de leeftijd van 65 jaar.
- Elke werknemer die in 2010 de leeftijd van 55 bereikt, heeft in 2010 recht op 119 uren seniorenverlof en in 2011 recht op 73 uren seniorenverlof en heeft de eenmalige keuze om de EJU-stijging van 2,8% in te zetten voor het aanvullen van het seniorenverlof tot 119 uren. Deze keuze geldt tot einde dienstverband of het bereiken van de leeftijd van 65 jaar.
- De werknemers die in 2011 en 2012 de leeftijd van 55 bereiken, hebben recht op 73 uren seniorenverlof.
- De werknemer dient uiterlijk drie maanden voor het bereiken van de leeftijd van 55 jaar een keuze te maken.

- Voor huidige 55-plussers dient deze keuze voor 1 oktober 2009 te worden gemaakt.
- Deze afspraken gelden op jaarbasis, naar rato van een 36-urig dienstverband vanaf het bereiken van de leeftijd van 55 jaar.
- Werkgever en werknemer spreken in overleg af hoe de uren worden opgenomen.

Voor werknemers die in 1997 gekozen hebben voor een arbeidsovereenkomst van 38 uur (conform CAO 2007-2008 artikel 9.2.5) gelden de volgende onderstaande afspraken:

- In 2009 heeft de werknemer die in 2009 55 jaar wordt of 55 jaar en ouder is, naast de 36 uur leeftijdsverlof, recht op 246 uren seniorenverlof op jaarbasis. In 2010 heeft deze werknemer recht op 211 uren seniorenverlof en vanaf 2011 heeft deze werknemer recht op 162 uren seniorenverlof.
- Deze werknemer kan in 2009 de eenmalige keuze maken om de EJU-stijging in te zetten voor het aanvullen van het seniorenverlof tot 246 uren.
- Die keuze houdt in dat in 2010 2% stijging van de EJU wordt ingezet, en vanaf 2011 4,8% stijging van de EJU wordt ingezet. Deze keuze geldt tot einde dienstverband of het bereiken van de leeftijd van 65 jaar.
- Elke werknemer die in 2010 de leeftijd van 55 bereikt, heeft in 2010 recht op 211 uren seniorenverlof en in 2011 recht op 162 uren seniorenverlof en heeft de eenmalige keuze om de EJU-stijging van 2,8% in te zetten voor het aanvullen van het seniorenverlof tot 211 uren. Deze keuze geldt tot einde dienstverband of het bereiken van de leeftijd van 65 jaar.
- De werknemers die in 2011 en 2012 de leeftijd van 55 bereiken, hebben recht op 162 uren seniorenverlof.
- De werknemer dient uiterlijk drie maanden voor het bereiken van de leeftijd van 55 jaar een keuze te maken.
- Voor huidige 55-plussers dient deze keuze voor 1 oktober 2009 te worden gemaakt.

AFWIJKEN OP DECENTRAAL NIVEAU

Over de invoering van een 'A-B-CAO' is het volgende afgesproken:

- Werkgevers kunnen op decentraal niveau, met de vakorganisaties betrokken bij deze CAO, op onderdelen afwijkende afspraken overeenkomen. Indien en voor zover werkgevers daar niet voor kiezen, is de complete landelijke CAO van toepassing.
- Deze keuzemogelijkheid is per 1 mei 2009 mogelijk voor werkgevers die minstens 50 werknemers in dienst hebben.
- De onderwerpen waarop dat niet mogelijk is, zijn limitatief omschreven. Dit zijn de zogeheten A-bepalingen.
- De totaliteit van het afwijkende arbeidsvoorwaardenpakket dient minimaal gelijkwaardig te zijn aan de centrale CAO.
- De decentrale CAO's moeten worden aangemeld bij het OAW en het ministerie van SZW.
- Jaarlijks evalueert het OAW de totstandkoming en inhoud van decentrale CAO's.
- Als er bij het afsluiten van een nieuwe landelijke CAO fricties ontstaan met afspraken die op decentraal niveau zijn vastgelegd, dan overlegt de decentrale werkgever met de vakorganisaties over de consequenties voor de decentrale CAO.
- Vanaf de start van het overleg tussen de werkgever en de vakorganisaties, verstrekt de werkgever een werkgeversbijdrage volgens de op dat moment geldende modelregeling van de AWWN.

EMPLOYABILITY

Het versterken van Employability wordt door het OAW verder gestimuleerd.

NIEUWE AFSPRAKEN IN RUIL VOOR VERVALLEN VAN WACHTGELD

- De huidige wachtgeldregeling komt per 1-1-2009 te vervallen.
- Bij ontslag om bedrijfseconomische redenen overlegt de werkgever met de vakorganisaties met de bedoeling om een sociaal plan af te spreken. Daarin worden in elk geval 'van werk naar werk'-afspraken opgenomen.
- Partijen komen overeen om bij een dergelijk ontslag een ontslagvergoeding toe te kennen:
 - o een zesde maandsalaris per dienstjaar voor werknemers tot 50 jaar;
 - o een kwart maandsalaris per dienstjaar voor werknemers van 50 jaar en ouder.
- Partijen spreken een aanvullingsregeling op de WW af. Voor de berekening van de duur van de

aanvullingsregeling wordt de 'oude wachtgeld-systematiek' gebruikt (leeftijd maal dienstjaren, artikel 4 uitvoeringsregeling L, CAO 2007-2008). De hoogte van de aanvullingsperiode wordt als volgt vastgesteld:

• gedurende 6 maanden:	tot 100 % van het salaris
• gedurende 12 maanden:	tot 90% van het salaris
• daarna:	tot 80% van het salaris

(gemaximeerd op WW-duur van betrokkene).

- Partijen zijn overeengekomen dat de overgangsmaatregelen voor speciale groepen, lopende reorganisaties en lopende sociale plannen zoals verwoord in de bijlage over WIZ uit de CAO 2007-2008 worden aangepast met als grondslag dat de datum 1 mei 2007 wordt veranderd in 1 januari 2009.

ONGEWENSTE CUMULATIE

Ter voorkoming van de ongewenste cumulatie van het ontvangen van een Overbruggingsuitkering en de aanspraken op seniorenverlof, wordt in de CAO de volgende tekst opgenomen: de werknemers die gebruikmaken van de OBU en de werknemers die ouder zijn dan 65 jaar, hebben geen recht op seniorenverlof.

INVOERING VAN DE JAARURENSYSTEMATIEK

Er wordt per 1 januari 2010 een jaarurensystematiek ingevoerd. Deze wordt afgeleid van een gemiddeld 36-urige werkweek met de mogelijkheid voor een gemiddeld tot 40-urige werkweek.

Binnen de jaarurensystematiek zijn tal van mogelijkheden om tot feitelijke werktijdenregelingen te komen, die aansluiten bij de wensen van werkgever en werknemer.

De CAO regelt de mogelijkheid. De feitelijke werktijdenregeling dient altijd in overleg met de ondernemingsraad tot stand te komen. Voor de werknemer wijzigen de werktijden alleen als daarover tussen werknemer en werkgever overeenstemming bestaat en deze wijziging wordt vastgelegd in de arbeidsovereenkomst.

WGA-PREMIE

Voor de looptijd van de CAO spreken partijen af dat de WGA-premie voor rekening van de werkgever komt.

PROTOCOL TELEWERKEN

De werkgever en de Ondernemingsraad of Personeelsvertegenwoordiging maken afspraken die telewerken stimuleren. Zij stellen vast welke groepen werknemers kunnen thuiswerken. De werknemer kan indien hij onder deze doelgroep valt een verzoek doen aan de werkgever om minimaal 1 dag per week thuis te werken. De werkgever komt met de OR of Personeelsvertegenwoordiging een vergoedingsregeling overeen.

Het OAW stelt een modelprotocol telewerken/thuiswerken ter beschikking zoals dat in de CAO Jeugdzorg is overeengekomen.

BEREIKBAARHEIDSDIENSTEN

In de CAO 2007-2008 is opgenomen dat bepaalde groepen werknemers voor het draaien van bereikbaarheidsdiensten een vergoeding krijgen. Nu is in de CAO daaraan toegevoegd dat als in een organisatie andere werknemers dan maatschappelijk werkers wordt gevraagd om bereikbaarheidsdiensten te draaien, de werkgever voor hen een vergoedingsregeling overeen dient te komen met de Ondernemingsraad.

VERHOGING VERGOEDING DIENSTREIZEN MET 2 CENT PER KILOMETER

De vergoeding voor dienstreizen wordt per 1 oktober 2008 met twee cent per kilometer verhoogd.

TEGEMOETKOMING ZIEKTEKOSTENVERZEKERING

De werknemer ontvangt een maandelijks tegemoetkoming in de premie voor zijn ziektekostenverzekering van € 10,- bruto ongeacht de omvang van zijn dienstverband. Er worden geen nadere voorwaarden gesteld aan de ziektekostenverzekering.

ETHIEK IN HET WERK

CAO-partijen erkennen het belang van ethiek, ter bevordering van de verdere professionalisering in de sector. Partijen bevelen werkgevers aan om binnen het scholingsbeleid een aanbod te doen aan werknemers dat gericht is op het versterken van hun professionele competentie, zoals intervisie, supervisie, studiemomenten, gastsprekers, casusbesprekingen onder leiding van een ethicus. Partijen zullen FCB de opdracht geven om dit beleid te ondersteunen met te ontwikkelen instrumenten.

VAKBONDSFACILITEITEN

Het is aan leden en kaderleden van de werknemersorganisaties, partij bij deze CAO, toegestaan om in overleg met de werkgever gepast gebruik te maken van publicatieborden en/of email (-adressenbestanden van medewerkers) en/of intranet om informatie te verstrekken en aankondigingen van werknemersorganisaties bekend te maken.

INFORMATIEVOORZIENING

Partijen zullen achterbannen uitgebreider informeren en raadplegen over de invulling van dit akkoord en beogen voor eind november de definitieve CAO vast te stellen.

Partijen zorgen voor een adequate informatievoorziening over enkele onderdelen van deze CAO. Er wordt voorlichtingsmateriaal gemaakt over:

- o de invoering van de Jaarurensystematiek per 1 januari 2010;
- o de mogelijkheden om op decentraal niveau een A-B-CAO tot stand te brengen;
- o de afschaffing van het Seniorenverlof en de overgangs- en garantieregeling die daarover is afgesproken. De mogelijkheden van de CAO à la carte worden eveneens onder de aandacht gebracht.

Utrecht, 18 december 2008