

Inhoudsopgave

Trefwoordenregister

Woord vooraf

Hoofdstuk 1 Algemene Bepalingen

- 1.1 Definities
- 1.2 Werkingssfeer
- 1.3 Karakter CAO en decentrale toepassing
- 1.4 Uitvoeringsregelingen, overgangsregelingen en functieboek
- 1.5 Looptijd
- 1.6 Verplichtingen van de werkgever
- 1.7 Verplichtingen van de werknemer

Hoofdstuk 2 Arbeidsovereenkomst

- 2.1 Arbeidsovereenkomst
- 2.2 Geneeskundig onderzoek
- 2.3 Detachering
- 2.4 Minimum-maximum overeenkomst
- 2.5 Einde van de arbeidsovereenkomst
- 2.6 Overlijden van de werknemer
- 2.7 Opleidingsbudget bij einde arbeidsovereenkomst
- 2.8 Disciplinaire maatregelen

Hoofdstuk 3 Arbeidsduur en werktijden

- 3.1 Arbeidsduur
- 3.2 Werktijden
- 3.3 Toepassing Arbeidstijdenwet en arbeidstijdenbesluit
- 3.4 Garantie- en overgangsregeling in verband met het afschaffen van Seniorenverlof
- 3.5 Kampwerk
- 3.6 Slaapdiensten
- 3.7 Bereikbaarheidsdiensten

Hoofdstuk 4 Salaris en (jaarlijkse) uitkeringen

- 4.1 Algemeen
- 4.2 Vaststelling van het salaris
- 4.3 Inschaling bij indiensttreding
- 4.4 Jaarlijkse verhoging
- 4.5 Overgang naar een andere functie
- 4.6 Uitbetaling salaris
- 4.7 Vakantietoeslag
- 4.8 Eindejaarsuitkering
- 4.9 Jubileumuitkering

Hoofdstuk 5 Toeslagen

- 5.1 Toeslag waarneming hoger gesalarieerde functie
- 5.2 Onregelmatigheidstoeslagen
 - 5.2.1 Toeslag onregelmatige diensten
 - 5.2.2 Toeslag inconveniënte uren
 - 5.2.3 Onregelmatigheidstoeslag
- 5.3 Arbeidsmarkttoeslag
- 5.4 Bereikbaarheidstoeslag
- 5.5 Slaapdiensttoeslag

Hoofdstuk 6 Tegemoetkomingen en vergoedingen

- 6.1 Verhuiskostenvergoeding
- 6.2 Tegemoetkoming woon-werkverkeer
- 6.3 Tegemoetkomingen en vergoedingen voor stagiaires
- 6.4 Reis- en verblijfskostenvergoeding
- 6.5 Tegemoetkoming premie ziektekostenverzekering
- 6.6 Thuiswerk/telewerken
- 6.7 Voeding en inwoning
- 6.8 Telefoonkosten
- 6.9 Registratiekosten Wet BIG

Hoofdstuk 7 Verlof

- 7.1 Aantal vakantie uren
- 7.2 Opnemen vakantie uren
- 7.3 Verlofbudget
- 7.4 Vakantie rechten bij einde dienstverband
- 7.5 Feestdagen
- 7.6 Buitengewoon verlof
- 7.7 Werk en privé

Hoofdstuk 8 Employability

- 8.1 Scholingsbeleid en loopbaanbeleid
- 8.2 Bijscholing
- 8.3 Beoordelingsregeling

Hoofdstuk 9 Arbeidsomstandigheden en terugdringen ziekteverzuim

- 9.1 Arbocatalogus
- 9.2 Risicoinventarisatie en -evaluatie

Hoofdstuk 10 Pensioen

- 10.1 Pensioen
- 10.2 Pensioenpremie
- 10.3 melding OBU

Hoofdstuk 11 Werkgelegenheid en Sociale Zekerheid

- 11.1 WGA premie
- 11.2 Betaling tijdens arbeidsongeschiktheid
- 11.3 Ontslagbescherming gedeeltelijk arbeidsongeschikten
- 11.4 Overname van personeel bij aanbestedingen
- 11.5 Reorganisaties en fusies
- 11.6 Financiële aanspraken bij ontslag wegens bedrijfseconomische omstandigheden

Hoofdstuk 12 Keuzemogelijkheden arbeidsvoorwaarden

- 12.1 Inwisselen van arbeidsvoorwaarden
- 12.2 Bronnen en doelen
- 12.3 Kopen van vakantiedagen
- 12.4 Inwisselen voor geld
- 12.5 Aanvullende pensioenaanspraken kopen
- 12.6 Seniorenverlof jaarlijks opnemen in aaneengesloten periodes
- 12.7 4 dagen werken in plaats van 5, met behoud van het aantal overeengekomen uren
- 12.8 Fietsenplan
- 12.9 Inwisselen voor vakbondscontributie
- 12.10 Studiekosten

Hoofdstuk 13 Medezeggenschap

- 13.1 Ondernemingsraad (OR)
- 13.2 Personeelsvertegenwoordiging (PVT)
- 13.3 Tijdsbesteding en vervanging
- 13.4 Bovenwettelijke faciliteiten en bevoegdheden Ondernemingsraad
- 13.5 Bovenwettelijke faciliteiten en bevoegdheden PVT
- 13.6 Instemmingsrecht en ondersteuning OR of PVT
- 13.7 Bestuurssamenstelling
- 13.8 Vakbondsverlof
- 13.9 Vakbondsfaciliteiten

Hoofdstuk 14 Geschillenregeling

- 14.1 Geschillenregeling

Bijlagen en overgangsregelingen

Bijlage 1	Functiematrix
Bijlage 2	Salarisschalen
Bijlage 3	Organisaties waarop de artikelen 4.2 tot en met 4.5 niet van toepassing zijn
Bijlage 4	Toepassing Arbeidstijdenwet en arbeidstijdenbesluit
Bijlage 5	Regeling arbeidsduurverkorting oudere werknemers (seniorenverlof, artikel 9.2 uit de CAO Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening 2007-2008)
Bijlage 6	Garantie- en overgangsregeling in verband met het afschaffen van Seniorenverlof
Bijlage 7	Reglement Commissie van Geschillen
Bijlage 8	Artikel 7:668a BW leden 1, 2 en 3
Bijlage 9	Bepaling van de duur van de aanvulling op de WW volgens Hoofdstuk XI.4
Bijlage 10	Transitietabel
Bijlage 11	Vergoedingen
	11.1 Verhuiskosten
	11.2 Reis- en verblijfkosten
Bijlage 12	Beoordelingsregeling
Bijlage 13	Overgangsregelingen
	13.1 In- en Doorstroombanen
	13.2 Wachtgeld
	13.3 Bepalingen salarisregeling en functiegebouw
	13.4 Vervroegde uittreding
	13.5 Medezeggenschap

OAW

Welzijn &
Maatschappelijke
Dienstverlening

CAO Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening 2008 - 2011

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.

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 – 2010 tussen CAO-partijen gemaakte afspraken.

HOOFDSTUK 1: ALGEMENE BEPALINGEN

1.1. Definities

- 1.1.a Arbeidsovereenkomst: een overeenkomst zoals bedoeld in artikel 7:610 Burgerlijk Wetboek (BW);
- 1.1.b Werkgever: degene die een instelling zoals bedoeld in artikel 2 van deze CAO in stand houdt;
- 1.1.c Werknemer: degene, man of vrouw, die een arbeidsovereenkomst met de werkgever heeft gesloten, niet zijnde een vakantiekraacht;
- 1.1.d Instelling: elk als zelfstandige eenheid optredend organisatorisch verband waarin op grond van een arbeidsovereenkomst arbeid wordt verricht;
- 1.1.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;
- 1.1.f.1 Salarisschaal: een vaste oplopende reeks periodieknummers en de daarbij behorende bedragen zoals opgenomen in de salaristabel in Bijlage 2.
- 1.1.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.
- 1.1.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;
- 1.1.f.4 Periodiek: een verhoging van het salaris met één periodieknummer;
- 1.1.f.5 Periodieknummer: een nummer dat voorkomt in een salarisschaal in de salaristabel van Bijlage 2;
- 1.1.f.6 Functionele schaal: de salarisschaal die hoort bij een bepaalde functiebeschrijving;
- 1.1.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;
- 1.1.h Plaats van tewerkstelling: de plaats waar de werknemer gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht;
- 1.1.i Werkgebied: het door de werkgever aangewezen gebied waarin de werknemer gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht en zoals dit is vastgesteld in de individuele arbeidsovereenkomst;
- 1.1.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;

- 1.1.k Leerling-werknemer: degene die in het kader van een beroepsbegeleidende leerweg of duale leerroute een opleiding volgt en met wie de werkgever een leerarbeidsovereenkomst heeft gesloten.
- 1.1.l Vakantiekraacht : een schoolgaand persoon die in zijn schoolvakantie eenvoudige niet-structurele werkzaamheden verricht gedurende een aaneengesloten periode van maximaal 4 weken.

1.1A Relatiepartner

- 1.1.A.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 werknemer met een geregistreerde partner in de zin van de Wet op de Partnerregistratie (Stb. 1997, 324).
- 1.1.A.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.j, mits is voldaan aan het in 1.1.b en 1.1.c gestelde en op voorwaarde dat dit wettelijk mogelijk is en niet in bepaalde artikelen van de CAO wordt beperkt of uitgesloten.
- 1.1.A.2. b De in 1.1.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.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.
- 1.1.A.2. c Is aan het in 1.1.A.2.a en 1.1.A.2.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.
- 1.1.A.3. De werknemer kan pas aanspraken aan dit artikel ontlenen, nadat de werkgever in het bezit is gesteld van een afschrift van de in 1.1A.1 bedoelde partnerregistratie, of van de in 1.1.A.2.b bedoelde schriftelijke verklaring.

1.1B In- en Doorstroombanen

- 1.1.B.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 13.2 zijn niet van toepassing op deze werknemers.
- 1.1.B.2 Voor de nadere regels voor werkgevers ten aanzien van In- en Doorstroombanen, beloning en salaristabellen wordt verwezen naar het bepaalde in 'bijlage13.1 Instroom- Doorstroombanen.

1.2 Werkingsfeer

Deze CAO is van toepassing op:

1.2.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:

1.2.A.1 *Sociaal Cultureel Werk*, waaronder wordt verstaan:

- 1.2.A.1.a 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;
- 1.2.A.1.b 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 leefomgeving en/of op de participatie aan en emancipatie in de samenleving van (groepen van) burgers;
- 1.2.A.1.c vrijwilligerscentrales: het stimuleren, ondersteunen en/of bemiddelen ten behoeve van vrijwilligerswerk.

1.2.A.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.

1.2.A.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.

1.2.A.4 *Welzijn Jeugd*, waaronder wordt verstaan:

- 1.2.A.4.a organisaties voor (ondersteuning van) jeugd- en jongerenwerk, speeltuinwerk en voor internationale jongerenactiviteiten;
- 1.2.A.4.b activiteiten, gericht op het bevorderen van de maatschappelijke participatie van jongeren en het voorkomen van maatschappelijke uitval van jongeren.

1.2.A.5 *Welzijn Minderheden, Vluchtelingen en Asielzoekers*, waaronder wordt verstaan:

- 1.2.A.5.a. activiteiten gericht op de (medische) opvang, introductie, maatschappelijke oriëntatie en/of integratie van (etnische) minderheden, vluchtelingen en asielzoekers;
- 1.2.A.5.b activiteiten gericht op de begeleiding, ondersteuning en deskundigheidsbevordering van organisaties die zich in hun

- activiteiten richten op (etnische) minderheden, vluchtelingen en
asielzoekers;
- 1.2.A.5.c tolkencentra;
- 1.2.A.5.d zelforganisaties van minderheden.
- 1.2.A.6 *Maatschappelijke Dienst- en Hulpverlening*, waaronder wordt verstaan:
- 1.2.A.6.a *sociaal raadsliedenwerk*: 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;
- 1.2.A.6.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;
- 1.2.A.6.c *fio-m-hulpverlening*: ambulante hulpverlening aan vrouwen en mannen op het gebied van zwangerschap, ouderschap, seksueel geweld, adoptie en/of kindafstand;
- 1.2.A.6.d *slachtofferhulp*: opvang, dienstverlening en/of ondersteuning – zowel emotioneel, praktisch als juridisch – aan slachtoffers van misdrijven en verkeersongevallen;
- 1.2.A.6.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;
- 1.2.A.6.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;
- 1.2.A.6.g *schuldhulpverlening*: advisering, praktische hulpverlening en/of bemiddeling bij het verantwoord (leren) omgaan met een huishoudbudget en/of het oplossen van een schuldprobleem.
- 1.2.A.7 *Maatschappelijke Opvang*, waaronder wordt verstaan:
- 1.2.A.7.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;

- 1.2.A.7.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 herstelingsoorden die op basis van de Algemene Wet Bijzondere Ziektekosten (Stb. 1967, 617, laatstelijk gewijzigd bij Stb. 2006, 701) worden gefinancierd.
- 1.2.A.8 *Welzijn Ouderen*, waaronder wordt verstaan:
- 1.2.A.8.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;
- 1.2.A.8.b activiteiten, direct of indirect gericht op het bevorderen van het maatschappelijk functioneren, de begeleiding of verpleging en verzorging of de belangenbehartiging van ouderen.
- 1.2.A.9 *Emancipatie, pleitbezorging, voorlichting, belangenbehartiging en bestrijding discriminatie ten behoeve van vrouwen, homoseksuelen, alleenstaanden, gezinnen, ouderen en minderheden.*
- 1.2.A.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).
- 1.2.B Instellingen die (nagenoeg) uitsluitend ondersteunende diensten verlenen aan c.q. activiteiten verrichten ten behoeve van de hiervoor onder 1.2.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.
- 1.2.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).
- 1.2.D De navolgende instellingen:
- de Stichting Recreatie, gevestigd te Den Haag;
 - het Nederlands Centrum voor Recreatiewerk, gevestigd te Amersfoort;
 - het Instituut voor Natuurbeschermingseducatie, 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, Amsterdam ¹
- Stichting Rechtshulp Noord, Leeuwarden ¹
- Stichting Rechtshulp Midden Advocaten, Utrecht ¹
- Stichting Halt Nederland, gevestigd te Leiden.
- Stichting Halt Hollands Midden Haaglanden, gevestigd te Den Haag.
- Stichting Halt Limburg Noord, gevestigd te Venlo.

Voetnoot 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).

1.2A Geheel of gedeeltelijke ontheffing toepassing CAO

1.2A.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 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.

- 1.2A.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

- 1.3.1. 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 maatwerk-afspraken op decentraal niveau zijn gemaakt op de wijze zoals hieronder beschreven, gelden onverkort de B-bepalingen van deze CAO.**

- 1.3.2. De decentrale maatwerkafspraken prevaleren boven de boven de B-bepalingen in de CAO binnen de in 1.3.5 gegeven randvoorwaarden.**

- 1.3.3. 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	Werkingsfeer
• 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	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	Arbeidsomstandigheden
• 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 niveaubepaling

1.3.4. Maatwerkafspraken kunnen op twee niveaus worden gemaakt, te weten in overleg tussen:

- 1.3.4.a** **werkgever en de bij deze CAO betrokken werknemersorganisaties;**
- 1.3.4.b** **werkgever en OR of PVT; alleen waar dit in de tekst wordt aangegeven.**

1.3.5. Ten aanzien van het overeenkomen, de looptijd en de beëindiging van maatwerkafspraken tussen in lid 1.3.4 genoemde partijen gelden de volgende voorwaarden:

- 1.3.5.a. Bij het aangaan van maatwerkafspraken tussen werkgever en werknemersorganisaties 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 1.3.4.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.**

1.3.5.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 (hier verwijzen naar digitale versie) ;
- de verhuiskostenvergoeding en tegemoetkoming woon/werkverkeer (artikel 6.1.1 en 6.1.2 en 6.2.1 t/m 6.2.3);
 - de reis- en verblijfkostenvergoeding (artikel 6.4.1 – 6.4.3);
 - thuiswerk/telewerkregeling (artikel 6.6)
- de kampwerkvergoeding (3.5.1-6);
- de inhoudingen wegens voeding en inwoning (6.7);
- de telefoonkostenvergoeding (artikel 6.8);
- de onregelmatigheidstoelagen (artikel 5.2) voor zover de werkgever minimaal twee van de drie regelingen binnen de instelling toepast.

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

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

- 1.5.1 Deze CAO is aangegaan voor het tijdvak van 1 mei 2008 tot en met 31 december 2010.
- 1.5.2 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.
- 1.5.3 Partijen kunnen overeenkomen de CAO tijdens de duur te wijzigen.

1.6 Verplichtingen van de werkgever

1.6.1 Verstrekking en inzage CAO

- 1.6.1.a De werkgever geeft aan de werknemer op diens verzoek inzage te geven 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.**
- 1.6.1.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.**
- 1.6.1.c De vakbonden partij bij deze CAO geven kosteloos een digitale versie van deze CAO aan hun leden.**
- 1.6.1.d De werkgever geeft tijdens de sollicitatieprocedure aan de beoogde werknemer inzage in een exemplaar van de CAO.**
- 1.6.1.e De werkgever draagt er zorg voor dat de werknemer kennis kan nemen van de inhoud van het Functieboek.**

1.6.2 Aansprakelijkheid voor schade

- 1.6.2.a. De werkgever verzekert zich voldoende voor de wettelijke aansprakelijkheid voor schade die de werknemer veroorzaakt tijdens de uitoefening van zijn dienstbetrekking.
- 1.6.2.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 arbeidsongeschiktheidsverzekering, dan wel recht op een uitkering als bedoeld in Hoofdstuk 8 van de CAO.

1.6.3 Gedragscode en bevorderen gelijke kansen

De werkgever stelt met instemming van de OR of PVT een gedragscode vast, gericht op:

- 1.6.3.a. De bevordering van doorstroom van vrouwen naar hogere functies binnen de instelling.
- 1.6.3.b. Het voorkomen binnen de instelling van ongewenst gedrag (agressie, racisme, seksuele intimidatie, leeftijdsdiscriminatie) en het respecteren van ieders levensbeschouwelijke opvattingen.
- 1.6.3.c. De bevordering van de arbeidsdeelname van leden van etnische minderheden en arbeidsgehandicapten, onder meer tot uitdrukking komend in een sollicitatiecode.

1.6.4 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

1.7.1 Plaats van tewerkstelling of werkgebied en verhuisplicht

- 1.7.1.a. De werknemer is verplicht in of nabij de plaats van tewerkstelling te wonen, of in het werkgebied als zo'n werkgebied is aangewezen.
- 1.7.1.b. De werknemer kan al dan niet op eigen verzoek een ontheffing krijgen van de genoemde verplichting.
- 1.7.1.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.

1.7.2 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:

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

1.7.3 Nevenfuncties

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

1.7.4 Niet toegestane handelingen

- 1.7.4.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.
- 1.7.4.b. Tenzij door de werkgever uitdrukkelijk toestemming is verleend, is het de werknemer verboden:
 - 1.7.4.b.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;
 - 1.7.4.b.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;
 - 1.7.4.b.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.

1.7.5 Geheimhouding

- 1.7.5.1. 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.
- 1.7.5.2. 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.

1.7.6 Beheer over goederen werkgever

- 1.7.6.1 De werknemer beheert goederen die door de werkgever aan zijn zorgen zijn toevertrouwd, zorgvuldig.
- 1.7.6.2 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.

OAW

Welzijn &
Maatschappelijke
Dienstverlening

CAO

Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening
2008 - 2011

1.7.6.3

De verplichting zoals bedoeld in 1.7.6.2 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

- 2.1.1. De arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer wordt schriftelijk aangegaan en gewijzigd.
- 2.1.2. Een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor onbepaalde of bepaalde tijd.
- 2.1.3. Artikel 7:668a BW is van toepassing op alle arbeidsovereenkomsten met uitzondering van de in 2.1.4 genoemde leerarbeidsovereenkomst (Zie Bijlage 6).**
- 2.1.4. 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

- 2.2.1. Als een (aanstellings)keuring volgens de Wet op de Medische Keuringen mogelijk is, kan de werkgever de werknemer hiertoe verplichten.
- 2.2.2. 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.
- 2.2.3. 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 6.4.1-3 van de CAO.

2.3 Detachering

- 2.3.1. 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.
- 2.3.2. Voor detachering is altijd de instemming van de werknemer nodig.
- 2.3.3. De instelling waarbij detachering plaatsvindt, kan niet treden in de rechten en plichten van de instelling waarmee de werknemer een arbeidsovereenkomst heeft afgesloten, tenzij dit is overeengekomen in de detacheringovereenkomst.
- 2.3.4. Een detacheringovereenkomst wordt altijd schriftelijk aangegaan.
- 2.3.5. Een gewaarmerkt afschrift van de detacheringovereenkomst wordt aan de arbeidsovereenkomst van de werknemer gehecht.

2.4 Minimum-maximum overeenkomst

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

2.5.1. Het dienstverband eindigt:

- 2.5.1.a. met wederzijdse instemming op het door werkgever en werknemer overeengekomen tijdstip;
 - 2.5.1.b door het verstrijken van de termijn, waarvoor de arbeidsovereenkomst is aangegaan;
 - 2.5.1.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
 - 2.5.1.d door eenzijdige beëindiging tijdens de proeftijd zoals bedoeld in artikel 7:652 en 676 BW;
 - 2.5.1.e door ontslag op staande voet wegens dringende redenen voor werkgever of werknemer volgens de bepalingen van artikel 7:678 en 679 BW;
 - 2.5.1.f op de eerste dag van de maand waarin de werknemer 65 jaar wordt;
 - 2.5.1.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;
 - 2.5.1.h door overlijden van de werknemer;
 - 2.5.1.i door ontbinding door de rechter op grond van artikel 7:685 of 686 BW vanwege gewichtige redenen of vanwege wanprestatie;
 - 2.5.1.j door vervroegde uittreding van de werknemer overeenkomstig Bijlage 13.5 van de CAO;
 - 2.5.1.k op de eerste dag van de volgende kalendermaand, in het geval dat een werkneemster de arbeidsovereenkomst in verband met haar bevalling wenst te beëindigen en dit schriftelijk uiterlijk 6 weken na de bevalling aan de werkgever heeft medegedeeld.
- 2.5.2.a Opzegging gebeurt schriftelijk en beargumenteerd;
 - 2.5.2.b de opzegtermijn gaat in op de eerste dag van de kalendermaand die volgt op de opzegging.

2.6 Overlijden van de werknemer

- 2.6.1 Na het overlijden van de werknemer wordt, naast de uitbetaling van het salaris en de vakantietoeslag 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.
- 2.6.2 Indien er geen belanghebbenden zijn, als bedoeld in 2.6.1, wordt de uitkering toegekend aan degene voor wie de overleden werknemer kostwinner was.
- 2.6.3 Indien er geen belanghebbenden zijn als bedoeld in 2.6.1 en 2.6.2 kan in bijzondere gevallen de in 2.6.1 bedoelde uitkering worden uitbetaald aan de persoon of personen die daarvoor naar het oordeel van de werkgever naar billijkheidsoverwegingen in aanmerking komt/komen.
- 2.6.4 De overlijdensuitkering, bedoeld in 2.6.1 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

2.8.1. Schorsing

- 2.8.1.1 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.
- 2.8.1.2 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.
- 2.8.1.3 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.
- 2.8.1.4 Gedurende de schorsing behoudt de werknemer het recht op salaris.
- 2.8.1.5 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.
- 2.8.1.6 De werknemer kan de werkgever verzoeken het bepaalde in 2.8.1.5 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.
- 2.8.1.7 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.
- 2.8.2 Op non-actiefstelling
- 2.8.2.1 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.
- 2.8.1.2 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.
- 2.8.1.3 Na het verstrijken van de in 2.8.2.1 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 arbeidsovereenkomst 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.
- 2.8.1.4 Op non-actiefstelling geschiedt steeds met behoud van salaris.
- 2.8.1.5 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.
- 2.8.1.6 De op non-actiefstelling kan niet als strafmaatregel worden gebruikt.

HOOFDSTUK3: ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN

3.1 Arbeidsduur

- 3.1.1. De arbeidsduur van de werknemer met een volledig dienstverband bedraagt gemiddeld 36 uur per week.
Vanaf 1 januari 2010 geldt het volgende : De arbeidsduur bedraagt voor de werknemer met een volledig dienstverband 1872 uur per jaar (52 weken maal 36 uur)
- 3.1.2. 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 arbeidsduur samenhangende arbeidsvoorwaarden worden dan naar evenredigheid verhoogd.
- 3.1.3 Dit aantal uren wordt elk jaar verminderd met de uren verlof van de werknemer.
- 3.1.4. Onder arbeidsduur 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.
- 3.1.5. Alle functies in deze CAO kunnen in beginsel in deeltijd worden vervuld.
- 3.1.6. De werkgever moet de werknemer in staat stellen om in het betreffende kalenderjaar de voor hem voor dat jaar vastgestelde uren te werken.
- 3.1.6.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.
- 3.1.6.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.
- 3.1.6.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.
- 3.1.6.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.
- 3.1.7a. 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 arbeidsduur per week.

- 3.1.7.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 arbeidsduur per week.

3.2 Werktijden

- 3.2.1.a De werkgever kan met instemming van de Ondernemingsraad een werktijdenregeling instellen of wijzigen; als sprake is van een regeling met een variabele arbeidsduur 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 arbeidsovereenkomst vastgelegde werktijden.
- 3.2.1.b. In overleg met de individuele werknemer is het mogelijk om grotere afwijkingen dan in 3.2.1.a genoemd overeen te komen. De werknemer en de werkgever kunnen hier beide het initiatief toe nemen.
- 3.2.2. 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 arbeidsovereenkomst.
- 3.2.3. 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.
- 3.2.4. Vaststelling van nieuwe en wijziging van bestaande werkroosters vindt plaats na overleg tussen de leidinggevende en de werknemer.
- 3.2.5. Bij de regeling van werktijden wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met de levensbeschouwelijke opvattingen van de werknemer.
- 3.2.6. De werknemer van 55 jaar en ouder wordt op zijn verzoek vrijgesteld van nachtdiensten.
- 3.2.7. 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. 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 arbeidsduurverkorting 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

- 3.5.1. 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.
- 3.5.2. Het leiden of begeleiden van een kamp kan maximaal voor een aaneengesloten periode van 14 dagen aan de werknemer worden opgedragen.
- 3.5.3. 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.
- 3.5.4. 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.
- 3.5.5. De werknemer heeft gedurende de kampperiode geen recht op onregelmatigheidstoeslagen (artikel 5.2).
- 3.5.6. 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.

- 3.6.1. 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.

- 3.6.2. 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 3.1.1 t/m 3.1.6.c van deze CAO.
- 3.6.3. 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.
- 3.6.4. 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.
- 3.6.5. 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.
- 3.6.6. Met uitdrukkelijke schriftelijke instemming van de werknemer mag de werkgever, in plaats van het in 3.6.4 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.
- 3.6.7. 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.
- 3.6.8. 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

- 3.7.1. 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
- 3.7.1.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.e en f, van de CAO;
 - 3.7.1.b die in dienst is van een werkgever van een instelling voor alleenstaande (aanstaande) ouders en hun kind(eren) (Fiom-tehuis);
 - 3.7.1.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;
- 3.7.2. 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

- 4.1.1. 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).
- 4.1.2. 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

- 4.2.1. 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 I; de salarisschalen zijn opgenomen in Bijlage 2.**
- 4.2.2. 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.
- 4.2.2. 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.
- 4.2.2.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.
- 4.2.2.d Op de leerling-werknemer is artikel 4.4.1-4 niet van toepassing.
- 4.2.3. 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.
- 4.2.3.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
- 4.2.3.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

- 4.2.3.d. Dit artikel is niet van toepassing op leerling-werknemers als bedoeld in artikel 1.1.k van de CAO.

4.3 Inschaling bij indiensttreding

- 4.3.1 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 4.2.3.a en 4.2.3.b. van toepassing.
- 4.3.2.a. 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.
- 4.3.2.b. Als de in 4.3.2.a genoemde laatstgeldende periodieknummer voor een deel tot stand is gekomen door toepassing van het bepaalde in artikel 4.4.1-4, kan de nieuwe werkgever de 4.3.2.a bedoelde aanspraak met dat gedeelte verminderen.

4.4 Jaarlijkse verhoging

- 4.4.1 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.
- 4.4.2 Deze periodieke verhoging wordt toegekend op 1 januari of op de eerste dag van de kalendermaand waarin de werknemer:
- 4.4.2.a bij de werkgever in dienst trad;
 - 4.4.2.b de leeftijd van 18 jaar bereikte, in de periode dat er nog sprake was van jeugdschalen in de CAO;
 - 4.4.2.c bevorderd werd naar een hogere functie.
- 4.4.3 In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke van de in 4.4.2 genoemde mogelijkheden van toepassing is. Als deze vermelding ontbreekt, geldt 1 januari als datum voor de periodieke verhoging.
- 4.4.4. 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

4.5.1. Overgang naar een hogere functie

- 4.5.1.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.
- 4.5.1.b De werknemer wordt ingeschaald in het naasthogere bedrag van de salarisschaal waarin de nieuwe functie is ingedeeld, waarbij het verschil tussen het oude en nieuwe salaris tenminste 1 periodiek bedraagt.

4.5.2. 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

4.7.1. Het vakantietoeslagjaar loopt van 1 juni tot en met 31 mei.

4.7.2. 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.

4.7.3. 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.

4.7.4. In de uitbetaling van de vakantietoeslag zijn begrepen eventuele vakantie uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten.

4.7.5. De uitbetaling van de vakantietoeslag vindt uiterlijk plaats in de maand mei.

4.8 Eindejaarsuitkering

4.8.1 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.

- 4.8.2 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.
- 4.8.3 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.
- 4.8.4 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
- 4.8.5 Heeft de werknemer in een maand of gedeelte daarvan een niet volledig dienstverband, dan wordt deze minimale eindejaarsuitkering naar evenredigheid verminderd.
- 4.8.6 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.
- 4.8.7 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

- 4.9.1 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 diensttijd 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.
- 4.9.2 Het in lid 1 bedoelde maandsalaris bestaat uit:
- 4.9.2.a het bruto maandsalaris, vermeerderd met
 - 4.9.2.b de vakantietoeslag over een maand, en met
 - 4.9.2.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.

HOOFDSTUK 5: TOESLAGEN

5.1 Toeslag waarneming hoger gesalarieerde functie

- 5.1.1. 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.
- 5.1.2. 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 Onregelmatigheidstoelagen

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

- 5.2.1.1. De werknemer die werkt bij een instelling met een 24-uursvoorziening, zoals bedoeld in 1.2. A.7, en die:

- 5.2.1.a. niet een functie vervult welke hoger wordt gesalarieerd dan overeenkomstig schaal 9 periodiek 13 uit Bijlage 2;
- 5.2.1.b. niet de functie van directeur of adjunct-directeur vervult en beneden het in 5.2.1.a 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.

- 5.2.1.2.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 8.00 en 18.00 uur op de werkdagen maandag tot en met vrijdag. Verrichte werkzaamheden tussen 7.00 en 8.00 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 7.00 uur, respectievelijk pas wordt beëindigd na 19.00 uur.

Werkzaamheden op zaterdagen, zondagen of feestdagen worden altijd als onregelmatige dienst beschouwd.

- 5.2.1.2.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.
- 5.2.1.2.c. Het percentage wordt gemeten per kalenderkwartaal.
- 5.2.1.3.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 artikel 5.2.1.2.a 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.
- 5.2.1.3.b. Heeft de werknemer een deeltijddienstverband, 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.

Deze regeling geldt voor de werknemer die:

- 5.2.2.1.1 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;
- 5.2.2.1.2 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. b;

- 5.2.2.1.3 de functie van (leidinggevend) maatschappelijk werker vervult in dienst van een werkgever van een instelling voor fiom-hulpverlening, zoals omschreven in 1.2.A.6.c;
- 5.2.2.1.4 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;
- 5.2.2.1.5 de functie van maatschappelijk werker vervult in dienst van een werkgever van een instelling voor maatschappelijk werk, zoals omschreven in 1.2.A.6. 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';
- 5.2.2.1.6.a. 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;
- 5.2.2.1.6.b. het in 5.2.2.1.6.a bepaalde houdt in dat deze regeling niet geldt voor de werknemer die een cursusleider-/trainer- of managementfunctie vervult.
- 5.2.2.2
- 5.2.2.2.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.
- 5.2.2.2.b. De werkzaamheden die korter dan een uur achter elkaar worden verricht tellen in de berekening van het aantal inconveniënte uren niet mee.
- 5.2.2.3
- 5.2.2.3.1 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 1.1.f.3.(1/ 156 × het bruto maandloon).
- 5.2.2.3.2.a. 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.
- 5.2.2.3.2.b. Het in 5.2.2.3.2.a bepaalde is niet van toepassing op de werknemer zoals bedoeld in artikel 1.2.1.5.
- 5.2.2.3.3 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

- 5.2.3.1. De werknemer, op wie artikelen 1.1 en 1.2 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.
- 5.2.3.2. 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.
- 5.2.3.3. 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%

- 5.2.3.4. Over de eerste werkdag per week waarop door de werknemer buiten de in 5.2.3.1 genoemde uren wordt gewerkt wordt geen onregelmatigheidstoeslag toegekend.
- 5.2.3.5. 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.
- 5.2.3.6. De onregelmatigheidstoeslag bestaat 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 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

- 5.3.1. De werkgever kan aan (groepen) werknemers een arbeidsmarkttoeslag toekennen.
- 5.3.2. De in 5.3.1 bedoelde toeslag bedraagt maximaal 10% van het salaris.
- 5.3.3. De in 5.3.1 bedoelde toeslag wordt toegekend voor de duur van een jaar. De toekenning kan steeds met een jaar verlengd worden.

5.3.4. Een regeling voor het toekennen van arbeidsmarkttoeslagen zoals bedoeld in de leden 5.3.1 t/m 3 in dit artikel, moet tot stand komen met instemming van de OR.

5.4 Bereikbaarheidstoeslag

- 5.4.1. De werknemer die zich op grond van 3.7.1.a t/m c 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.
- 5.4.2. 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.f.3. van de CAO.
- 5.4.3 In die organisaties waar maatschappelijk werkers in aanmerking komen voor bereikbaarheidsdiensten, 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

- 5.5.1.a. De werknemer die in opdracht van de werkgever naast andere op grond van de arbeidsovereenkomst 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.
- 5.5.1.b. De werkgever kan de 5.5.1.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.f.3. van de CAO.
- 5.5.1.c. De werknemer die uitsluitend slaapdiensten verricht als arbeid, ontvangt hiervoor het voor deze werknemer geldende volledige uurloon.
- 5.5.2. Indien en voor zover de in artikel 1.1.a bedoelde werknemer tijdens een slaapdienst op oproep de bedongen arbeid verricht, ontvangt deze hiervoor naast de in artikel 1.1.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

- 6.1.1. De werkgever stelt met instemming van de ondernemingsraad een ondernemingsregeling vast voor een tegemoetkoming in de verhuiskosten als de werknemer op grond van 1.6.1 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.
- 6.1.2. Zolang de in 6.1.1 bedoelde verhuiskostenvergoeding niet tot stand is gekomen, past de werkgever de bepalingen toe die zijn opgenomen in bijlage 11.1. 'Verhuiskostenvergoeding en tegemoetkoming woon/ werkverkeer bij verhuisplicht'.

6.2 Tegemoetkoming woon-werkverkeer

- 6.2.1. De werkgever stelt met instemming van de ondernemingsraad een ondernemingsregeling vast voor het vergoeden van reiskosten woon-werkverkeer.
- 6.2.2. 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.
- 6.2.3. 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

- 6.3.1. 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.
- 6.3.2. De werkgever kan aan leerlingen die een stage lopen een stagevergoeding geven.

6.4 Reis- en verblijfskostenvergoeding

- 6.4.1. 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.

6.4.2. Uitgangspunten van de ondernemingsregeling zijn:

6.4.2.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.

6.4.2.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 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

6.4.2.c. Een afspraak over een mogelijke vergoeding voor tol- en parkeergelden moet onderdeel uitmaken van de regeling.

6.4.2.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 verblijfkosten: de werkelijk gemaakte kosten met een maximum van € 118,17;
- verzekering van auto/motor/bromfiets die mede de aansprakelijkheid van de werkgever dekt.

6.4.2.e. Indexatie van de vergoedingsbedragen moet onderdeel uitmaken van de regeling.

6.4.3 Zolang de ondernemingsregeling niet tot stand is gekomen, past de werkgever voor de vergoeding van reis- en verblijfkosten zoals bedoeld in lid 1 de bepalingen toe die zijn opgenomen in bijlage Y van de CAO 2007-2008 (digitaal beschikbaar via www.fcbwjk.nl)

6.5 Tegemoetkoming premie ziektekostenverzekering

De werknemer ontvangt een maandelijkse 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 Vergoeding en inwoning

In het geval de werkgever aan de werknemer voeding en / of inwoning wordt 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

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

<i>Leeftijd</i>	<i>Verhoging</i>
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

- 7.2.1. 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.
- 7.2.2. 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.
- 7.2.3. 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 aantoot.
- 7.2.4. 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

- 7.3.1. Bij de beëindiging van de arbeidsovereenkomst overleggen werknemer en werkgever over de opname van het resterende vakantieverlof.
- 7.3.2. 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.
- 7.3.3. Teveel genoten vakantieverlof zal bij het einde van de arbeidsovereenkomst worden verrekend.

7.4 Feestdagen

- 7.4.1. 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.

7.4.2. 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 7.4.1 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.

7.4.3. 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

7.5.1. 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.

7.5.1.a bij zijn ondertrouw, of bij het passeren van zijn notariële samenlevingsovereenkomst: 1 dag

7.5.1.b bij zijn huwelijk, of bij de registratie van zijn partner in de zin van de Wet op de Partnerregistratie: 3 dagen

7.5.1.c bij overlijden van bloed- of aanverwanten:

- 4 dagen bij het overlijden van de onder artikel 11.2 lid 1 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;

7.5.1.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.

7.5.2. 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.

7.5.3. 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 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.

7.7.2.1. Het maximum aantal uren van het verlof wordt bepaald door de gemiddelde arbeidsduur per week van de werknemer te vermenigvuldigen met 26.

7.7.2.2. Als de werknemer voor 1 juli 2007 schriftelijk afspraken heeft gemaakt met de werkgever over het gebruikmaken van de verlofregeling in de toekomst:

7.7.2.2.a Indien het verlof wordt opgenomen over een periode van 12 maanden of korter dan 12 maanden, wordt over de opgenomen verlofuren 40% 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 12 maanden en tot hoogstens de helft van de in de arbeidsovereenkomst vastgelegde gemiddelde omvang van het dienstverband per week.

7.7.2.2.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.

7.7.2.2.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 7.7.2.2.a en 7.7.2.2.b. 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 als hij deelneemt aan levensloop. Dit tot ten hoogste de helft van de in de arbeidsovereenkomst vastgelegde gemiddelde omvang van het dienstverband per week.

7.7.2.2.d. In overleg kunnen werkgever en werknemer besluiten deze afspraken te herzien en gebruik te maken van regeling zoals beschreven in 7.7.2.2.c.

- 7.7.2.3. Als de werknemer vanaf of na 1 juli 2007 gebruikmaakt van de verlofregeling, en niet vóór 1 juli 2007 afwijkende afspraken heeft gemaakt:
- 7.7.2.3.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.
- 7.7.2.3.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 7.7.2.3.a.
 - 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
- 7.7.2.4. De vergoeding bij ouderschapsverlof wordt minimaal berekend op basis van een voltijd bruto salaris van € 2.181,-.
- 7.7.2.5. Als de werknemer tijdens het verlof besluit tot wijziging van de verlofduur wordt over de gehele verlofperiode een correctie toegepast, in overeenstemming met 7.7.2.2 en 7.7.2.3.
- 7.7.2.6. 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.
- 7.7.2.7. 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.

- 7.7.2.8. De werknemer bouwt geen vakantieverlof op over de uren dat hij ouderschapsverlof geniet.
- 7.7.2.9. De in lid 7.7.2.2 tot en met 7.7.2.4 genoemde vergoeding wordt meegenomen bij de berekening van de vakantietoeslag (artikel 4.7) en de eindejaarsuitkering (artikel 4.8).

7.7.3 ZORVERLOF

- 7.7.3.1 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;
- 7.7.3.2 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

8.1.1 De werkgever stelt met instemming van de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging 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 arbeidsmarktfitheid 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:

- 8.1.1.a welke (categorieën) werknemers in aanmerking komen voor een loopbaangesprek met een door de werknemer, met instemming van de werkgever, gekozen deskundige;
- 8.1.1.b welke mogelijkheden de werkgever biedt ter bevordering van doorstroming naar hogere functies;
- 8.1.1.c welk budget jaarlijks minimaal beschikbaar is voor opleidingen en loopbaanbeleid;
- 8.1.1.d welke studiefaciliteiten – al dan niet op verzoek van de werknemer – worden verleend
- 8.1.1.e op welke wijze wordt omgegaan met de zogeheten erkenning van verworven competenties (EVC), die binnen en buiten de organisatie kunnen zijn opgedaan;
- 8.1.1.f op welke wijze het opdoen van informele leerervaringen wordt georganiseerd;
- 8.1.1.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.

8.1.2 Partijen zullen de uitvoering van het in 8.1.1 genoemde plan voortdurend stimuleren en ondersteunen.

Doelstelling is om de werkgever en de werknemer concreet te ondersteunen bij het verhogen van de arbeidsmarktfitheid van de werknemer. De ondersteuning wordt op een zodanige wijze in instrumenten vormgegeven dat de werknemer van een passend ondersteuningsaanbod gebruik kan maken.

8.1.3 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

- 8.3.1. De werkgever stelt met instemming van de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging een ondernemingsregeling vast voor de beoordeling van werknemers.
- 8.3.2. Zolang de in 8.3.1 bedoelde beoordelingsregeling niet tot stand is gekomen, past de werkgever voor de beoordeling van werknemers de bepalingen toe die zijn opgenomen in bijlage 12. 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, (beiden 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 artikel 5 van 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:

- 10.2.a** 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;
- 10.2.b** voor de arbeidsongeschiktheidspensioenregeling met ingang van 1 januari 2007 nihil.

Een premielastwijziging die het gevolg is van gewijzigde franchises en/of premies wordt vanaf 1 januari 2010 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 per 1 januari 2010 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**11.2.1. Voor de toepassing van dit artikel wordt verstaan onder laatstgenoten salaris:**

- 11.2.1.a.** het salaris dat de werknemer ontvangt op het moment dat de in 11.2 genoemde verhindering wegens ziekte, arbeidsongeschiktheid, zwangerschap of bevalling is ontstaan, vermeerderd met
- 11.2.1.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 11.2 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 23 of door aanpassing van het maandsalaris aan de algemene loonontwikkeling van de CAO.

11.2.2. 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.

11.2.3. De werknemer heeft voor de duur van de in 11.2 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 reïntegratie gerichte werkzaamheden in het kader van een reïntegratieplan;
- 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.

- 11.2.3.A** 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.
- 11.2.4** 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.
- 11.2.5.** 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).
- 11.2.6.** 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.
- 11.2.7.** 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.
- 11.2.8.** De werknemer heeft gedurende de in de leden 11.2, 11.3, 11.4 en 11.6 genoemde perioden recht op vakantietoeslag, onder aftrek van eventueel uit andere bron(nen) ontvangen vakantietoeslag.
- 11.2.9.** De in de leden 11.2, 11.3 en 11.4 genoemde doorbetaling en aanvulling wordt verminderd met door de werknemer buiten zijn arbeidsovereenkomst ontvangen inkomsten voor tijdens de in 11.2 bedoelde verhindering wegens ziekte, arbeidsongeschiktheid, zwangerschap of bevalling verrichte werkzaamheden voor zover deze werkzaamheden zijn gestart na de datum waarop de verhindering ontstond.
- 11.2.10.** De werknemer heeft geen recht op loondoorbetaling:

- 11.2.10.a.** indien de arbeidsongeschiktheid opzettelijk door de werknemer is veroorzaakt;
- 11.2.10.b.** 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;
- 11.2.10.c.** voor de tijd dat zijn genezing langer duurt doordat de werknemer zijn genezing belemmert of vertraagt;
- 11.2.10.d.** 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;
- 11.2.10.e.** 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.
- 11.2.11.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.
- 11.2.12b.** De werkgever moet de werknemer van het besluit tot opschorten direct schriftelijk in kennis stellen.
- 11.2.12** 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.
- 11.2.13** 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 11.2.2 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 aanbesteding

11.4.1 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 overheid¹ gegunde opdracht, doordat deze opdracht na een procedure van aanbesteding² 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.

11.4.2 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 maanden³ hieraan kan voldoen of over kan beschikken door bijvoorbeeld opleiding/coaching/training, is er ook sprake van gebleken geschiktheid.

11.4.3 Als de werknemer naar het oordeel van de nieuwe opdrachtnemer niet geschikt is of niet in staat wordt geacht zijn kennis,

¹ Dit kan zowel de landelijke, provinciale als gemeentelijke overheid zijn.

² 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.

³ 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.

vaardigheden en competenties binnen vier maanden⁴ op een passend niveau te brengen, is deze niet verplicht de werknemer een dienstverband aan te bieden. Hij informeert de werknemer hierover schriftelijk en beargumenteerd. 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.

- 11.4.4** De nieuwe opdrachtnemer biedt de werknemer een dienstverband aan als de uitkomst van het in 11.4.3 bedoelde assessment aanleiding is zijn in 11.4.3 bedoelde oordeel te herzien.
- 11.4.5** 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
- 11.5.1.1.** 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.
- 11.5.1.2.** 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.
- 11.5.1.3.** Uitwisselbaar zijn functies die naar functie-inhoud, vereiste kennis en vaardigheden en vereiste competenties vergelijkbaar en naar niveau en beloning gelijkwaardig zijn.

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.

- 11.5.1.4.** 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.
- 11.5.1.5.** In geval van boventaligheid 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**
- 11.5.2.1.** 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.
- 11.5.2.2.** 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.
- 11.5.2.3.** 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.
- 11.5.2.4.** Afspraken over de rechten van de werknemers van de bij de fusie betrokken ondernemingen worden in een sociaal plan vastgelegd.
- 11.5.2.5.** 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

- 11.6.1. De wachtgeldregeling uit de CAO Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening 2007-2008 (artikel 3.2) komt per 1-1-2009 te vervallen. Deze wachtgeldregeling inclusief overgangsregelingen is opgenomen in overgangsregeling 13.2.
- 11.6.2. Bij ontslag wegens economische 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.
- 11.6.3. De werknemer ontvangt een aanvulling op de WW. Voor de berekening van de duur van de aanvulling wordt de volgende systematiek toegepast:
- 11.6.3.1 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%.
- 11.6.3.2. De totale duur van de aanvullingsperiode is gerelateerd aan de ww-duur van de werknemer en gemaximeerd op 38 maanden.
- 11.6.4. De hoogte van de aanvullingsperiode wordt als volgt vastgesteld:
- 11.6.4.1. Gedurende 6 maanden ontvangt de werknemer een aanvulling tot 100% van het salaris;
- 11.6.4.2. Gedurende 12 maanden ontvangt de werknemer een aanvulling tot 90% van het salaris;
- 11.6.4.3. Daarna ontvangt de werknemer een aanvulling tot 80% van het salaris.

HOOFDSTUK 12 KEUZEMOGELIJKHEDEN

12.1 INWISSELEN VAN ARBEIDSVOORWAARDEN

- 12.1.1 De werknemer kan de in artikel 2.1 van deze regeling genoemde arbeidsvoorwaarden, de tijd- en geldbronnen, inwisselen tegen de in artikel 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.
- 12.1.2 Wenst de werknemer gebruik te maken van het bepaalde in 12.1.1, 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.
- 12.1.3 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.
- 12.1.4 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

- 12.2.1 De arbeidsvoorwaarden die de werknemer kan inwisselen zijn de volgend tijdbronnen:
- 12.2.1.A de jaarlijkse vakantie-uren voor zover deze het aantal uren wettelijk vakantieverlof overstijgen;
 - 12.2.1.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;
 - 12.2.1.C de op grond van Bijlage 6 (regeling arbeidsduurverkorting oudere werknemers), met een maximum van 50 uur per jaar voor de doelen geld, aanvullende pensioenaanspraken, spaarloon of fiets;
 - 12.2.1.D de op grond van artikel 5.4 toegekende uren (bereikbaarheidstoeslag);
 - 12.2.1.E de op grond van artikel 3.5 uren (kampwerk);
 - 12.2.1.F de op grond van artikel 5.5 toegekende uren (slaapdiensttoeslag);
- en de volgende geldbronnen:
- 12.2.1.G het bruto salaris met inachtneming van het minimum als bedoeld in artikel 8 van de Wet Minimumloon en Minimumvakantiebijslag;

- 12.2.1.H de eindejaarsuitkering;
 - 12.2.1.I de bruto vakantietoeslag met inachtneming van het minimum als bedoeld in artikel 15 van de Wet Minimumloon en Minimumvakantiebijslag;
 - 12.2.1.J de bijzondere toeslag als bedoeld in artikel 5.2 (onregelmatigheidstoelagen);
 - 12.2.1.K de vergoeding als bedoeld in 5.4 (bereikbaarheidstoelagen);
 - 12.2.1.L de vergoeding als bedoeld in artikel 3.5 (kampwerk);
 - 12.2.1.M de vergoeding als bedoeld in artikel 5.5 (slaapdiensttoeslag).
- 12.2.2 De in 12.2.1 genoemde bronnen kunnen met inachtneming van het bepaalde in deze regeling worden ingewisseld voor de volgende tijddoelen:
- 12.2.2.A Levensloopsparen;
 - 12.1.1.B maximaal 5 extra vakantiedagen (36 uur) voor de werknemer in fulltime dienstverband. Voor parttimers naar rato;
 - 12.2.2.C seniorenverlof jaarlijks opnemen in aaneengesloten periodes;
- en de volgende gelddoelen (in natura):
- 12.2.2.D geld;
 - 12.2.2.E een aanvullend pensioen als bedoeld in artikel 12.5;
 - 12.2.2.F fietsenplan (zie 12.8) ;
 - 12.2.2.G vakbondscontributie (zie 12.9);
 - 12.2.2.H Studiekosten (zie 12.10)

12.3 KOPEN VAN VAKANTIEDAGEN

- 12.3.1 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. G, H, I en J worden gebruikt.
- 12.3.2 Voor de toepassing van dit artikel wordt de waarde van een vakantie-uur gelijk gesteld 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.
- 12.3.3 De bepalingen van artikel 7.2 van de CAO voor het opnemen van gekochte vakantiedagen zijn overeenkomstig van toepassing.

12.4 Inwisselen voor geld

- 12.4.1 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.A tot en met F worden gebruikt.
- 12.4.2 Voor de toepassing van dit artikel wordt de waarde van een (vakantie)uur gelijk gesteld 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

- 12.5.1 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.A tot en met M worden gebruikt⁵.
- 12.5.2 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
- 12.5.3 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

- 12.6.1 De werknemer op wie de garantie- en overgangsregeling van Bijlage 6 van toepassing is, kan kiezen om de in arbeidsduurverkorting 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 bedrijfseconomische 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.
- 12.6.2 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.
- 12.6.3
- 12.6.3.a Voor de werknemer met een niet volledig dienstverband wordt de in de voorgaande leden bedoelde arbeidsduurverkorting vastgesteld naar rato van de omvang van het dienstverband.
- 12.6.3.b De werknemer die gedurende een gedeelte van het kalenderjaar in dienst is, heeft aanspraak op de in de voorgaande leden bedoelde arbeidsduurverkorting in verhouding tot dat gedeelte van het jaar.

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

- 12.7.1 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.
- 12.7.2 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

⁵ 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.

verrichten in 36 uur per week, verdeeld over 4 dagen waarop gedurende 9 uur werkzaamheden worden verricht.

12.7.3 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 bedrijfseconomische 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

- 12.9.1. 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.
- 12.9.2. In het kader van het bepaalde in 12.9.1 kunnen als financiering de bronnen genoemd in artikel 2.1.G tot en met I worden gebruikt.

12.10 Studiekosten

- 12.10.1 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

- 13.1.1. 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.
- 13.1.2. 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

13.4.1.

- 13.4.1.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.
- 13.4.1.b Voor de leden van de ondernemingsraad in een instelling waarin in de regel minder dan 50 werknemers werkzaam zijn, bedraagt het in 13.4.1.a bedoelde aantal uren per jaar 70.
- 13.4.1.c Voor een ondernemingsraadslid met een niet volledig dienstverband wordt het in 13.4.1.a en b bedoelde aantal uren naar evenredigheid vastgesteld, op voorwaarde dat dit aantal uren niet beneden de 60 per jaar kan worden gesteld.

- 13.4.2. 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.

- 13.4.3.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.
- 13.4.3.b. Het advies wordt op een zodanig tijdstip gevraagd dat het van wezenlijke invloed kan zijn op de definitieve vaststelling van de begroting
- 13.4.3.c. Het advies wordt schriftelijk uitgebracht, binnen 14 dagen nadat om het advies is gevraagd.
- 13.4.3.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.
- 13.4.3.e. Voor de hiervoor bedoelde adviesprocedure geldt artikel 26 WOR.

13.5 Bovenwettelijke faciliteiten en bevoegdheden PVT

- 13.5.1. 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.
- 13.5.2. 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.
- 13.5.3. De personeelsvertegenwoordiging kan alle aangelegenheden die de instelling betreffen bij de werkgever aan de orde stellen waarvan zij overleg met de werkgever wenselijk acht.
- 13.5.4. 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

- 13.7.1. 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
 - 13.7.1.a. voor iedere vacante bestuurszetel maximaal twee kandidaten voor te dragen of
 - 13.7.1.b. voor tenminste één voor een kandidaat van de OR of PVT

gereserveerde bestuurszetel een kandidaat voor te dragen.

- 13.7.2. De OR of PVT kan geen personen voordragen voor benoeming als lid van het bestuur die op de datum van de voordracht:
- werknemer zijn van de instelling;
 - ex-werknemer zijn van de instelling en nog geen twee jaar uit dienst zijn;
 - werkzaam zijn als vrijwilliger binnen de instelling.
- 13.7.3. 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

13.8.1 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.

13.8.2 Jaarlijks is voor de in 13.8.1 bedoelde activiteiten een verloftegoed per instelling beschikbaar voor alle binnen die instelling werkzame werknemers tezamen als bedoeld in 13.8.1 1. Dit verloftegoed is afhankelijk van de omvang van de instelling en bedraagt:

<i>Omvang instelling</i>	<i>Vakbondsverl of</i>
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

13.8.3 Wenst een zodanig groot aantal leden in aanmerking te komen voor het in 13.8.1 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.

- 13.8.4** Is aan het deelnemen aan de in 13.8.1 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.
- 13.8.5** De werkgever deelt een afwijzing van een verzoek om toekenning van het in 13.8.1 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:

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

HOOFDSTUK 14 GESCHILLENREGELING

- 14.1** 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.
- 14.2** 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.
- 14.3** De werkgever of de werknemer die zich tot de Commissie van Geschillen heeft gewend wordt niet ontvankelijk verklaard indien:
- 14.3.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;
- 14.3.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;
- 14.3.c** het geschil, voordat het is aangemeld bij de Commissie van Geschillen, bij de rechter aanhangig is gemaakt.
- 14.4** 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.
- 14.5** Werkgever en werknemer zijn verplicht alle gevraagde medewerking aan de Commissie van Geschillen te verlenen.
- 14.6** Een bezwaar aangaande een definitieve beoordelingsuitslag (artikel 8.3.2) kan voortaan ingediend worden bij de Geschillencommissie in plaats van bij de Bezwarencommissie Beoordelingen.
- 14.7** De samenstelling, werkwijze en bevoegdheden van de Commissie van Geschillen zijn geregeld in Bijlage 7 Reglement Commissie van Geschillen.

Bijlage 1 Functiematrix**1. Functiematrix**

Salaris- schaal	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 vrijtijdsbesteding, 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, Oude- renadviseur, 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:

- 2.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;**
- 2.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	1467	1502	1538	1651	1693	1881	2054	2228	2367	2581	2763	3020	3330	3559	3812
1	1502	1538	1576	1693	1734	1935	2117	2272	2458	2647	2823	3122	3438	3685	3948
2	1538	1576	1614	1734	1776	1998	2171	2323	2518	2703	2919	3225	3559	3812	4086
3	1576	1614	1651	1776	1819	2054	2228	2367	2581	2763	3020	3330	3685	3948	4229
4	1614	1651	1693	1819	1881	2117	2272	2458	2647	2823	3122	3438	3812	4086	4382
5	1651	1693	1734	1881	1935	2171	2323	2518	2703	2919	3225	3559	3948	4229	4537
6	1693	1734	1776	1935	1998	2228	2367	2581	2763	3020	3330	3685	4086	4382	4697
7	1734	1776	1819	1998	2054	2272	2458	2647	2823	3122	3438	3812	4229	4537	4871
8	1776	1819	1881	2054	2117	2323	2518	2703	2919	3225	3559	3948	4382	4697	5051
9	1819	1881	1935	2117	2171	2367	2581	2763	3020	3330	3685	4086	4537	4871	5238
10		1935	1998	2171	2228	2458	2647	2823	3122	3438	3812	4229	4697	5051	5524
11			2054	2228	2272	2518	2703	2919	3225	3559	3948	4382	4871	5238	5822
12					2323	2581	2763	3020	3330	3685	4086	4537	5051	5524	6134
13					2367	2647	2823	3122	3438	3812	4229	4697	5238	5822	6466
u1	1881	1998	2117	2272	2458	2703	2919	3225	3559	3948	4382	4871	5524	6134	6814
u2	1935	2054	2171	2323	2518	2763	3020	3330	3685	4086	4537	5051	5822	6466	7182
a	1881	1998	2117	2272	2458	2703	2919	3225	3559	3948	4382	4871	5524	6134	6814
b	1935	2054	2171	2323	2518	2763	3020	3330	3685	4086	4537	5051	5822	6466	7182
c	1998	2117	2228	2367	2581	2823	3122	3438	3812	4229	4697	5238	6134	6814	7570
d	2054	2171	2272	2458	2647	2919	3225	3559	3948	4382	4871	5524	6466	7182	7979
e	2117	2228	2323	2518	2703	3020	3330	3685	4086	4537	5051	5822	6814	7570	8409

OAWWelzijn &
Maatschappelijke
Dienstverlening**CAO****Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening
2008 - 2011**

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	1485	1521	1557	1672	1714	1905	2080	2256	2397	2613	2798	3058	3372	3603	3860
1	1521	1557	1596	1714	1756	1959	2143	2300	2489	2680	2858	3161	3481	3731	3997
2	1557	1596	1634	1756	1798	2023	2198	2352	2549	2737	2955	3265	3603	3860	4137
3	1596	1634	1672	1798	1842	2080	2256	2397	2613	2798	3058	3372	3731	3997	4282
4	1634	1672	1714	1842	1905	2143	2300	2489	2680	2858	3161	3481	3860	4137	4437
5	1672	1714	1756	1905	1959	2198	2352	2549	2737	2955	3265	3603	3997	4282	4594
6	1714	1756	1798	1959	2023	2256	2397	2613	2798	3058	3372	3731	4137	4437	4756
7	1756	1798	1842	2023	2080	2300	2489	2680	2858	3161	3481	3860	4282	4594	4932
8	1798	1842	1905	2080	2143	2352	2549	2737	2955	3265	3603	3997	4437	4756	5114
9	1842	1905	1959	2143	2198	2397	2613	2798	3058	3372	3731	4137	4594	4932	5303
10		1959	2023	2198	2256	2489	2680	2858	3161	3481	3860	4282	4756	5114	5593
11			2080	2256	2300	2549	2737	2955	3265	3603	3997	4437	4932	5303	5895
12					2352	2613	2798	3058	3372	3731	4137	4594	5114	5593	6211
13					2397	2680	2858	3161	3481	3860	4282	4756	5303	5895	6547
u1	1905	2023	2143	2300	2489	2737	2955	3265	3603	3997	4437	4932	5593	6211	6899
u2	1959	2080	2198	2352	2549	2798	3058	3372	3731	4137	4594	5114	5895	6547	7272
a	1905	2023	2143	2300	2489	2737	2955	3265	3603	3997	4437	4932	5593	6211	6899
b	1959	2080	2198	2352	2549	2798	3058	3372	3731	4137	4594	5114	5895	6547	7272
c	2023	2143	2256	2397	2613	2858	3161	3481	3860	4282	4756	5303	6211	6899	7665
d	2080	2198	2300	2489	2680	2955	3265	3603	3997	4437	4932	5593	6547	7272	8079
e	2143	2256	2352	2549	2737	3058	3372	3731	4137	4594	5114	5895	6899	7665	8514

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	1515	1551	1588	1705	1748	1943	2122	2301	2445	2665	2854	3119	3439	3675	3937
1	1551	1588	1628	1748	1791	1998	2186	2346	2539	2734	2915	3224	3551	3806	4077
2	1588	1628	1667	1791	1834	2063	2242	2399	2600	2792	3014	3330	3675	3937	4220
3	1628	1667	1705	1834	1879	2122	2301	2445	2665	2854	3119	3439	3806	4077	4368
4	1667	1705	1748	1879	1943	2186	2346	2539	2734	2915	3224	3551	3937	4220	4526
5	1705	1748	1791	1943	1998	2242	2399	2600	2792	3014	3330	3675	4077	4368	4686
6	1748	1791	1834	1998	2063	2301	2445	2665	2854	3119	3439	3806	4220	4526	4851
7	1791	1834	1879	2063	2122	2346	2539	2734	2915	3224	3551	3937	4368	4686	5031
8	1834	1879	1943	2122	2186	2399	2600	2792	3014	3330	3675	4077	4526	4851	5216
9	1879	1943	1998	2186	2242	2445	2665	2854	3119	3439	3806	4220	4686	5031	5409
10		1998	2063	2242	2301	2539	2734	2915	3224	3551	3937	4368	4851	5216	5705
11			2122	2301	2346	2600	2792	3014	3330	3675	4077	4526	5031	5409	6013
12					2399	2665	2854	3119	3439	3806	4220	4686	5216	5705	6335
13					2445	2734	2915	3224	3551	3937	4368	4851	5409	6013	6678
u1	1943	2063	2186	2346	2539	2792	3014	3330	3675	4077	4526	5031	5705	6335	7037
u2	1998	2122	2242	2399	2600	2854	3119	3439	3806	4220	4686	5216	6013	6678	7417
a	1943	2063	2186	2346	2539	2792	3014	3330	3675	4077	4526	5031	5705	6335	7037
b	1998	2122	2242	2399	2600	2854	3119	3439	3806	4220	4686	5216	6013	6678	7417
c	2063	2186	2301	2445	2665	2915	3224	3551	3937	4368	4851	5409	6335	7037	7818
d	2122	2242	2346	2539	2734	3014	3330	3675	4077	4526	5031	5705	6678	7417	8241
e	2186	2301	2399	2600	2792	3119	3439	3806	4220	4686	5216	6013	7037	7818	8684

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	1545	1582	1620	1739	1783	1982	2164	2347	2494	2718	2911	3181	3508	3749	4016
1	1582	1620	1661	1783	1827	2038	2230	2393	2590	2789	2973	3288	3622	3882	4159
2	1620	1661	1700	1827	1871	2104	2287	2447	2652	2848	3074	3397	3749	4016	4304
3	1661	1700	1739	1871	1917	2164	2347	2494	2718	2911	3181	3508	3882	4159	4455
4	1700	1739	1783	1917	1982	2230	2393	2590	2789	2973	3288	3622	4016	4304	4617
5	1739	1783	1827	1982	2038	2287	2447	2652	2848	3074	3397	3749	4159	4455	4780
6	1783	1827	1871	2038	2104	2347	2494	2718	2911	3181	3508	3882	4304	4617	4948
7	1827	1871	1917	2104	2164	2393	2590	2789	2973	3288	3622	4016	4455	4780	5132
8	1871	1917	1982	2164	2230	2447	2652	2848	3074	3397	3749	4159	4617	4948	5320
9	1917	1982	2038	2230	2287	2494	2718	2911	3181	3508	3882	4304	4780	5132	5517
10		2038	2104	2287	2347	2590	2789	2973	3288	3622	4016	4455	4948	5320	5819
11			2164	2347	2393	2652	2848	3074	3397	3749	4159	4617	5132	5517	6133
12					2447	2718	2911	3181	3508	3882	4304	4780	5320	5819	6462
13					2494	2789	2973	3288	3622	4016	4455	4948	5517	6133	6812
u1	1982	2104	2230	2393	2590	2848	3074	3397	3749	4159	4617	5132	5819	6462	7178
u2	2038	2164	2287	2447	2652	2911	3181	3508	3882	4304	4780	5320	6133	6812	7565
a	1982	2104	2230	2393	2590	2848	3074	3397	3749	4159	4617	5132	5819	6462	7178
b	2038	2164	2287	2447	2652	2911	3181	3508	3882	4304	4780	5320	6133	6812	7565
c	2104	2230	2347	2494	2718	2973	3288	3622	4016	4455	4948	5517	6462	7178	7974
d	2164	2287	2393	2590	2789	3074	3397	3749	4159	4617	5132	5819	6812	7565	8406
e	2230	2347	2447	2652	2848	3181	3508	3882	4304	4780	5320	6133	7178	7974	8858

OAW

Welzijn &
Maatschappelijke
Dienstverlening

CAO

Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening
2008 - 2011

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 TOEPASSING ARBEIDSTIJDENWET EN ARBEIDSTIJDENBESLUIT

- 3.3.1 Partijen bij deze CAO hanteren de Arbeidstijdenwet en het Arbeidstijdenbesluit als basis voor de in deze CAO gemaakte afspraken over de arbeidstijden.
- 3.3.2 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.
- 3.3.3 Bij de inrichting van de werktijden voor werknemers van 18 jaar en ouder wordt de Arbeidstijdenwet toegepast. Hierbij gelden de volgende bepalingen:
- 3.3.3.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).
- 3.3.3.b Minimumrusttijden:
- dagelijkse rust: 11 uur per 24 uur; (1 × per periode van 7 × 24 uur in te korten tot 8 uur);
 - wekelijkse rust: 36 uur per periode van 7 × 24 uur; of 60 uur per periode van 9 × 24 uur (1 × per 5 weken in te korten tot 32 uur).
- 3.3.3.c Pauze:
- als de arbeidstijd per dienst meer bedraagt dan 5,5 uur: 0,5 uur (op te splitsen in 2 × 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.
- 3.3.3.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 personeelsvertegenwoordiging of – bij ontbreken daarvan – de belanghebbende werknemer daarmee instemt. De werknemer heeft

minimaal recht op 4 vrije zondagen per 13 weken.

3.3.3.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 werknemersSeniorenverlofArtikel 9.2 uit de CAO Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening 2007-2008

ARTIKEL 9.2 ARBEIDSDUURVERKORTING OUDERE WERKNEMER

- 9.2.1 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.
- 9.2.2 Na overleg met de werknemer kan de werkgever deze arbeidsduurverkorting op een andere wijze invullen. Het minimum aantal betaalde verlofuren per kalenderjaar bedraagt 188.
- 9.2.3.a Voor de werknemer met een niet volledig dienstverband wordt de arbeidsduurverkorting vastgesteld naar rato van de omvang van het dienstverband.
- 9.2.3.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.
- 9.2.3.c De arbeidsduurverkorting waarop de werknemer recht heeft, wordt afgerond op halve uren. Dit gebeurt in het voordeel van de werknemer.
- 9.2.4.a De arbeidsduurverkorting moet in het desbetreffende kalenderjaar worden opgenomen.
- 9.2.4.b De arbeidsduurverkorting die aan het eind van het kalenderjaar niet is opgenomen, vervalt.
- 9.2.5 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 per week, 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.

<u>Bijlage 6</u> <u>Garantie- en overgangsregeling in verband met het afschaffen van</u> <u>Seniorenverlof</u>

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

- De aanspraak op leeftijdsverlof van 36 uur per jaar tot de leeftijd van 65 of tot einde dienstverband herleeft (hoofdstuk 7.1).
- De werknemers die gebruik maken van de OBU en de werknemers die ouder zijn dan 65 jaar, hebben geen recht op seniorenverlof
- 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.
- 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.
- 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 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.
- 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. Daarbij spelen het bedrijfsbelang en eerder gemaakte afspraken met de werknemer een rol.
- Het seniorenverlof moet in het desbetreffende kalenderjaar worden opgenomen. Het seniorenverlof dat aan het eind van het kalenderjaar niet is opgenomen, vervalt.

Werknemers met een arbeidsovereenkomst van 38 uur:

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.
- 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 14.1 en 8.3.2)

ARTIKEL 1

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

ARTIKEL 2

- 2.1 Een geschil zoals bedoeld in artikel 14.1 van de CAO wordt aanhangig gemaakt door toezending van een beargumenteerd verzoekschrift in viervoud aan het secretariaat van de Commissie.
- 2.2 Voor de indiening en behandeling van een bezwaar aangaande een definitieve beoordelingsuitslag als bedoeld in artikel 8.3.2, gelden de bepalingen uit "bijlage X, artikelen 13,2 en 13,3 uit de CAO Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening 2005, Bijlage X", toegevoegd aan dit reglement.
- 2.2 De partij die het geschil aanhangig maakt doet hiervan gelijktijdig schriftelijk mededeling aan de tegenpartij, en voegt daar een afschrift van het verzoekschrift bij.
- 2.3 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.
- 2.4 Een afschrift van het verweerschrift moet door de tegenpartij gelijktijdig worden gezonden aan de partij die het geschil aanhangig heeft gemaakt.
- 2.5 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.
- 2.6 De behandeling van het geschil vindt niet plaats als niet is voldaan aan het bepaalde in artikel 7, lid 1, van dit reglement.

ARTIKEL 3

- 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.
- 3.2 Bij de behandeling van het geschil door de Commissie kunnen partijen worden bijgestaan door een raadsman.

ARTIKEL 4

- 4.1 Besluit de Commissie tot een mondelinge behandeling van het geschil, dan worden partijen hiervoor minimaal 2 weken van tevoren schriftelijk uitgenodigd.
- 4.2 De mondelinge behandeling is openbaar, tenzij de Commissie anders besluit.
- 4.3 Tijdens de mondelinge behandeling worden partijen in elkaars tegenwoordigheid gehoord, waarbij zij zich door een raadsman kunnen laten bijstaan.
- 4.4 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.
- 4.5 De partij die getuigen en/of deskundigen wil horen dient de tegenpartij hiervan gelijktijdig schriftelijk op de hoogte te stellen.
- 4.6 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

- 5.1 De beraadslagingen van de Commissie vinden plaats in een voltallige vergadering, die niet openbaar is. De mededelingen tijdens deze vergadering zijn geheim.
- 5.2 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

- 7.1 De partij die een geschil aanhangig maakt bij de Commissie dient gelijktijdig met de toezending van het verzoek-schrift een bedrag van € 113,45 over te maken op bankrekening 699505615, ten name van FCB Dienstverleners in Arbeidsmarktvragestukken onder vermelding van de namen van de partijen in het geschil.
- 7.2 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)

2.1.1 Vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen:

- 2.1.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;
- 2.1.B meer dan drie voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan drie maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.

2.1.2 2.1.1 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.

2.1.3 2.1.1, 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 Bepaling van de duur van de aanvulling op de WW volgens 11.6

(ex artikel 11.6)

UIT CAO W&MD 2007-2008, UITVOERINGSREGELING L,

ARTIKEL 4

- 4.1 De duur van het wachtgeld 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%.
De rechthebbende die op de datum van ontslag jonger is dan 50 jaar krijgt maximaal gedurende 4 jaar wachtgeld.
- 4.2 Voor de rechthebbende die bij aanvang van de in 4.1 bedoelde diensttijd wachtgeld ontving volgens deze regeling, wordt bij de berekening van de duur van het wachtgeld ook rekening gehouden met de diensttijd die bij de berekening van de duur van het eerder toegekende wachtgeld in aanmerking is genomen
De op die manier berekende wachtgeldtermijn wordt verminderd met de duur van het eerder toegekende wachtgeld, met uitzondering van de verlenging bedoeld in 4.3.
- 4.3 De duur van het wachtgeld van de rechthebbende die op het tijdstip van zijn ontslag minstens 50 jaar oud was en een diensttijd van minstens 10 jaar had volbracht, wordt na afloop van de berekende wachtgeldtermijn verlengd tot de eerste dag van de maand waarin hij 65 jaar wordt.
Deze verlenging wordt niet toegepast wanneer voor een eerder toegekend wachtgeld een dergelijke verlenging reeds heeft plaatsgevonden, tenzij op die eerdere verlenging een dienstverband van minstens 10 jaar is gevolgd
De verlenging wordt ook niet toegepast wanneer het ontslag plaatsvindt vanuit een deeltijddienstverband van minder dan 10 uur per week.

OAW

Welzijn &
Maatschappelijke
Dienstverlening

CAO

Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening
2008 - 2011

Bijlage 10 Transitietabel

De 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.

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 de CAO 2008-2010 staan .

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

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 – 2010 tussen CAO-partijen gemaakte afspraken.

Bijlage 11 Vergoedingen

11.1 Verhuiskosten

Zolang de in artikel 34 van de CAO bedoelde ondernemingsregeling niet tot stand is gekomen, past de werkgever voor de tegemoetkoming in de verhuiskosten de bepalingen toe die zijn opgenomen in bijlage 11.1(digitaal beschikbaar op www.fcbwjk.nl)

11.2 Reis- en verblijfkosten

Zolang de in artikel 36 van de CAO bedoelde vergoedingsregeling niet tot stand is gekomen, past de werkgever voor de vergoeding van reis- en verblijfkosten zoals bedoeld in 11.1 de bepalingen toe die zijn opgenomen in bijlage Y van de CAO 2007-2008 (digitaal toegankelijk).

Bijlage 12 Beoordelingsregeling

Zolang de in artikel 8.3 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).

Bijlage 13 Overgangsregelingen

13.1 In- en Doorstroombanen

1.4.a. Algemeen

- 1.4.a.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 13.2 zijn niet van toepassing op deze werknemers.
- 1.4.a.2 Ten aanzien van een in- of doorstroombaan gelden voor de werkgever de volgende regels:
- 1.4.a.2.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 13.1 genoemde regeling, niet tot stand zou zijn gekomen.
- 1.4.a.2.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.
- 1.4.a.2.c De werkgever spant zich in om de werknemer te laten doorstromen naar een reguliere arbeidsplaats.
- 1.4.a.2.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.

1.4.b. Beloning

- 1.4.b.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.
- 1.4.b.2 De bedragen in deze salarisschaal worden jaarlijks op 1 januari en op 1 juli verhoogd met de stijging van het Wettelijk Minimum Loon.
- 1.4.b.3 Bij indiensttreding wordt de werknemer voor zover de Regeling in- en doorstroombanen dit vereist ingeschaald in de laagste periodieknummer van de in 13.1 genoemde salaristabel.

- 1.4.b.4 Werknemers die een instroombaan vervullen, kunnen doorgroeien tot periodieknummer 9 van de in 13.1 genoemde salaristabel.
- 1.4.b.5 Werknemers die een doorstroombaan vervullen, kunnen doorgroeien tot periodieknummer 13 van de in 13.1 genoemde salaristabel.

1.4.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
Periodiek		
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

OAWWelzijn &
Maatschappelijke
Dienstverlening**CAO**Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening
2008 - 2011

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

I/D-banen	Instroombaan	Doorstroombaan
Periodiek		
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

OAWWelzijn &
Maatschappelijke
Dienstverlening**CAO**Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening
2008 - 2011

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

I/D-banen	Instroombaan	Doorstroombaan
Periodiek		
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

13.2 Wachtgeld

- 13.2.1.1. Voor de overgang van de wachtgeldregeling naar de in het eerste lid bedoelde regeling gelden de volgende afspraken voor werknemers, die op grond van de in artikel 3.2 van de CAO 2006-2007 (Uitvoeringsregeling L; digitaal toegankelijk) genoemde redenen tot ontslag recht zou hebben op wachtgeld:
- 13.2.1.a. Indien sprake is van een van de in artikel 3.2 lid 1 van de CAO 2006-2007 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 L1 Wachtgeld (digitaal toegankelijk). 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.
- 13.2.1.b. Indien een in het eerste 13.2.1.1 bedoeld besluit wordt genomen na 1 mei 2008 doch voor 1 januari 2009 en het gestelde in lid 2a niet van toepassing is, geldt Uitvoeringsregeling L Werkzekerheid Inkomenszekerheid, met dien verstande dat, die op grond van de in artikel 3.2 van de CAO 2006-2007 (Uitvoeringsregeling L) genoemde redenen tot ontslag recht zou hebben op wachtgeld, bij ontslag zonder instemming van de werknemer voor 1 januari 2009 de wachtgeldregeling overeenkomstig Uitvoeringsregeling L1 van de CAO 2007-2008 van kracht is.
- 13.2.1.c. Voor de werknemer die op grond van de in artikel 3.2 van de CAO 2006-2007 (Uitvoeringsregeling L) genoemde redenen tot ontslag recht zou hebben op wachtgeld, die op 31 december 2005 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 10, Uitvoeringsregeling L:
- als het recht op aanvulling langer duurt dan de WW-periode, ontvangt de werknemer tot het einde van de aanvullingsperiode de in artikel 10.6 genoemde percentages van de berekeningsbasis na aftrek van 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 berekeningsbasis.

13.2.1.d. Voor de werknemer die op grond van de in artikel 3.2 van de CAO 2006-2007 (Uitvoeringsregeling L) genoemde redenen tot ontslag recht zou hebben op wachtgeld, die op 31 december 2005 in dienst was en op 1 januari 2009 55 jaar of ouder is blijft de wachtgeldregeling van kracht overeenkomstig het gestelde in Uitvoeringsregeling L1 Wachtgeld van de CAO 2007-2008.

13.2.2. 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 gelijk gesteld aan ontslag.

13.3 Bepalingen salarisregeling en functiegebouw

13.3.a. Garantiebepalingen

- 13.3.a.1 Alle schalen zijn voorzien van garantieperiodieknummers zoals weergegeven in Bijlage II. 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.
- 13.3.a.2 De werknemer die bij de invoering als bedoeld in 13.3.a.1 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.
- 13.3.a.3 De werknemer die bij de invoering als bedoeld in 13.3.a.1 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.
- 13.3.a.4 De garantieperiodieknummers worden geïndexeerd met de algemene loonontwikkeling van de CAO.

13.3.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.

13.3.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.

13.4 Vervroegde uittreding

ARTIKEL 13.4.1

Deze regeling verstaat onder:

13.4.1.a ontslag: ontslag met recht op een uitkering volgens dit artikel, namelijk indien:

- 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.;

13.4.1.b belanghebbende: de werknemer aan wie het ontslag zoals bedoeld onder a is verleend;

13.4.1.c uitkering: de uitkering zoals bedoeld in artikel 13.4.4 van deze regeling;

13.4.1.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 diensttijd 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.

13.4.1.e laatstgenoten salaris:

13.4.1.e.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:

13.4.1.e.1.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;
- 13.4.1.e.1.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.
- 13.4.1.2 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.
- 13.4.1.3 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.
- 13.4.1.4 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 13.4.2
- 13.4.2.1 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:
- 13.4.2.1.a 61 jaar of ouder is en direct voorafgaand aan de datum van het ontslag een ononderbroken diensttijd heeft van minstens 10 jaren;
- 13.4.2.1.b jonger is dan 61 jaar en een diensttijd heeft van 40 jaren, waarvan de diensttijd de laatste 10 jaren direct voorafgaand aan de datum van het ontslag ononderbroken moeten zijn geweest.
- 13.4.2.2 Het in het voorgaande lid: 13.4.2.1 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 .
- 13.4.2.3 Vanaf 1 januari 2006 gelden de artikelleden 13.4.2.1 en 13.4.2.2 alleen voor medewerkers die geboren zijn vóór 1 januari 1949.
- 13.4.2.4 Indien toepassing van artikel 13.4.2.3 voor individuele werknemers leidt tot onevenredig grote nadelen ten opzichte van Pensioenfonds Zorg en Welzijn-deelnemers, zullen na melding (artikel 10 CAO) partijen bij deze CAO hierover in overleg treden.
- ARTIKEL 13.4.3
- 13.4.3.1 De belanghebbende heeft recht op een uitkering met ingang van de datum van ontslag.
- 13.4.3.2 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 13.4.4
- 13.4.4.1 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 vakantietoeslag 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).

13.4.4.2 Wordt de in 13.4.4.1 bedoelde uitkering toegekend op grond van ontslag uit een deeltijddienstverband, dan wordt het in 13.4.4.1 bedoelde minimumbedrag naar evenredigheid verminderd.

13.4.4.3 De uitkering wordt in maandelijkse termijnen betaald.

ARTIKEL 13.4.5

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 13.4.6

13.4.6.1 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.

13.4.6.2 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: 13.4.6.1, 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.

13.4.6.3 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.

- 13.4.6.4 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.
- 13.4.6.5 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 13.4.7

- 13.4.7.1 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 uitkeringstermijn 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.
- 13.4.7.2 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.
- 13.4.7.3 Het in de voorgaande leden bepaalde geldt overeenkomstig ten aanzien van arbeid of het bedrijf en de inkomsten daaruit, zoals bedoeld in 13.4.6.2, en eveneens ten aanzien van aanspraken zoals bedoeld in artikel 13.4.6.3.
- 13.4.7.4 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 13.4.8

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 13.4.9

- 13.4.9.1 Het recht op uitkering eindigt:
- 13.4.9.1.a met ingang van de eerste dag van de maand die volgt op de maand waarin de belanghebbende de leeftijd van 65 jaar bereikt;
 - 13.4.9.1.b met ingang van de dag die volgt op de dag waarop de belanghebbende is overleden;
 - 13.4.9.1.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;

- 13.4.9.1.d behoudens het bepaalde in het tweede lid: 13.4.9.1.b 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 13.4.9.1.a en b bepaalde is mede op de toelage van toepassing.
- 13.4.9.2 In afwijking van het gestelde in het 13.4.9.1.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, 13.4.9.1.b, van de Algemene Burgerlijke Pensioenwet c.q. de Wet Privatisering ABP, toegekend.
- 13.4.9.3 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 13.4.10
- 13.4.10.1 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 maandelijkse 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.
- 13.4.10.2 Wanneer er geen nabestaanden, zoals bedoeld in 13.4.10.1 zijn, wordt de uitkering toegekend aan degene(n) van wie de overledene kostwinner was.
- 13.4.10.3 Wanneer er geen nabestaanden, zoals bedoeld in 13.4.10.1 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.
- 13.4.10.4 De uitkering zoals bedoeld in het eerste lid van dit artikel: 13.4.10.1 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 13.4.11
- Het OAW kan voor de toepassing van deze regeling nadere voorschriften geven.

OAW

Welzijn &
Maatschappelijke
Dienstverlening

CAO

Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening
2008 - 2011

ARTIKEL 13.4.12

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.

OAW

Welzijn &
Maatschappelijke
Dienstverlening

CAO

Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening
2008 - 2011

13.5 Medezeggenschap

Bestaande afspraken en praktijk op grond van artikel 14.1 van de CAO 2007-2008 (digitaal beschikbaar op www.fcbwjk.nl) blijven bestaan tot het einde van de zittingstermijn van de OR of PVT.