

# CAO Jeugdzorg

Looptijd: 1 januari 2006 tot en met 30 april 2007

Onder auspiciën van het Overleg Arbeidsvoorwaarden Jeugdzorg (OAJ)

Reed Business Information, Maarssen  
Overleg Arbeidsvoorwaarden Jeugdzorg (OAJ), Utrecht.

Het secretariaat van het OAJ wordt verzorgd door  
Stichting FCB Dienstverleners in Arbeidsmarktvragestukken,  
Koningin Wilhelminalaan 3, 3527 LA Utrecht.  
Tel. (030) 298 53 50. E-mail. [post@fcbwjk.nl](mailto:post@fcbwjk.nl). Website [www.fcbwjk.nl](http://www.fcbwjk.nl).

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

*Werkgevers (voorzover lid)*

- Maatschappelijk Ondernemers Groep, Postbus 3332, 3502 GH Utrecht.  
Website: [www.mogroep.nl](http://www.mogroep.nl)

*Werknemers (voorzover lid)*

- ABVAKABO FNV (Bureau Ledenservice), Postbus 3010, 2700 KT Zoetermeer.  
Tel. (0900) 228 25 22 (€ 0,10 per minuut). Website: [www.abvakabofnv.nl](http://www.abvakabofnv.nl)
- CNV Publieke Zaak, Postbus 84500, 2508 AM Den Haag. Tel. (070) 416 71 67.  
Website: [www.cnvpubliekezaak.nl](http://www.cnvpubliekezaak.nl)
- FBZ, Federatie van Beroepsorganisaties in de Zorg, Postbus 20058, 3502 LB Utrecht.  
Tel. (030) 282 33 68. Website: [www.fbz.nu](http://www.fbz.nu)

Reed Business Information bv, Maarssen 2006.  
Omslagontwerp: Marjan Gerritse, Amsterdam.

Uitgegeven door Reed Business Information bv te Maarssen.

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand of openbaar gemaakt in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, hetzij mechanisch, door fotokopieën, opnamen of enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de uitgever.

Voorzover het maken van kopieën uit deze uitgave is toegestaan op grond van artikel 16b Auteurswet 1912 juncto het Besluit van 20 juni 1974, Stb. 351 zoals gewijzigd bij Besluit van 23 augustus 1985, Stb. 471 en artikel 17 Auteurswet 1912, dient men de daarvoor wettelijk verschuldigde vergoedingen te voldoen aan de Stichting Reprorecht, Postbus 882, 1180 AW Amstelveen. Voor het overnemen van één of meer gedeelten uit deze uitgave in bloemlezingen, readers en andere compilatiewerken (artikel 16 Auteurswet 1912) dient men zich tot de uitgever te wenden.

De in deze uitgave opgenomen gegevens zijn door de auteur(s) met uiterste zorgvuldigheid verzameld.

Voor informatie die nochtans onvolledig of onjuist is opgenomen, kunnen auteur(s), redactie en uitgever in generlei opzicht verantwoordelijkheid op zich nemen. Voor eventuele verbeteringen van de opgenomen gegevens houden zij zich gaarne aanbevolen.

# Inhoud

Zakenregister op artikelen van de CAO	9
ALGEMEEN GEDEELTE CAO	16
<b>Hoofdstuk I</b>	
<b>Algemene bepalingen</b>	16
Artikel 1 Definities	16
Artikel 2 Werkingssfeer	17
Artikel 3 B 3 Instellingen	20
Artikel 4 Ontheffing CAO-bepalingen	20
Artikel 5 Dispensatie Toepassing CAO	21
Artikel 6 In- en doorstroombanen	21
Artikel 7 Afwijkingen CAO	22
Artikel 7a	23
Artikel 8 Relatiepartner	24
<b>Hoofdstuk II</b>	
<b>De arbeidsovereenkomst</b>	25
Artikel 9 Wijze van aangaan	25
Artikel 10 Duur	25
Artikel 11 De afroepovereenkomst	25
Artikel 12 Geneeskundig onderzoek	26
<b>Hoofdstuk III</b>	
<b>Algemene verplichtingen van de werknemer</b>	27
Artikel 13 De werkzaamheden	27
Artikel 14 Geheimhouding	27
Artikel 15 Melding afwezigheid	27
Artikel 16 Verhuisplicht	28
Artikel 17 Nevenfuncties	28
Artikel 18 Ontoelaatbare handelingen	28
Artikel 19 Beheer goederen werkgever	29
Artikel 20 Bijscholingsactiviteiten	29
<b>Hoofdstuk IV</b>	
<b>Algemene verplichtingen van de werkgever</b>	30
Artikel 21 Goed werkgeverschap	30
Artikel 22 Geheimhouding	30
Artikel 23 Aansprakelijkheid voor schade	30
Artikel 24 Rechtsbescherming	31
Artikel 25 Pensioenvoorziening	31
Artikel 26 Detachering	32

Artikel 27	Verstrekking CAO	32
Artikel 28	Sociaal-organisatorische regelingen	32

## **Hoofdstuk V**

<b>Salariëring en vakantietoeslag</b>		33
Artikel 29	Algemeen	33
Artikel 29a	Fietsenplan	33
Artikel 30	Salariëring tijdens arbeidsongeschiktheid	33
Artikel 30a	Ontslagbescherming gedeeltelijk arbeidsongeschikten	36
Artikel 31	Eindejaarsuitkering/13e maand	36
Artikel 32	Vakantietoeslag	37

## **Hoofdstuk VI**

<b>Werken en verlof</b>		38
Artikel 33	Arbeidsduur en werktijden	38
Artikel 33a	Modaliteiten bij de vormgeving van de 36-urige werkweek	39
Artikel 33b	Recht op deeltijdwerk en urenuitbreiding	42
Artikel 34	Toepassing Arbeidstijdenwet	42
Artikel 34a	Arbeidsduurverkorting oudere werknemer	45
Artikel 35	Verlof	46
Artikel 35a	Levensloop	46
Artikel 36	Vakantieverlof	47
Artikel 37	Buitengewoon verlof	48
Artikel 38	Ouderschaps-/zorgverlof	49

## **Hoofdstuk VII**

<b>Toeslagen en vergoedingen</b>		53
Artikel 39	Overwerk	53
Artikel 40	Onregelmatige dienst	53
Artikel 41	Slaapdienst	54
Artikel 42	Consignatiedienst	54
Artikel 43	Verhuiskostenvergoeding	54
Artikel 44	Tegemoetkoming woon/werkverkeer	55
Artikel 45	Reis- en verblijfkostenvergoeding dienstreizen	55
Artikel 46	Tegemoetkoming premie zorgverzekering	56
Artikel 47	Telewerken/thuiswerken	56
Artikel 48	Studiefaciliteiten, opleidings- en loopbaanbeleid	56
Artikel 49	Waarneming hoger gesalarieerde functie	57
Artikel 50	Jubileumtoelage	57
Artikel 51	Kampwerk	58
Artikel 52	Voeding en inwoning	58
Artikel 53	Telefoonkosten	58

## **Hoofdstuk VIII**

<b>Schorsing en op non-actiefstelling</b>		59
Artikel 54	Schorsing	59

Artikel 55	Op non-actiefstelling	59
------------	-----------------------	----

## **Hoofdstuk IX**

### **Einde van het dienstverband** 61

Artikel 56	Wijzen van beëindiging	61
------------	------------------------	----

Artikel 57	Wachtgeld	62
------------	-----------	----

Artikel 58	Vervroegde uittreding	64
------------	-----------------------	----

Artikel 59	Uitkering bij overlijden	64
------------	--------------------------	----

## **Hoofdstuk X**

### **Geschillenregeling** 66

Artikel 60	Commissie van Geschillen	66
------------	--------------------------	----

## **Hoofdstuk XI**

### **Slotbepalingen** 68

Artikel 61	Verkregen rechten	68
------------	-------------------	----

Artikel 62	Duur en wijzigingen	68
------------	---------------------	----

## SALARISREGELING

### Hoofdstuk I

<b>Algemene bepalingen</b>	69
Artikel 1 Begripsbepalingen	69
Artikel 2 Algemene bepalingen inzake salarিসvaststelling	69
Artikel 3 Inschaling bij indiensttreding	70
Artikel 4 Periodieke verhoging	70
Artikel 5 Inschaling bij overgang naar functie op gelijk salarisniveau	71
Artikel 6 Inschaling bij overgang naar functie op hoger salarisniveau	71
Artikel 7 Inhouden periodieke verhoging	71
Artikel 8 Toekenning extra periodieken	72
Artikel 9 Afwijking	72

### Hoofdstuk II

<b>Overgangsbepalingen per 1 september 2001</b>	73
Artikel 10 Algemeen	73
Artikel 11 Vaststelling functiebeschrijving	73
Artikel 12 Vaststelling salarisschaal	74
Artikel 13 Inschaling in de nieuwe salarisschaal, overgangsregeling voor de periode 1 september 2001 tot 1 september 2004	75

### Hoofdstuk III

<b>Reglement Bezwarencommissie</b>	81
<i>Deel I Instelling en bevoegdheden van de bezwarencommissies</i>	81
Artikel 14 Samenstelling en bevoegdheden van de Regionale Bezwarencommissies (RBC's)	81
Artikel 15 Samenstelling en bevoegdheden van de Instellingsbezwarencommissies (IBC's)	81
Artikel 16 Samenstelling en bevoegdheden van de Landelijke Beroepscommissie (LBC)	82
<i>Deel II Het maken van bezwaar tegen het besluit van de werkgever</i>	82
Artikel 17 Bezwaar tegen de definitieve vaststelling van de functiebeschrijving	82
Artikel 18 Bezwaar tegen de definitieve vaststelling van de salarisschaal	83
<i>Deel III Het instellen van beroep tegen een uitspraak van een IBC of RBC</i>	84
Artikel 19 Beroep tegen een uitspraak van een IBC of RBC inzake de vaststelling van de functiebeschrijving	84
Artikel 20 Beroep tegen een uitspraak van een RBC inzake het indelingsbesluit	84

<i>Deel IV</i>	<i>Opheffing van de bezwarencommissies</i>	85
Artikel 21	Opheffing van de bezwarencommissies	85
<b>Hoofdstuk IV</b>		
<b>Structuur salarisschalen</b>		86
Artikel 22	Salarisschalen	86
Artikel 23	Salarisschaal 0	94
<b>Hoofdstuk V</b>		
<b>Verklaring van gehanteerde begrippen</b>		96
<b>Hoofdstuk VI</b>		
<b>Funciematrix</b>		97

OVERIGE UITVOERINGSREGELINGEN		99
B	Overwerk	99
C	Toelage onregelmatige diensten	101
D	Consignatiediensten	103
E	Verhuiskostenvergoeding	105
F	Tegemoetkoming woon/werkverkeer	108
G	<i>(Vervallen)</i>	
H	<i>(Vervallen)</i>	
I	<i>(Vervallen)</i>	
J	Studiefaciliteiten, opleidings- en loopbaanbeleid	110
K	Kampwerk	113
L	Inhoudingen wegens voeding en inwoning	115
L I	Wachtgeld	118
L II	Wachtgeld	125
M	Reglement Commissie van Geschillen	128
N	Reglement Dispensatie Toepassing CAO	131
O	<i>(Vervallen)</i>	
P	Aanspraken bij vervroegde uittreding	133
Q	Slaapdiensten	140
R	Sociaal-organisatorische regelingen	141
S	Gezinshuisouders	155
T	Leerlingen en stagiaires	157
BIJLAGEN		159
1	Model Arbeidsovereenkomst	159
2	Model Wijzigingsovereenkomst	163
3	Model Verklaring omtrent het bestaan van een relatie	164
4	Wet flexibiliteit en zekerheid	165
5	Model Gezondheidsverklaring	166
6	Landelijke overeenkomst ontwikkelingskader werkdruk Jeugdzorg; plan van aanpak	167
6a	Landelijke overeenkomst ontwikkelingskader werkdruk Jeugdzorg; preambule	170
7	Model Aanvulling Arbeidsovereenkomst i.v.m. fietsenplan	173



# Zakenregister op artikelen van de CAO

*Artikel nr.*

## A

Achterbaanraadpleging	art. 1 lid 4 sub d Uitvoeringsregeling R
Afbouwregeling	art. 61 lid 3
Afropovereenkomst	art. 11
Afwijkingen van de CAO	art. 7
Arbeidsduur (en modaliteiten)	art. 33 en 33a
– algemeen	art. 33 lid 1
– bijwonen van vergaderingen	art. 33 lid 2
– definitie	art. 1 sub i
– modaliteiten vormgeving 36-urige werkweek	art. 33a
– vaststelling werktijden	art. 33 lid 3 en art. 33a
Arbeidsduurverkorting	
– gezinshuisouders	art. 3 Uitvoeringsregeling S
– oudere werknemer	art. 34a
Arbeidsongeschiktheid	
– melding	art. 15
– ontslagbescherming	art. 30a
– salariering tijdens	art. 30
– tijdens vakantieverlof	art. 36 lid 9
Arbeidsovereenkomst	
– aangaan, wijze waarop	art. 9 lid 1
– beëindiging art. 56 lid 1 d.m.v.:	
• ontbinding door rechter	art. 56 lid 1 sub h
• op staande voet	art. 56 lid 1 sub e
• opzegging	art. 56 lid 1 sub c
• overlijden	art. 56 lid 1 sub g
• pensionering	art. 56 lid 1 sub f
• proeftijd	art. 56 lid 1 sub d
• verstrijken termijn	art. 56 lid 1 sub b
• vervroegde uittreding	art. 56 lid 1 sub i
• wederzijds goedvinden	art. 56 lid 1 sub a
– bepaalde tijd	art. 10
– definitie	art. 1 sub a
– gezinshuisouders	art. 2 Uitvoeringsregeling S
– inhoud	art. 9 lid 1
– onbepaalde tijd	art. 10
– ontbinding	art. 56 lid 1 sub h
– opzegging – zie Opzegging	
Arbeidstijdenwet	
– bepalingen	art. 34

## **B**

Beëindiging werkzaamheden organisatie	art. 5 Uitvoeringsregeling R
Beheer over goederen	art. 19
Beroepsorganisaties	
– contributie	art. 3a Uitvoeringsregeling R
Bestuurssamenstelling	art. 1 lid 2 sub c Uitvoeringsregeling R
Burn-out	art. 6 lid 1, 2 en 4b Uitvoeringsregeling R
Bijscholing (zie ook Studiefaciliteiten)	art. 20 en 33 lid 3 sub b

## **C**

CAO	
– Dispensatie Toepassing CAO	art. 5 en Uitvoeringsregeling N
– duur	art. 62
– ontheffing	art. 3, 4 en 5
– werkingssfeer	art. 2
– wijzigingen	art. 62 lid 3
Caseload	Landelijke overeenkomst werkdruk (ex bijlage 6 en 6a)
Commissie van Geschillen	art. 60 en Uitvoeringsregeling M
Consignatiedienst	art. 42 en Uitvoeringsregeling D
Contributie	art. 3a Uitvoeringsregeling R

## **D**

Deeltijdwerk	art. 33b
Definities	art. 1
Deltaplan Gezinsvoogdij	Landelijke overeenkomst werkdruk (ex bijlage 6 en 6a)
Detacheringsovereenkomst	
– bepalingen	art. 26
– definitie	art. 1 sub o
Dienstwoning	art. 1 sub l

## **E**

Eindejaarsuitkering	art. 31
Employability	art. 6 lid 1, 2 en 4c Uitvoeringsregeling R
Excessief beding	art. 61 leden 1 en 2
Extra OR-bevoegdheden o.g.v. CAO	art. 1 leden 2, 4 en 7 Uitvoeringsregeling R

## **F**

Faciliteiten	
– ondernemingsraadsleden	art. 33 lid 2 sub a en art. 1 lid 4 Uitvoeringsregeling R
– vakbondsleden	art. 2 en 3 Uitvoeringsregeling R
Families First	art. 7a en art. 5 Uitvoeringsregeling C
Feestdagen	art. 35 leden 2 tot en met 5
Fietsenplan	art. 29a
Functie-uitoefening	
– werkgever	art. 22
– werknemer	art. 13

Fusiegedragsregels	art. 4 Uitvoeringsregeling R
<b>G</b>	
Gebroken dienst	art. 33 lid 4a en 4b
Gedragscodes	art. 7a Uitvoeringsregeling R
Gehandicapte werknemers	art. 7 Uitvoeringsregeling R
Geheimhouding	
– werkgever	art. 22
– werknemer	art. 14
Geneeskundig onderzoek	art. 12
Geschillenregeling	art. 60 en Uitvoeringsregeling M
Gezinshuisouders	art. 7a en Uitvoeringsregeling S
<b>I</b>	
In- en doorstroombanen	art. 6 en art. 64a Salarisregeling
Inwisselbare functies	
– bepalingen	art. 5 lid 5 tot en met 7 van Uitvoeringsregeling R
– definitie	art. 1 sub p
Inwoning en voeding	art. 52 en Uitvoeringsregeling L
<b>J</b>	
Jubileumtoelage	art. 50
<b>K</b>	
Kampwerk	art. 51 en Uitvoeringsregeling K
Keuring – zie Geneeskundig onderzoek	
Kinderopvang	art. 6 Uitvoeringsregeling R
Kostwinner	art. 59 lid 2
<b>L</b>	
Leerlingen	art. 10 lid 2 en 3 en Uitvoeringsregeling T
Levensloop	art. 35a
Loon – zie Salarisering	
Loopbaanbeleid	art. 48, Uitvoeringsregeling J en art. 9 Uitvoeringsregeling R
<b>M</b>	
Medezeggenschap	art. 1 Uitvoeringsregeling R
Modaliteiten vormgeving 36-urige werkweek	art. 33a
<b>N</b>	
Nevenfuncties	art. 17
Non-actiefstelling	art. 55

## O

OAJ	art. 1 sub e
Ondernemingsraad	
– algemeen	art. 1 Uitvoeringsregeling R
– instellingsplicht	art. 1 lid 1 Uitvoeringsregeling R
Ondernemingsraadsleden – zie Faciliteiten	
Onregelmatige dienst	art. 40 en Uitvoeringsregeling C
– garantieregeling	art. 40 lid 2
Ontbinding – zie Arbeidsovereenkomst	
Ontheffing CAO	art. 3, 4 en 5
Ontoelaatbare handelingen	art. 18
Ontslag	
– bescherming gedeeltelijk arbeidsongeschikten	art. 30a
– op staande voet	art. 56 lid 1 sub e
– rangorde	art. 5 lid 7 Uitvoeringsregeling R
Opleidingsbeleid	art. 48, Uitvoeringsregeling J en art. 9 Uitvoeringsregeling R
Opzegging	
– dienstverband	art. 56 lid 1 sub c
– opzeggingstermijn	art. 56 lid 1 sub c
– tijdstip en wijze waarop	art. 56 lid 2
Ouderschapsverlof	art. 38
Overlijden van de werknemer	art. 56 lid 1 sub g en art. 59
Overwerk	art. 39, Uitvoeringsregeling B en art. 1 lid 5 Uitvoeringsregeling R

## P

Pensioenvoorziening	art. 25
Pensionering	art. 56 lid 1 sub f
Plaats van tewerkstelling	art. 1 sub j, art. 16 lid 1
Proeftijd	art. 56 lid 1 sub d

## R

Registratiekosten Wet BIG	art. 8 Uitvoeringsregeling R
Reis- en verblijfkostenvergoeding	art. 45
Rechtsbescherming	art. 24
Relatiepartner	art. 1 sub m en art. 8
Reorganisatie	art. 5 Uitvoeringsregeling R
– reorganisatieplan	art. 5 lid 2 e.v. Uitvoeringsregeling R

## S

Salariëring	
– algemeen	art. 29 en de Salarisregeling
– salarisdefinitie	art. 1 sub f
– tijdens arbeidsongeschiktheid	art. 30
– tijdens op non-actiefstelling	art. 55 lid 4
– tijdens schorsing	art. 54 lid 4

– vakantietoeslag	art. 32
Schadevergoeding	art. 23 lid 2, 3 en art. 19 lid 2, 3
Schenken e.d.	art. 18
Schorsing	art. 54
Slaapdienst	art. 41 en Uitvoeringsregeling Q
Slotbepalingen	art. 61
Sociaal-organisatorische regelingen	art. 28 en Uitvoeringsregeling R
Sollicitatiecode	art. 7b Uitvoeringsregeling R
Stagiaires	art. 10 lid 3 en Uitvoeringsregeling T
Studiefaciliteiten	art. 48 en Uitvoeringsregeling J en art. 9 Uitvoeringsregeling R

## T

Tegemoetkoming woon-/werkverkeer	art. 44 en Uitvoeringsregeling F
Telefoonkosten	art. 53
Telewerken	art. 47
Thuiswerken	art. 47

## U

Uitkering bij overlijden	art. 59
Urenuitbreiding	art. 33b
Uurloon	art. 1 sub g

## V

Vakantie	art. 36
Vakantietoeslag	art. 32
Vakbonden	art. 1 sub e
Vakbondscontributie	art. 3a Uitvoeringsregeling R
Vakbondsfaciliteiten	art. 2 en 3 Uitvoeringsregeling R
Vergoedingen	
– consignatiedienst	art. 42 en Uitvoeringsregeling D
– gezinshuisouders	art. 5 Uitvoeringsregeling S
– jubileumtoelage	art. 50
– kampwerk	art. 51 en Uitvoeringsregeling K
– onregelmatige dienst	art. 40 en Uitvoeringsregeling C
– overwerk	art. 39 en Uitvoeringsregeling B
– reis- en verblijfkostenvergoeding dienstreizen	art. 45
– slaapdienst	art. 41 en Uitvoeringsregeling Q
– studiefaciliteiten	art. 48 en Uitvoeringsregeling J
– tegemoetkoming premie ziektekostenverzekering	art. 46 en Uitvoeringsregeling H
– tegemoetkoming woon- en werkverkeer	art. 44 en Uitvoeringsregeling F
– telefoonkosten	art. 53
– verhuiskostenvergoeding	art. 43 en Uitvoeringsregeling E
– voeding en inwoning	art. 52 en Uitvoeringsregeling L
– waarneming functie	art. 49
Verhuiskostenvergoeding	art. 43 en Uitvoeringsregeling E
Verhuisplicht	art. 16

Verkregen rechten	art. 61
Verlof	
– algemeen	art. 35
– buitengewoon	art. 37
– gezinshuisouders	art. 4 Uitvoeringsregeling S
– ouderschapsverlof	art. 38
– vakantie	art. 36
– vakbondsleden	art. 2 Uitvoeringsregeling R
– zorgverlof	art. 38
Vermindering werkzaamheden organisatie	art. 5 Uitvoeringsregeling R
Verplichtingen van de werkgever	
– algemeen	art. 21
– geheimhouding	art. 22
– geneeskundig onderzoek	art. 12
– instelling OR	art. 1 lid 1 Uitvoeringsregeling R
– inzage en verstrekking CAO	art. 27
– overzicht overwerk	art. 1 lid 5 Uitvoeringsregeling R
– pensioenvoorziening	art. 25
– schadevergoeding	art. 23, leden 2 en 3
– verzekering	art. 24 lid 1
Verplichtingen van de werknemer	
– algemeen	art. 13 leden 1 en 2
– arbeidsongeschiktheid/melding afwezigheid	art. 15
– beheer van goederen	art. 19
– bijscholing	art. 21
– geheimhouding	art. 14
– geneeskundig onderzoek	art. 12
– nevenfuncties	art. 17
– ontoelaatbare handelingen	art. 18
– schadevergoeding	art. 19 leden 2 en 3
– schenkingen, leveringen en provisies	art. 18
– tijdelijke verandering werkzaamheden	art. 13 lid 3
– verhuisplicht	art. 16
Verstrekking CAO	art. 27
Vervroegde uittreding (VUT)	art. 58 en Uitvoeringsregeling P
Verzekering	art. 24
Voeding en Inwoning	art. 52 en Uitvoeringsregeling L

## W

Waarneming hoger gesalarieerde functie	art. 49
Wachtgeld	art. 57 en Uitvoeringsregelingen L I en L II
Werkdruk	art. 10 Uitvoeringsregeling R
	Landelijke overeenkomst werkdruk (ex bijlage 6 en 6a)

Werkgebied	art. 1 sub k
– tijdelijke verandering	art. 13 lid 3 sub c
Werkgever	art. 1 sub b
Werkgeversvereniging	art. 1 sub e
Werkingsduur CAO	art. 62 lid 1
Werkings sfeer CAO	art. 2
Werknemer	art. 1 sub c
Werknemersorganisaties	art. 1 sub e
Werknemersvertegenwoordiging	art. 1 lid 7 Uitvoeringsregeling R
Werktijden – zie Arbeidsduur	
Woon- en werkverkeer	art. 44 en Uitvoeringsregeling F
Woonplaats	art. 1 sub h
Wijziging CAO	art. 62 lid 3

## **Z**

Ziekte – zie Arbeidsongeschiktheid	
Zorgverlof	art. 38
Zorgverzekering – Tegemoetkoming premie	art. 46

# Algemeen gedeelte CAO

## HOOFDSTUK I ALGEMENE BEPALINGEN

### Definities

#### Artikel 1

In deze CAO wordt verstaan onder:

- a. *Arbeidsovereenkomst*: een overeenkomst als bedoeld in artikel 7:610 van het Burgerlijk Wetboek;
- b. *Werkgever*: de rechtspersoonlijkheid bezittende privaatrechtelijke organisatie, als bedoeld in artikel 2 van deze CAO;
- c. *Werknemer*: degene die als arbeider in de zin van het Burgerlijk Wetboek een arbeidsovereenkomst met de werkgever is aangegaan;
- d. *(vacant)*;
- e. *Overleg Arbeidsvoorwaarden Jeugdzorg (OAJ)*<sup>1</sup>: het door ABVAKABO FNV, de CNV Publieke Z zaak en de FBZ, Federatie van Beroepsorganisaties in de Zorg enerzijds en de Maatschappelijk Ondernemers Groep anderzijds, in het leven geroepen overlegorgaan, onder meer bevoegd tot het doen van uitspraken als bedoeld in artikel 3 en artikel 4;
- f. *Salaris*: het tussen werkgever en werknemer overeengekomen brutomaandsalaris exclusief de in artikel 32 genoemde vakantietoelage en de in Hoofdstuk VII genoemde vergoedingen en/of toelagen;
- g. *Uurloon*: het salaris als bedoeld onder f, gedeeld door 156;
- h. *Woonplaats*: de gemeente waar de werknemer metterwoon is gevestigd;
- i. *Arbeidsduur*: de – met inachtneming van deze CAO – tussen werkgever en werknemer overeengekomen tijd waarop arbeid wordt verricht, waarbij inbegrepen de reis- en wachttijden die hun oorzaak vinden in de door de werkgever opgedragen werkzaamheden. Eveneens wordt onder arbeidsduur begrepen de reistijd verbonden aan werkzaamheden buiten de plaats van tewerkstelling en/of het werkgebied aan het begin en/of het einde van het werk, voor zover deze reistijden meer bedragen dan de gebruikelijke reistijden van het woon-/werkverkeer;
- j. *Plaats van tewerkstelling*: de plaats, waar de werknemer gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht;
- k. *Werkgebied*: het door de werkgever aangewezen gebied, waarin de werknemer gewoonlijk zijn werkzaamheden verricht;

---

<sup>1</sup> Secretariaatsadres: Koningin Wilhelminalaan 3, 3527 LA Utrecht.  
Tel. (030) 298 53 50. E-mail. post@fcbwjk.nl. Website www.fcbwjk.nl.



- l. *Dienstwoning*: de woning die de werknemer met het oog op de aard van de door hem te verrichten werkzaamheden in opdracht van de werkgever moet bewonen;
- m. *Relatiepartner*:
  - 1. een persoon met wie de ongehuwde werknemer een affectieve relatie heeft en met wie hij – met het oogmerk duurzaam samen te leven – op hetzelfde adres woont en een gemeenschappelijke huishouding voert. Bloedverwanten van de werknemer tot en met de derde graad worden niet als relatiepartner aangemerkt;
  - 2. de persoon met wie de ongehuwde werknemer krachtens de Wet Geregistreerd Partnerschap een geregistreerd partnerschap heeft.
- n. (*vacant*);
- o. *Detacheringsovereenkomst*: een overeenkomst, waarbij twee werkgevers zich met instemming van de desbetreffende werknemer verbinden om de werknemer, in dienst van de één, op te nemen in het organisatorisch verband van de ander teneinde hem daar de overeengekomen functie te doen uitoefenen;
- p. *Inwisselbare functies*: functies in een organisatie die als gemeenschappelijk kenmerk hebben dat de verrichte werkzaamheden en handelingen worden verricht op grond van een – in generale zin – gelijke opdracht (taakstelling) en zijn gericht op globaal eenzelfde resultaat.  
De doelgroep waarop de werkzaamheden zich richten is daarbij niet van belang.

## **Werkingsfeer**

### Artikel 2

De CAO is van toepassing op:

- I. Bureau Jeugdzorg  
Een stichting die tot doel heeft het in stand houden van een Bureau Jeugdzorg die de in de Wet op de Jeugdzorg (*Stb.* 2004, 306) aan de stichting opgedragen taken vervult.
- II. Landelijk werkende instellingen  
Alle instellingen met een landelijk bereik, die in het jaar voorafgaand aan het tijdstip van inwerkingtreding van de Wet op de Jeugdzorg (*Stb.* 2004, 306) als instelling met een landelijk bereik subsidie ontvingen, zijn als instelling als bedoeld in artikel 104 eerste lid van de Wet op de Jeugdzorg (*Stb.* 2004, 306) aangewezen. Het betreft de Willem Schrikker Stichting Jeugdbescherming en Jeugdreclassering, LJ&R, SJMW, SGJ, zulks voorzover deze rechtspersoon de

uitoefening van de (gezins)voogdij of de taken als bedoeld in artikel 10 eerste lid onder c en d van de Wet op de Jeugdzorg (*Stb.* 2004, 306) ten doel heeft.

III. Zorgaanbieder

Een rechtspersoon die jeugdzorg verleent waarop ingevolge de Wet op de Jeugdzorg (*Stb.* 2004, 306) aanspraak bestaat.

IV. Landelijk werkende zorgaanbieder

Uitvoerders van een landelijk zorgaanbod, die in het jaar voorafgaand aan het tijdstip van inwerkingtreding van de Wet op de Jeugdzorg (*Stb.* 2004, 306) als landelijke voorziening op grond van de Wet op de Jeugdhulpverlening subsidie ontvingen, worden aangewezen, de Willem Schrikker Stichting Jeugdbescherming en Jeugdreclassering, LJ&R, SJMW, SGJ, Stichting de HoenderlooGroep en Stichting Fentrop Jongerenhuis, zulks voorzover deze het bieden van jeugdzorg waarop aanspraak bestaat ingevolge de Wet op de Jeugdzorg (*Stb.* 2004, 306) ten doel hebben.

V. Particuliere justitiële jeugdinstelling

Een particuliere justitiële jeugdinstelling zoals bedoeld in artikel 1 onder C van de Beginselenwet justitiële jeugdinstellingen (*Stb.* 2000, 481).

VI. Medische kindertehuizen

Tehuizen waarin aan jeugdigen wier lichamelijke of geestelijke gezondheid is aangetast of in ernstige mate wordt bedreigd geneeskundige behandeling, daaronder begrepen geneeskundig onderzoek en observatie door artsen in samenwerking met andere deskundigen, alsmede verpleging en verzorging gedurende dag en nacht, wordt geboden.

VII. Medische kleuterdagverblijven

Voorzieningen waarin aan jeugdigen bij wie een stoornis in de ontwikkeling is opgetreden of dreigt op te treden ten gevolge van een samenloop van lichamelijke of geestelijke en maatschappelijke factoren, hulp wordt geboden, bestaande uit:

- a. het noodzakelijke geneeskundige onderzoek en de noodzakelijke geneeskundige behandeling door een kinderarts in samenwerking met andere deskundigen, alsmede verzorging gedurende de dag of een gedeelte daarvan;
- b. begeleiding van het gezin waartoe het kind behoort.

- VIII. Instellingen voor spel- en opvoedingsvoorlichting  
Waaronder worden verstaan voorzieningen die voorlichting en advies geven aan instellingen en instanties ter ondersteuning van hun betrokkenheid bij de opvoeding en vorming van jeugdigen in het primaire leefmilieu.
- IX. Steunfunctie  
Een aanbod van ondersteunende werkzaamheden ten behoeve van de stichting en van jeugdzorg waarop ingevolge deze wet aanspraak bestaat.
- X. In Nederland gevestigde, rechtspersoonlijkheid bezittende privaatrechtelijke organisaties, die zich het volgende ten doel stellen:
- het ondersteunen van de activiteiten van één of meer van de onder I tot en met IX van dit artikel genoemde voorzieningen van jeugdzorg door ten behoeve van één of meer van deze voorzieningen zonder winstoogmerk personeel ter beschikking te stellen.
- XI. In Nederland gevestigde, rechtspersoonlijkheid bezittende privaatrechtelijke organisaties, die ten behoeve van één of meer van de onder I tot en met X van dit artikel genoemde voorzieningen van jeugdzorg werkzaam zijn, indien en voorzover deze organisaties de volgende voorzieningen in stand houden c.q. beheren:
- centrale en/of regionale bureaus, samenwerkingsverbanden of service-instituten.
- XII. In Nederland gevestigde, rechtspersoonlijkheid bezittende privaatrechtelijke organisaties:
- die dezelfde doelstelling kennen als de onder I tot en met IX en XI van dit artikel genoemde organisaties, dan wel;
  - die werkzaamheden verrichten die naar hun aard dezelfde zijn als de werkzaamheden die verricht worden door de onder I tot en met IX en XI van dit artikel genoemde organisaties.

Deze CAO is eveneens van toepassing op organisaties die voor 1 januari 2005 onder de werkingssfeer van de CAO Jeugdhulpverlening vielen en die nu, tengevolge van herredactie van deze CAO als uitloei van de inwerkingtreding per 1 januari 2005 van de Wet op de Jeugdzorg (*Stb.* 2004, 306), niet onder de I tot en met XII van dit artikel genoemde organisaties zijn opgenomen.

## **B3 Instellingen**

### **Artikel 3**

1. De bepalingen van de CAO zijn ingevolge artikel 2 van de CAO ook van toepassing op privaatrechtelijke organisaties, die op basis van artikel B 3 van de Algemene Burgerlijke Pensioenwet zijn aangewezen als lichaam waarvan de werknemers geheel of ten dele ambtenaar zijn in de zin van de ABP-wet, tenzij partijen bij de CAO op een daartoe strekkend verzoek van de werkgever met instemming van de Ondernemingsraad – of bij het ontbreken daarvan, de werknemersvertegenwoordiging – ontheffing hebben verleend van de verplichting om de CAO toe te passen.
2. Om voor een dergelijke ontheffing in aanmerking te komen dient ten minste aan de volgende criteria te worden voldaan:
  - de arbeidsvoorwaarden voor de werknemers dienen voldoende gewaarborgd te zijn;
  - deze arbeidsvoorwaarden mogen over het algemeen geen mindere aanspraken aan de werknemers verlenen dan voor hen zouden voortvloeien uit de toepasselijkheid van deze CAO.

## **Ontheffing CAO-bepalingen**

### **Artikel 4**

1. De bepalingen van de CAO kunnen door partijen bij de CAO op een daartoe strekkend verzoek van de werkgever met instemming van de ondernemingsraad – of bij het ontbreken daarvan de werknemersvertegenwoordiging – geheel of gedeeltelijk niet van toepassing worden verklaard op de arbeidsverhouding tussen een werkgever en al zijn werknemers dan wel een gedeelte van zijn werknemers, indien deze werkgever tevens valt onder de werkingssfeer van een andere CAO, zulks in overleg met partijen bij deze andere CAO.
2. Om voor een dergelijke ontheffing in aanmerking te komen, dient ten minste aan de volgende criteria te worden voldaan:
  - de arbeidsvoorwaarden voor de werknemers dienen voldoende gewaarborgd te zijn;
  - deze arbeidsvoorwaarden mogen over het algemeen geen mindere aanspraken aan de werknemers verlenen dan voor hen zouden voortvloeien uit de toepasselijkheid van deze CAO.

## Dispensatie Toepassing CAO

### Artikel 5

Een werkgever als bedoeld in artikel 2 CAO, die een kleinschalige voorziening dan wel een project in stand houdt, kan aan CAO-partijen verzoeken ontheffing te verlenen van de toepassing van bepaalde regelingen in de CAO of onderdelen daarvan. Het verzoek kan door de werkgever worden gedaan ten behoeve van al zijn werknemers dan wel ten behoeve van een gedeelte van zijn werknemers. De samenstelling, de toegang, de werkwijze en de bevoegdheden van CAO-partijen zijn in een afzonderlijk reglement vastgelegd, opgenomen in Uitvoeringsregeling N Reglement Dispensatie Toepassing CAO.

## In- en doorstroombanen

### Artikel 6

1. De bepalingen van de CAO zijn onverkort van toepassing op een werknemer die op grond van de Regeling in- en doorstroombanen voor langdurig werklozen (*Stb.* 1999, 591) 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 van artikel 23 van de Salarisregeling. De wachtgeldregeling conform artikel 57 jo. Uitvoeringsregelingen L I en L II Wachtgeld is niet van toepassing op deze werknemers.
2. Ten aanzien van een in- of doorstroombaan dient de werkgever de navolgende regels in acht te nemen.
  - a. Bij het verwezenlijken van een in- of doorstroombaan mag geen sprake zijn van verdringing van een bestaande arbeidsplaats dan wel van invulling van een reeds voorziene arbeidsplaats.  
Het moet gaan om een extra arbeidsplaats boven de bestaande werkgelegenheid bij een instelling, die zonder gebruikmaking van de in lid 1 genoemde regeling niet tot stand zou zijn gekomen.
  - b. De werkgever stelt een begeleidingsplan op dat waarborgen biedt voor een reële training en begeleiding van de werknemer, ter bevordering van diens mogelijke doorstroming naar een reguliere arbeidsplaats.  
In dit plan wordt in ieder geval voorzien in de aanwijzing van een begeleider die met de begeleiding van de werknemer is belast.
  - c. De werkgever zal zich inspannen om de werknemer bij voldoende geschiktheid, ingeval zich binnen de instelling een vacature voordoet, zo mogelijk door te laten stromen naar een reguliere arbeidsplaats.

- d. De werkgever zal ter beoordeling van de geschiktheid van de werknemer voor doorstroming naar een reguliere arbeidsplaats ten minste na afloop van het eerste jaar van het dienstverband met deze werknemer een beoordelingsgesprek voeren.
3. De werkgever is gehouden jaarlijks aan de ondernemingsraad een overzicht te verstrekken van het aantal op een in- of doorstroombaan in dienst genomen werknemers, alsmede hoeveel van deze werknemers zijn doorgestroomd naar een reguliere arbeidsplaats.
4. De werknemer die als instellingshulp dan wel in een andere, vergelijkbare functie werkzaam is en op wie de Regeling instroombanen van toepassing is, heeft na één jaar te zijn gesalarieerd conform periodiek 9 van schaal 0 aanspraak op 55 uur doorbetaald verlof op jaarbasis. Deze verlofaanspraak wordt gewijzigd in 105 uur doorbetaald verlof op jaarbasis, nadat de werknemer twee jaar is gesalarieerd conform periodiek 9 van schaal 0. Het verlof strekt ertoe de mogelijkheid tot zelfontplooiing en educatie van de werknemer in de in dit lid bedoelde functies te bevorderen. De werkgever bepaalt in overleg met de werknemer de opname van het verlof als hier bedoeld.
5.
  - a. De in- en doorstroombaan kan uitsluitend vervuld worden op een arbeidsplaats die tot stand is gekomen op grond van de Regeling in- en doorstroombanen voor langdurig werklozen (*Stb.* 1999, 591).
  - b. De werkgever kan de werknemer die een in- of doorstroombaan vervult en ten aanzien van wie een positieve uitslag van de hiervoor bij lid 2 sub d bedoelde beoordeling is vastgelegd, in de gelegenheid stellen een opleiding te volgen, teneinde het voor een onder lid 2 sub c bedoelde functie vereiste of geïndiceerd opleidingsniveau te kunnen behalen.

## Afwijkingen CAO

### Artikel 7

1. De bepalingen van deze CAO vinden slechts toepassing indien en voor zover zij niet met dwingendrechtelijke wetsbepalingen in strijd zijn.
2. De werkgever kan, in aanvulling op wat in de CAO is geregeld dan wel over onderwerpen die niet in deze CAO zijn geregeld, in overeenstemming met de ondernemingsraad overeenkomstig artikel 27 van de Wet op de ondernemingsraden (WOR) (*Stb.* 1971, 54), regelingen treffen op voorwaarde dat deze regelingen niet in strijd zijn met het bepaalde in deze CAO.
3. In afwijking van het in lid 2 gestelde kan in voor de werknemer gunstige zin van de bepalingen van deze CAO worden afgeweken in een in het kader van

Uitvoeringsregeling R, artikel 4 opgesteld sociaal plan, waarover in het fusieoverlegorgaan overeenstemming is bereikt.

4. a. In afwijking van het gestelde in lid 2 kunnen de werkgever en de ondernemingsraad of werknemersvertegenwoordiging met betrekking tot de hierna genoemde CAO-uitvoeringsregelingen, in de plaats van deze CAO-uitvoeringsregeling(en), schriftelijk een afwijkende – specifiek voor de eigen onderneming geldende – regeling op dat onderwerp/die onderwerpen – zo mogelijk in samenhang – overeenkomen.  
Dit geldt voor de hiernavolgende CAO-uitvoeringsregelingen:
  - Uitvoeringsregeling B Overwerk;
  - Uitvoeringsregeling C Toelage onregelmatige diensten;
  - Uitvoeringsregeling D Consignatiediensten;
  - Uitvoeringsregeling E Verhuiskostenvergoeding;
  - Uitvoeringsregeling F Tegemoetkoming woon-werkverkeer;
  - Uitvoeringsregeling J Studiefaciliteiten;
  - Uitvoeringsregeling K Kampwerk;
  - Uitvoeringsregeling L Inhoudingen wegens voeding en inwoning;
  - Uitvoeringsregeling Q Slaapdiensten
- b. Een afwijkende ondernemingsregeling heeft een tijdelijk karakter, waarbij de werkgever en de ondernemingsraad of werknemersvertegenwoordiging de mogelijkheid van opzegging hebben.  
In de regeling wordt de duur van de afwijkende regeling en de duur van de opzegtermijn vermeld.
- c. Door opzegging van de ondernemingsregeling, of wijziging van de CAO-regeling waarvan is afgeweken, wordt de CAO-uitvoeringsregeling weer van toepassing, tenzij de werkgever en de ondernemingsraad of werknemersvertegenwoordiging opnieuw een afwijkende ondernemingsregeling voor een bepaalde periode afspreken.  
Indien geen opzegging plaatsvindt, wordt de duur van de decentrale ondernemingsregeling geacht (steeds) met één jaar te zijn verlengd.

#### Artikel 7a

1. Voor gezinshuisouders gelden enkele specifieke afspraken. Deze afspraken staan in Uitvoeringsregeling S van deze CAO. Op 1 april 2002 bestaande regelingen die gunstiger zijn voor de gezinshuisouder worden gehandhaafd.
2. Voor de werknemer werkzaam in Families First-projecten gelden enkele specifieke afspraken. Deze afspraken staan in artikel 5 van Uitvoeringsregeling C Toelage onregelmatige diensten van deze CAO.

## Relatiepartner

### Artikel 8

1. De bepalingen van de CAO die van toepassing zijn op de gehuwde werknemer, zijn van overeenkomstige toepassing op de werknemer met een relatiepartner als bedoeld in artikel 1 sub m, mits is voldaan aan het gestelde in het volgende lid en voor zover dat wettelijk mogelijk is.
2. De werknemer dient, hetzij bij indiensttreding, hetzij bij het ontstaan van de affectieve relatie, een door hem en zijn relatiepartner ondertekende schriftelijke verklaring volgens het in bijlage 3 opgenomen model aan de werkgever over te leggen, waaruit blijkt dat sprake is van een affectieve relatie als bedoeld in artikel 1 sub m en dat zij op hetzelfde adres wonen. Desgevraagd dient de werknemer deze verklaring vergezeld te doen gaan van een uittreksel uit het bevolkingsregister.
3. Is aan het gestelde in lid 1 en lid 2 voldaan, dan wordt de relatiepartner voor de toepassing van deze CAO als echtgenoot/echtgenote aangemerkt en worden onder bloed- en aanverwanten mede begrepen bloed- en aanverwanten van de relatiepartner van de werknemer.
4. De werknemer dient het feit van beëindiging van de relatie binnen een maand – te rekenen vanaf de dag waarop de beëindiging heeft plaatsgevonden – schriftelijk aan de werkgever mede te delen.



**Wijze van aangaan**

## Artikel 9

1. De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan en gewijzigd volgens het in bijlage 1 van deze CAO opgenomen model.
2. De werkgever draagt zorg dat beide partijen binnen twee weken na het sluiten of wijzigen van de overeenkomst een door beide partijen ondertekend exemplaar ontvangen van de arbeidsovereenkomst of de wijziging daarvan.

**Duur**

## Artikel 10

1. Een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor onbepaalde of bepaalde tijd.
2. Artikel 7: 668a BW (zie bijlage 4) is van toepassing op alle arbeidsovereenkomsten met uitzondering van de in lid 3 genoemde leerarbeidsovereenkomst.
3. 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 het beroepspraktijkvormende onderdeel van de opleiding. Op leerlingen en stagiaires is het in Uitvoeringsregeling T bepaalde van toepassing.

**De afroepovereenkomst**

## Artikel 11

1. Onder afroepovereenkomst wordt voor de toepassing van dit artikel verstaan: de overeenkomst waarbij de werknemer zich verbindt om op afroep van de werkgever op arbeidsovereenkomst werkzaamheden te verrichten en waarbij de werkgever zich verbindt een oproep te doen zodra hij de werkzaamheden waarvoor de afroepovereenkomst is aangegaan beschikbaar heeft.
2. Indien de werknemer met wie een afroepovereenkomst is afgesloten (de afroepcontractant) op afroep werkzaamheden verricht, wordt zijn salaris vastgesteld volgens de salarisregeling van deze CAO.
3. De afroepcontractant heeft, indien hij voor een periode van korter dan drie uur werkzaamheden moet verrichten, recht op het loon waarop hij aanspraak zou hebben indien hij drie uur arbeid zou hebben verricht.
4. a. Ongeacht of en hoe vaak van de diensten van de afroepcontractant gebruik wordt gemaakt, heeft hij in ieder geval aanspraak op een

- vergoeding gelijk aan het salaris voor 30 uur per maand, voor iedere kalendermaand dat de afroeprelatie voortduurt.
- b. Voorzover sprake is van het inhuren van (een) specialist(en) in het kader van specifiek aanbod, geldt dat in afwijking van het hiervoor gestelde onder a, de aanspraak op een vergoeding is beperkt tot een minimumaantal uren van 15 uur per maand.
5. Op de aanspraak genoemd in het vierde lid van dit artikel, wordt in mindering gebracht de door de werkgever uitbetaalde bedragen wegens verrichte arbeid of wegens loonbetaling over perioden waarin geen arbeid is verricht.

## **Geneeskundig onderzoek**

### Artikel 12

1. Indien en voor zover een (aanstellings)keuring mogelijk is met inachtneming van het bepaalde in de Wet op de Medische Keuringen, kan de werkgever de (kandidaat-)werknemer hiertoe verplichten.<sup>1</sup>
2. De in lid 1 bedoelde mogelijkheid geldt niet indien met de werknemer opnieuw een (wijziging van de) arbeidsovereenkomst wordt aangegaan ten gevolge van fusie of wijziging van de privaatrechtelijke status van de werkgever.
3. De kosten verbonden aan een keuring en/of onderzoek als bedoeld in lid 1 komen voor rekening van de werkgever. Deze reiskosten worden aangemerkt als dienstreis.

---

<sup>1</sup> Aanbevolen wordt om – vooralsnog – bij de beoordeling of een aanstellingskeuring voor een bepaalde functie of bepaalde functiegroepen op haar plaats is, aan te sluiten bij de risico-inventarisatie en -evaluatie die de werkgever op grond van artikel 4 van de Arbeidsomstandighedenwet verplicht is te maken. Het voorgaande laat onverlet dat onder andere CAO-partijen op grond van artikel 9 van de Wet op de Medische Keuringen afspraken kunnen maken ten aanzien van het doel, de inhoud (de vragen bij) en de functies waarop de medische keuring betrekking heeft; zodanige afspraken zijn er thans (nog) niet.

**De werkzaamheden**

## Artikel 13

1. De werknemer is in het algemeen verplicht al datgene te doen en na te laten wat een goed werknemer in gelijke omstandigheden behoort te doen en na te laten.
2. De werknemer is verplicht de overeengekomen werkzaamheden naar zijn beste vermogen te verrichten en zich daarbij te gedragen naar de aanwijzingen door of vanwege de werkgever gegeven, zulks met inachtneming van de eisen van het beroep en het doel van de organisatie.
3. Binnen redelijke grenzen en voor zover zulks uit het belang van het werk of de organisatie voortvloeit is de werknemer – na overleg – verplicht in te stemmen met:
  - a. het voor korte tijd verrichten van andere werkzaamheden, die in redelijke mate aansluiten bij zijn functie;
  - b. tijdelijke wijzigingen in de regeling van zijn arbeidsduur en/of werktijden;
  - c. tijdelijke wijzigingen in de plaats van tewerkstelling en/of werkgebied.

**Geheimhouding**

## Artikel 14

1. De werknemer is verplicht tot geheimhouding van hetgeen hem uit hoofde van zijn functie en beroep ter kennis is gekomen, voor zover die verplichting uit de aard van de zaak volgt dan wel hem uitdrukkelijk is opgelegd. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van het dienstverband.
2. De in lid 1 bedoelde verplichting bestaat niet tegenover hen, die delen in de verantwoordelijkheid voor een goede vervulling van de functie van de werknemer noch ook tegenover hen, wier medewerking tot die vervulling noodzakelijk is te achten, indien en voor zover deze zelf tot geheimhouding verplicht zijn of zich dienen te verplichten.

**Melding afwezigheid**

## Artikel 15

Indien de werknemer verhinderd is wegens arbeidsongeschiktheid of wegens andere oorzaak zijn werkzaamheden te verrichten, is hij verplicht daarvan, onder opgave van

redenen, zo spoedig mogelijk mededeling te doen of te laten doen aan de werkgever op een door de werkgever te bepalen wijze.

Zodra het tijdstip bekend is, waarop hervatting van de werkzaamheden mogelijk zal zijn dient hij de werkgever daarvan in kennis te stellen.

## **Verhuisplicht**

### Artikel 16

1. Indien de werkgever zulks in verband met het belang van de organisatie noodzakelijk acht, kan hij de werknemer bij indiensttreding of bij wijziging van de functie dan wel van de omstandigheden waarbinnen de functie wordt uitgeoefend, verplichten te wonen in of nabij de plaats van tewerkstelling of in het werkgebied, indien zo'n werkgebied is aangewezen.
2. De werknemer die ter vervulling van de in het eerste lid genoemde verplichting dient te verhuizen, wordt een tegemoetkoming toegekend overeenkomstig de bepalingen van Uitvoeringsregeling E Verhuiskostenvergoeding.

## **Nevenfuncties**

### Artikel 17

De werknemer dient, voordat hij een al dan niet gehonoreerde nevenfunctie of nevenwerkzaamheden gaat verrichten, hiervan schriftelijk mededeling te doen aan de werkgever. Het is de werknemer niet toegestaan al dan niet gehonoreerde nevenfuncties of nevenwerkzaamheden te verrichten die redelijkerwijs geacht kunnen worden onverenigbaar te zijn met zijn functie.

## **Ontoelaatbare handelingen**

### Artikel 18

1. Het is de werknemer verboden middellijk of onmiddellijk deel te nemen aan ten behoeve van de werkgever uit te voeren aannemingen of leveringen dan wel middellijk of onmiddellijk geschenken, beloningen of provisie aan te nemen of te vorderen, dan wel erfenissen of legaten te aanvaarden van personen, met wie hij uitsluitend uit hoofde van zijn functie in aanraking komt.
2. Tenzij door de werkgever uitdrukkelijk toestemming is verleend, is het de werknemer verboden:
  - a. geld of goed toebehorend aan cliënten en/of pupillen als geschenk of in bruikleen te aanvaarden, te kopen, te verkopen, te doen verkopen of te belenen;

- b. geld of goed toebehorend aan de werknemer en/of werkgever ter beschikking te stellen van of te verkopen aan pupillen dan wel borgtocht aan pupillen te verlenen;
- c. persoonlijke diensten te doen verrichten door pupillen en personen in dienst van de werkgever en goederen toebehorend aan de werkgever te gebruiken voor persoonlijke doeleinden.

## **Beheer goederen werkgever**

### Artikel 19

1. De werknemer is verplicht de goederen, die door de werkgever aan zijn zorgen zijn toevertrouwd, zorgvuldig te beheren.
2. De werknemer kan slechts worden verplicht tot gehele of gedeeltelijke vergoeding van door de werkgever geleden schade, voor zover deze is ontstaan door opzet, grove schuld of ernstige nalatigheid van de werknemer.
3. De verplichting, als bedoeld in lid 2 kan niet worden opgelegd dan nadat de werknemer terzake is gehoord, waarbij hij zich kan laten bijstaan door een raadsman.

## **Bijscholingsactiviteiten**

### Artikel 20

1. De werknemer is verplicht die bijscholingsactiviteiten te volgen die voor de uitoefening van de functie noodzakelijk worden geacht en die als zodanig in overleg tussen werkgever en werknemer worden aangewezen. Deze bijscholingsactiviteiten worden beschouwd als opgedragen werkzaamheden en mitsdien komen de eraan verbonden kosten voor rekening van de werkgever.
2. De in het vorige lid bedoelde bijscholingsactiviteiten kunnen in beginsel niet leiden tot overwerk.

**Goed werkgeverschap**

## Artikel 21

De werkgever is verplicht de werknemer in staat te stellen de overeengekomen werkzaamheden naar diens beste vermogen te verrichten en daarbij aanwijzingen te geven met inachtneming van de eisen van het beroep en het doel van de organisatie en al datgene te doen en na te laten, wat een goed werkgever in gelijke omstandigheden behoort te doen en na te laten.

**Geheimhouding**

## Artikel 22

De werkgever is verplicht tot geheimhouding van hetgeen hem met betrekking tot de persoon van de werknemer uit hoofde van zijn functie als werkgever bekend is, tenzij de werknemer tot het verstrekken van op zijn persoon betrekking hebbende gegevens toestemming geeft. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van het dienstverband.

**Aansprakelijkheid voor schade**

## Artikel 23

1. De werkgever verplicht zich voor de wettelijke aansprakelijkheid voor schade veroorzaakt door de werknemer, als gevolg van de uitoefening van de dienstbetrekking, een genoegzame verzekering af te sluiten.
2. De werknemer, die in de uitoefening van zijn dienstbetrekking schade lijdt, aan het ontstaan waarvan hij geen schuld heeft en waarvoor de werkgever wettelijk aansprakelijk is, heeft jegens de werkgever aanspraak op vergoeding van deze schade, mits hij zijn eventuele aanspraken terzake jegens derden aan de werkgever cedeert.

Het in dit artikel bepaalde is niet van toepassing ten aanzien van geldelijke schade wegens loonderving, terzake waarvan de werknemer aanspraak heeft op een uitkering krachtens een arbeidsongeschiktheidsverzekering, dan wel recht op een uitkering op grond van artikel 30 van deze CAO.

3. Los van het bepaalde in lid 2 kan de werkgever aan de werknemer een tegemoetkoming toekennen in de materiële schade die door een cliënt en/of pupil aan de werknemer in de uitoefening van de functie is toegebracht, indien althans deze schade door de werknemer redelijkerwijs niet voorkomen had kunnen worden. Het bedrag van de tegemoetkoming mag het bedrag van

€ 5.000,-- per gebeurtenis niet te boven gaan, voorwelk bedrag de werkgever de werknemer opvolgt in de rechten die de werknemer in deze mocht hebben tegenover degene die de schade heeft veroorzaakt.

## **Rechtsbescherming**

### Artikel 24

1. De werkgever draagt zorg voor professionele rechtsbijstand indien de werknemer wordt betrokken in een in- of externe klachtenprocedure, inclusief straf- en tuchtrechtprocedures.
2. Indien er sprake is van feiten of omstandigheden die een ontslag op staande voet wegens dringende redenen rechtvaardigen heeft de werknemer geen recht op de in lid 1 bedoelde ondersteuning.
3. Indien achteraf blijkt dat van de werkgever in redelijkheid niet kon worden verlangd dat aan de werknemer juridische bijstand werd verleend, kan de werkgever de verleende juridische bijstand terugvorderen bij de werknemer.

## **Pensioenvoorziening**

### Artikel 25

1. De werkgever is verplicht de werknemer als deelnemer aan te melden bij het Pensioenfonds voor de Gezondheid, Geestelijke en Maatschappelijke Belangen (PGGM).
2. De werkgever kan ten aanzien van de werknemer die op grond van zijn arbeidsovereenkomst met de werkgever deelnemer is in het Pensioenfonds voor de Gezondheid, Geestelijke en Maatschappelijke Belangen (PGGM) een deel van de verschuldigde pensioenpremie op het salaris van de werknemer verhalen.
3. Het in lid 2 bedoelde werknemersdeel bedraagt met ingang van 1 januari 2006:
  - a. 10,8% van het salaris van de werknemer voor wat betreft de verschuldigde premie voor de ouderdoms-, partner- en flexpensioenregeling, nadat dit salaris eerst is verminderd met de AOW-franchise zoals het PGGM die in aanmerking neemt;
  - b. 0% van het salaris van de werknemer voor wat betreft de verschuldigde premie voor de arbeidsongeschiktheidspensioenregeling, nadat dit salaris eerst is verminderd met de AP-franchise zoals het PGGM die in aanmerking neemt.Met ingang van 1 januari 2007 wordt de stijging van de PGGM-premielast gelijkkelijk (50%-50%) door werkgever en werknemer gedragen.

4. Onder salaris als in lid 2 en 3 bedoeld moet hierbij worden verstaan het salaris van de werknemer als bedoeld in artikel 5 van het PGGM-pensioenreglement.<sup>1</sup>

## **Detachering**

### Artikel 26

1. Een detachering kan uitsluitend worden aangegaan met instemming van de werknemer.
2. De werkgever, waarbij detachering plaatsvindt, kan slechts treden in rechten en plichten van de werkgever, waarmee de werknemer een arbeidsovereenkomst heeft afgesloten, indien zulks is geregeld in de detacheringsovereenkomst.
3. Een detacheringsovereenkomst kan uitsluitend schriftelijk worden aangegaan.
4. Een afschrift van de detacheringsovereenkomst dient aan de werknemer te worden verstrekt.

## **Verstrekking CAO**

### Artikel 27

1. De werkgever is verplicht op verzoek van de werknemer bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst gratis een exemplaar van deze CAO en het daarbij behorende functieboek aan de werknemer te verstrekken dan wel via Internet aan te bieden. Hetzelfde geldt voor iedere, na de indiensttreding van de werknemer, nieuw te verschijnen – gewijzigde – CAO dan wel nieuw te verschijnen – gewijzigd – bij de CAO behorend functieboek.
2. Eveneens is de werkgever verplicht tijdens de sollicitatieprocedure een bijgewerkt exemplaar van deze CAO en het daarbij behorende functieboek op diens verzoek aan de gerede kandidaat ter inzage uit te reiken.

## **Sociaal-organisatorische regelingen**

### Artikel 28

Voor de sociaal-organisatorische regelingen binnen de branche gelden de bepalingen van Uitvoeringsregeling R Sociaal-organisatorische regelingen.

---

<sup>1</sup> Het pensioenreglement kan op de website van PGGM ([www.pggm.nl](http://www.pggm.nl)) worden geraadpleegd.



## Algemeen

### Artikel 29

1. Het salaris van de werknemer wordt vastgesteld op de wijze als aangegeven in de salarisregeling.
2. Een wijziging in het salaris wordt de werknemer terstond gespecificeerd en schriftelijk medegedeeld.
3. De werknemer dient uiterlijk twee dagen voor het einde van de kalendermaand over zijn salaris en uiterlijk in de tweede maand volgend op het ontstaan van een aanspraak op een toeslag op het salaris, hierover te kunnen beschikken.
4. Geen salaris is verschuldigd over de tijd, gedurende welke de werknemer in strijd met zijn verplichtingen opzettelijk nalaat zijn werkzaamheden te verrichten. Dit wordt de werknemer schriftelijk en gemotiveerd medegedeeld.
5. In afwijking van het gestelde in lid 3 kan aan de werknemer met wie dat in de arbeidsovereenkomst is overeengekomen, een voorschot ten bedrage van ten minste 75% van het te verwachten salaris worden uitbetaald.

## Fietsenplan

### Artikel 29a

Indien de werkgever en de werknemer binnen het kader van een fietsenplan omzetting van beloningsbestanddelen van de werknemer wensen overeen te komen, dient daarvoor gebruik te worden gemaakt van het Model Aanvulling Arbeidsovereenkomst in verband met fietsenplan dat als bijlage 7 aan deze CAO is gehecht en daarvan deel uitmaakt.

## Salariëring tijdens arbeidsongeschiktheid

### Artikel 30

1. Voor de toepassing van dit artikel wordt verstaan onder laatstgenoten salaris:
  - a. Het salaris dat de werknemer ontvangt op het moment dat de in lid 2 genoemde verhindering wegens ziekte, zwangerschap of bevalling is ontstaan.
  - b. Overige loonbestanddelen volgens de dagloonregelen van de ZW en de WAO of de WIA<sup>1</sup>. De hoogte van deze loonbestanddelen wordt op maandbasis gemeten over een periode van drie maanden voorafgaand

---

<sup>1</sup> Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (*Stb.* 2005, 481).

aan de maand waarin de in lid 2 genoemde verhindering wegens ziekte, zwangerschap of bevalling is ontstaan.

Bijstelling van het laatstgenoten salaris vindt plaats als het maandsalaris verandert door toepassing van Salarisregeling (Hoofdstuk I en IV) of door aanpassing van het maandsalaris aan de algemene loonontwikkeling van de CAO.

2. De werknemer die wegens arbeidsongeschiktheid tengevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling geheel of gedeeltelijk verhinderd is zijn werkzaamheden te verrichten, heeft voor de duur hiervan en zolang de arbeidsovereenkomst voortduurt gedurende 52 weken aanspraak op doorbetaling van 100% van zijn laatstgenoten brutosalaris als bedoeld in lid 1.
3. Na afloop van de in lid 2 genoemde periode heeft de werknemer gedurende de daarop volgende 52 weken recht op doorbetaling van 70% van zijn laatstgenoten brutosalaris als bedoeld in lid 1, tenzij er sprake is van de omstandigheden als bedoeld in de volgende leden.
4. De werknemer heeft voor de duur van de in lid 2 bedoelde verhindering wegens ziekte, 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 en/of training gericht op werkherhaving;
  - het tijdelijk aanvaarden van een 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 vierentwintigste maand.
5. Bij de toepassing van de leden 2, 3 en 4 worden periodes waarin de werknemer verhinderd is werkzaamheden te verrichten samengeteld, indien die periodes elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen.
6. Wanneer de werknemer gedurende de in de leden 2, 3 en 4 genoemde periodes recht heeft op een wettelijke uitkering en deze uitkering de in de leden 2, 3 en 4 genoemde loondoorbetaling overstijgt, ontvangt de werknemer deze uitkering.
7. De periode waarin de vrouwelijke werknemer zwangerschaps- of bevallingsverlof geniet telt niet mee voor de bepaling van de in lid 2 en 3 genoemde tijdvakken. Als de vrouwelijke werknemer een uitkering overeenkomstig artikel 3.7 lid 1 van de Wet arbeid en zorg (*Stb.* 2001, 567) ontvangt, betaalt de werkgever, indien deze uitkering lager is dan het laatstgenoten salaris een aanvulling tot 100% van het laatstgenoten salaris.

8. De werknemer heeft gedurende de in de leden 2, 3, 4 en 7 genoemde periode recht op vakantietoeslag onder aftrek van eventueel uit andere bron(nen) ontvangen vakantietoeslag.
9. De in de leden 2, 3 en 4 genoemde doorbetaling wordt verminderd met door de werknemer buiten zijn arbeidsovereenkomst ontvangen inkomsten voor tijdens de in lid 1 bedoelde verhindering wegens ziekte, zwangerschap of bevalling verrichte werkzaamheden voor zover deze werkzaamheden zijn gestart na de datum waarop de verhindering ontstond.
10. De werknemer heeft geen recht op loondoorbetaling:
  - a. indien de arbeidsongeschiktheid opzettelijk door de werknemer is veroorzaakt;
  - 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;
  - c. voor de tijd dat zijn genezing langer duurt doordat de werknemer zijn genezing belemmert of vertraagt;
  - 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 artikel 7:658a lid 3 BW te verrichten;
  - 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 artikel 7: 658a lid 1 BW.

De werkgever moet de werknemer van het vervallen van het recht op loondoorbetaling direct schriftelijk in kennis stellen.
11.
  - a. De werkgever kan het recht op loondoorbetaling of aanvulling opschorten voor de tijd dat de werknemer de meldingsverplichting van artikel 15 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.
  - b. De werkgever moet de werknemer van het besluit opschorten direct schriftelijk in kennis stellen.
12. Indien de werknemer in dit kader een verklaring van een door het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) benoemde deskundige arts, als bedoeld in artikel 7:629a BW, dient te overleggen, heeft de werknemer het recht op een second opinion van een andere deskundige arts.

13. Indien de werknemer gedurende het tweede ziektejaar zijn pensioendeel volledig blijft betalen, wordt de pensioengrondslag gehandhaafd op het salarisoniveau van het eerste ziektejaar. De werkgever zal in dit geval de werkgeversbijdrage voor zijn rekening nemen.
14. Op werknemers die voor 1 januari 2004 ziek of arbeidsongeschikt zijn geworden, is artikel 30 van de CAO Jeugdhulpverlening 2002-2003 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.
16. De afspraken betreffende loondoorbetalingsverplichting voor het tweede ziektejaar gelden voor werknemers van medische kindertehuizen en medische kleuterdagverblijven die onder de overeenkomst inzake overgang per 1 januari 2004 vallen, met ingang van 1 september 2005.

### **Ontslagbescherming gedeeltelijk arbeidsongeschikten**

#### Artikel 30a

De werknemer die in het kader van de WIA minder dan 35% loonverlies heeft, wordt na ommekomst van de in artikel 30 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.

### **Eindejaarsuitkering/13e maand**

#### Artikel 31

1. De werknemer ontvangt jaarlijks een eindejaarsuitkering. Met ingang van 2006 bedraagt het resultaatonafhankelijke deel van de eindejaarsuitkering 4,6% en het resultaatafhankelijke deel 2%. Met ingang van 2007 bedraagt het resultaatonafhankelijke deel van de eindejaarsuitkering 4,6% en het resultaatafhankelijke deel 3,15%.  
De grondslag voor de berekening van de eindejaarsuitkering is het door werknemer in het desbetreffende kalenderjaar feitelijk verdiende salaris, vermeerderd met de in dat jaar opgebouwde vakantietoeslag.
2. De resultaatonafhankelijke eindejaarsuitkering wordt in de maand december uitgekeerd, dan wel zoveel eerder als het dienstverband tussen werkgever en werknemer in het desbetreffende kalenderjaar eindigt.  
De resultaatafhankelijke eindejaarsuitkering wordt uitgekeerd aan de werknemers die op de peildatum 31 december van het desbetreffende kalenderjaar in dienst zijn. De uitbetaling van de uitkering is afhankelijk van het behalen van (een) doel(en) dat de werkgever en de ondernemingsraad of werknemersvertegenwoordiging hebben afgesproken voor de hele onderneming of afdelingen daarvan.

## Vakantietoelage

### Artikel 32

1. De werknemer heeft recht op een vakantietoelage voor iedere maand of ieder deel van de maand waarin hij salaris dan wel loondoorbetaling of aanvulling krachtens artikel 30 heeft genoten.
2. Tenzij in de volgende leden anders is bepaald, bedraagt de vakantietoelage per kalendermaand 8% van het bedrag dat de betrokken werknemer in die maand aan salaris of loondoorbetaling of aanvulling als bedoeld in lid 1 heeft genoten.
3. De vakantietoelage bedraagt voor de werknemer minimaal € 137,80 per 1 september 2005, € 139,18 per 1 april 2006, € 140,22 per 1 oktober 2006 en € 140,57 per 1 januari 2007, met dien verstande dat dit bedrag bij een onvolledig dienstverband naar evenredigheid wordt verminderd. Eveneens wordt voor de werknemer de vakantietoelage naar evenredigheid verminderd over de maanden of delen daarvan, waarin de werknemer slechts zijn gedeeltelijke salaris heeft genoten, met dien verstande dat bij deze berekening wordt uitgegaan van het aantal kalenderdagen van de desbetreffende maand.
4. De vakantietoelage wordt eenmaal per jaar berekend over het tijdvak van twaalf maanden, aanvangend met de maand juni van het voorafgaande kalenderjaar.  
De uitbetaling van de vakantietoelage kan ten hoogste tweemaal per jaar plaatsvinden, doch uiterlijk op 31 mei van het desbetreffende jaar.  
Ingeval van ontslag voor het einde van die periode geschiedt de uitbetaling over die periode, gelegen tussen het einde van de laatst verstreken periode waarover vakantietoelage werd betaald en de datum van het ontslag.  
Ingeval van indiensttreding na het begin van de periode waarover vakantietoelage wordt uitbetaald geschiedt de uitbetaling over de tijd gelegen tussen de datum van indiensttreding en het einde van die periode.

**Arbeidsduur en werktijden**

## Artikel 33

1.
  - a. De arbeidsduur bedraagt voor de werknemer met een volledig dienstverband gemiddeld 36 uur per week, waaraan wordt vormgegeven door één of meer van de in artikel 33a omschreven modaliteiten.
  - b. Indien de werknemer in het kader van de Wet Aanpassing Arbeidsduur (*Stb.* 2000, 114) zijn arbeidsduur wenst te wijzigen, is afwijking van de in lid 1 sub a genoemde arbeidsduur mogelijk tot een maximum van 38 uur.
2.
  - a. Het houden van spreekuren en het noodzakelijk bijwonen van direct uit de werkzaamheden voortvloeiende vergaderingen, daaronder begrepen het deelnemen aan de vergaderingen van de ondernemingsraad en de vergaderingen van door de ondernemingsraad ingestelde commissies worden als arbeidsduur aangemerkt.
  - b. Door de werkgever opgedragen bijscholing als bedoeld in artikel 20 wordt eveneens als arbeidsduur beschouwd.
3.
  - a. De werktijden van de werknemer worden – na overleg – door de werkgever vastgesteld met inachtneming van de eisen die door de normale gang van de werkzaamheden of door het optreden van bijzondere omstandigheden worden gesteld.
  - b. Bij de regeling van de werktijden wordt, voor wat betreft het verrichten van werk op zondag, zoveel mogelijk rekening gehouden met de levensbeschouwelijke opvattingen van de werknemer en wordt hem op zondag en op de voor hem geldende kerkelijke feestdagen gelegenheid gegeven zijn kerk te bezoeken.
  - c. Het vorige lid is van overeenkomstige toepassing op die werknemers voor wie de zevende dag van de week in verband met hun godsdienstige opvattingen geldt als wekelijkse rustdag.
  - d. De werkgever komt met de ondernemingsraad een regeling overeen indien werknemers in opdracht van de werkgever thuis werkzaamheden verrichten.
4.
  - a. De werkgever dient met een basisjaarrooster te gaan werken, waarvan de definitieve roosters worden afgeleid. Twee weken vóór de ingang van het rooster moet het definitieve rooster bekendgemaakt worden, waarbij voor iedere individuele werknemer een dienst per

- dag maximaal één breuk, niet zijnde een pauze, kan bevatten, tenzij de werknemer instemt met meerdere breuken.
- b. De werkgever dient een regeling met de ondernemingsraad overeen te komen voor het vergoeden van extra reiskosten of een vergoeding ter compensatie van de brugtijd, indien werknemers in opdracht van de werkgever in gebroken diensten werkzaam zijn.

## **Modaliteiten bij de vormgeving van de 36-urige werkweek**

### Artikel 33a

Overzicht van modaliteiten waarmee aan de gemiddeld 36-urige werkweek vorm kan worden gegeven.

#### *Arbeidsduur en werktijden*

1. Voor wat betreft de vormgeving en invulling van de gemiddeld 36-urige werkweek gelden binnen het kader van deze CAO de in dit artikellid en lid 2 aangegeven modaliteiten.

#### *Modaliteit 1*

- a. De werknemer met een volledig dienstverband die doorgaans op vaste tijden werkzaam is, verricht zijn werkzaamheden gedurende 40 uur per week.<sup>1</sup>
- b. De werknemer met een volledig dienstverband die op wisselende tijden werkzaam is, verricht zijn werkzaamheden gedurende 160 uur per vier weken, met dien verstande dat per week maximaal gedurende 50 uren werkzaamheden worden verricht.

#### *Uitwerking modaliteit 1*

- c.1. De door de werknemer extra gewerkte uren boven de 36 uur per week worden hem op een ander tijdstip in de vorm van blokken van 4 of 8 aaneengesloten doorbetaalde uren extra vrije tijd beschikbaar gesteld, tenzij de werkgever met instemming van de ondernemingsraad overeenkomstig artikel 27 WOR een andere vorm van beschikbaarstelling overeenkomt.
- c.2. Het gestelde sub c.1 is van overeenkomstige toepassing op de parttime werknemer, met dien verstande dat de extra gewerkte uren ook in kleinere of grotere blokken aaneengesloten doorbetaalde uren extra vrije tijd beschikbaar kunnen worden gesteld, teneinde zoveel

---

<sup>1</sup> Met uitzondering van Stichting BJ, waarvoor een afwijkende arbeidsduur geldt, namelijk 38 uur per week.

mogelijk aan te sluiten bij de omvang van de dagelijkse arbeidsduur van de parttime werknemer om versnippering van vrije tijd te voorkomen.

- d. De werkgever kan besluiten of en zo ja in hoeverre de doorbetaalde uren extra vrije tijd als sub c bedoeld collectief dienen te worden opgenomen. Indien de werkgever zodanig besluit wenst te nemen, dient omtrent de wijze en de tijdstippen waarop deze doorbetaalde uren extra vrije tijd zullen worden opgenomen tijdig overleg te worden gevoerd met de ondernemingsraad.  
Een zodanig besluit van de werkgever behoeft de instemming van de ondernemingsraad overeenkomstig artikel 27 WOR.
- e. Indien geen collectieve regeling als sub d bedoeld wordt getroffen, kan de werkgever besluiten dat de extra gewerkte uren slechts binnen bepaalde grenzen voor de individuele werknemer vrij opneembaar zijn als doorbetaalde uren extra vrije tijd.  
Omtrent het besluit tot vaststelling van zodanige grenzen dient tijdig overleg te worden gevoerd met de ondernemingsraad. Een zodanig besluit van de werkgever behoeft de instemming van de ondernemingsraad overeenkomstig artikel 27 WOR.
- f. In alle overige gevallen dienen de tijdstippen van aanvang en einde van de sub c bedoelde blokken aaneengesloten doorbetaalde uren extra vrije tijd door de werkgever tijdig in overleg met de individuele werknemer te worden bepaald.

- 2. De werkgever dient een voorstel aan de ondernemingsraad voor te leggen waarin wordt aangegeven welke werktijdmodaliteiten, in aanvulling en/of in plaats van het gestelde in lid 1, aan de werknemer ter keuze wordt aangeboden.

### *Modaliteit 2*

Een werkweek van 36 uur, verdeeld over 4 dagen waarop gedurende 9 uur werkzaamheden worden verricht.

### *Modaliteit 3*

Werkweken met een variabele arbeidsduur, in zoverre dat per werkweek maximaal een negende deel naar boven of naar beneden kan worden afgeweken van de in de arbeidsovereenkomst vastgelegde gemiddelde omvang van het dienstverband per week, met dien verstande dat per 31 december van het desbetreffende kalenderjaar geen urensaldo dient te resteren, tenzij tussen de werkgever en de individuele werknemer hieromtrent anders wordt overeengekomen.



#### *Modaliteit 4*

Overige werktijdenregelingen, door de werkgever met instemming van de ondernemingsraad overeenkomstig artikel 27 WOR vast te stellen.

De toepassing van een overige werktijdenregeling op de individuele werknemer behoeft de instemming van die werknemer, indien en voor zover van de in de individuele arbeidsovereenkomst vastgelegde gemiddelde omvang van het dienstverband per week voor meer dan een negende deel naar boven of naar beneden wordt afgeweken.

3. Nadat de keuze(n) uit de in lid 2 aangegeven modaliteiten met instemming van de ondernemingsraad overeenkomstig artikel 27 WOR is (zijn) bepaald:
  - stelt de werkgever vervolgens – bij keuzemogelijkheid in overleg met de betrokken werknemer – de individueel toepasselijke modaliteit vast;
  - én*
  - bepaalt de werkgever – ingeval het een werktijdenregeling als bedoeld bij de modaliteiten 2, 3 en 4 betreft – na overleg met de betrokken werknemer de individuele regeling van werktijden.
4.
  - a. De van toepassing zijnde werktijdenregeling blijft onverkort gelden bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer en in alle gevallen waarin de werknemer verlof met behoud van salaris geniet.
  - b. Het sub a gestelde betekent in de situatie van de modaliteiten 1 tot en met 3 en 5 enerzijds dat bij arbeidsongeschiktheid van of het genieten van betaald verlof door de werknemer op de gebruikelijke wijze volgens de geldende werktijdenregeling opbouw van extra gewerkte uren plaatsvindt, alsmede anderzijds dat bij het zich voordoen hiervan het tijdstip dat de werknemer de uit de geldende werktijdenregeling voortvloeiende doorbetaalde uren extra vrije tijd zal opnemen, de aanspraak hierop komt te vervallen.
5. Indien en voor zover het tijdstip van opnemen van de door de werknemer extra gewerkte uren niet voortvloeit uit de van toepassing zijnde werktijdenregeling stelt de werkgever de werknemer in de gelegenheid de extra gewerkte uren binnen het desbetreffende kalenderjaar in de vorm van doorbetaalde uren extra vrije tijd op te nemen.

Indien de werknemer van deze gelegenheid geen gebruik maakt, stelt de werkgever na ommekomst van het hiervoor bedoelde kalenderjaar vast wanneer de extra gewerkte uren in de vorm van doorbetaalde uren extra vrije tijd worden genoten.

## Recht op deeltijdwerk en urenuitbreiding

### Artikel 33b

1. Een verzoek van de werknemer om zijn arbeidsduur aan te passen
  - in neerwaartse zin, dan wel, indien en voor zover in deeltijd wordt gewerkt,
  - in opwaartse zin bij vacatures in de eigen functie, wordt door de werkgever in beginsel gehonoreerd, tenzij dit redelijkerwijs op grond van zwaarwegende bedrijfseconomische, bedrijfsorganisatorische en/of bedrijfssociale belangen niet van de werkgever kan worden gevergd.
2. De werkgever neemt binnen een termijn van uiterlijk twee maanden een schriftelijk en gemotiveerd besluit op een verzoek als bedoeld in lid 1.

## Toepassing Arbeidstijdenwet

### Artikel 34

Voor wat betreft de toepassing van het bepaalde in de Arbeidstijdenwet (ATW) gelden bij de inrichting van de werktijden van de werknemer van 18 jaar en ouder de navolgende bepalingen:

- a. *Minimumrusttijden:*

De in het standaard- en overlegregime identieke regeling van rusttijden is van toepassing, dat wil zeggen:

  - wekelijkse rust:
    - hetzij 36 uur per periode van 7 x 24 uur;
    - hetzij 60 uur per periode van 9 x 24 uur (1 maal per 5 weken in te korten tot 32 uur).
  - dagelijkse rust:
    - 11 uur per 24 uur (1 maal per periode van 7 x 24 uur in te korten tot 8 uur).
- b. *Zondagsarbeid:*

De standaardregeling is van toepassing, dat wil zeggen 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 het medezeggenschapsorgaan, of bij het ontbreken daarvan de personeelsvertegenwoordiging, of bij het ontbreken daarvan de belanghebbende werknemer, daarmee instemt.

In geval van arbeid op zondag ten minste 4 vrije zondagen per 13 weken.
- c. *Maximumarbeidstijden (structureel):*

De overlegregeling is van toepassing, dat wil zeggen:

- arbeidstijd per dienst: 10 uur;
- arbeidstijd per week: –;
- arbeidstijd per 4 weken: gemiddeld 50 uur per week (200 uur);
- arbeidstijd per 13 weken: gemiddeld 45 uur per week (585 uur).

d. *Aanvullende regels indien er sprake is van nachtdiensten*

(arbeid tussen 00.00 uur en 06.00 uur):

De standaardregeling is van toepassing, dat wil zeggen:

- minimumrust na een nachtdienst die 14 uur;  
eindigt ná 02.00 uur:
- minimumrust na een reeks 48 uur;  
nachtdiensten:
- maximumarbeidstijd per 9 uur;  
nachtdienst:
- maximumarbeidstijd per 13 weken: –;
- maximaal aantal nachtdiensten: 10 per 4 weken en 25 per 13 weken  
(16 per 4 weken indien de  
nachtdiensten voor of op 02.00 uur  
eindigen);
- maximaal aantal achtereenvolgende 5 (6 indien de nachtdiensten voor  
nachtdiensten: of op 02.00 uur eindigen).

e. *Maximumarbeidstijden bij overwerk (incidenteel):*

De overlegregeling is van toepassing, dat wil zeggen:

- arbeidstijd per dienst: 12 uur;
- arbeidstijd per week: 60 uur;
- arbeidstijd per 13 weken: gemiddeld 48 uur per week (624 uur).

f. *Aanvullende regels bij overwerk indien er sprake is van nachtdiensten*

De overlegregeling is van toepassing, dat wil zeggen:

- maximumarbeidstijd per 10 uur;  
nachtdienst:
- maximumarbeidstijd per 13 weken: gemiddeld 40 uur per week (520 uur).

g. *Pauze (tijdsruimte van minimaal 0,25 uur):*

De overlegregeling is van toepassing, dat wil zeggen:

- arbeidstijd per dienst > 5,5 uur: 0,5 uur (op te splitsen in 2 x 0,25 uur).
- arbeidstijd per dienst > 8 uur: 0,75 uur (waarvan 0,5 uur  
aaneengesloten).

h. *Aanwezigheidsdienst met betrekking tot de slaapdienst (ex artikel 41 algemeen gedeelte van deze CAO in de (semi-)residentiële jeugdzorg):*

- voor de (semi-)residentiële jeugdzorg geldt dat zij de volgende  
bepaling mag toepassen: periodes van aanwezigheidsdienst:  
maximaal 3 keer in elke aaneengesloten tijdruimte van 7 maal 24 uur  
en 26 keer in elke periode van 13 achtereenvolgende weken;

- i. *Consignatie* (ex artikel 42 algemeen gedeelte van deze CAO):
- consignatie na een nachtdienst: de overlegregeling is van toepassing, dat wil zeggen:  
de werknemer heeft een onafgebroken rusttijd van ten minste 14 uren na het verrichten van arbeid in nachtdienst indien de arbeid eindigt na 02.00 uur: deze rusttijd mag éénmaal in elke aaneengesloten periode van 7 x 24 uren worden bekort tot ten minste 8 uren.  
Na het verrichten van werkzaamheden in het kader van nachtdienst tijdens een feestdag als bedoeld in de Arbeidstijdenwet mag de rusttijd in ieder geval niet minder dan 12 uren bedragen.  
De werknemer heeft een onafgebroken rusttijd van ten minste 48 uren na een reeks van ten minste 3 en ten hoogste 7 maal achtereenvolgende arbeid te hebben verricht in nachtdienst.
  - maximumarbeidstijd per 24 uur: 13 uur;
  - maximumarbeidstijd per week: 60 uur;
  - maximumarbeidstijd per 13 weken: gemiddeld 45 uur per week (585 uur);
  - maximumarbeidstijd per 13 weken indien de consignatie geheel of gedeeltelijk de periode tussen 00.00 uur en 06.00 uur omvat: gemiddeld 40 uur per week (520 uur);
  - maximumarbeidstijd bij oproep in consignatie: 0,5 uur.
- Indien binnen een half uur na het beëindigen van de arbeid die uit een oproep voortvloeit opnieuw een oproep plaatsvindt, wordt de tussenliggende tijd als arbeidstijd aangemerkt.
- j. *De functie ‘gezinshuisouder’ in relatie tot de Arbeidstijdenwet:*  
De bepalingen van de Arbeidstijdenwet over arbeids- en rusttijden zijn, gelet op de aard van de functie, niet van toepassing op de functie ‘gezinshuisouder’.
- k. *De geconsigneerde pauze:*
- Er is sprake van een geconsigneerde pauze indien de aard van de arbeid het noodzakelijk maakt dat de werknemer, die op roosterbasis werkzaam is in een 24-uursvoorziening, tijdens de pauze op de arbeidsplaats aanwezig is om op oproep zo spoedig mogelijk die arbeid te verrichten en dit door het op een andere wijze organiseren van de arbeid redelijkerwijs niet is te voorkomen.
  - De geconsigneerde pauze geldt als arbeidstijd.

## Arbeidsduurverkorting oudere werknemer

### Artikel 34a

1. De werknemer van 55 jaar en ouder met een volledig dienstverband heeft recht op een verkorting van de arbeidsduur – met behoud van salaris –, aan welke arbeidsduurverkorting wordt vorm gegeven door middel van een vierdaagse werkweek. Het op grond van dit artikellid toegekende aantal betaalde verlofuren per kalenderjaar mag niet minder dan 276 uur bedragen.
2. Werknemers van 55 jaar en ouder, die vanaf 1 januari 2006 onder de verplichtstelling vallen, hebben bij een volledig dienstverband recht op 188 uren arbeidsduurverkorting – met behoud van salaris – om tot een vierdaagse werkweek te komen.
3. Door de werkgever kan de in lid 1 en 2 bedoelde arbeidsduurverkorting – na overleg met de betrokken werknemer – op een andere wijze worden ingevuld, met inachtneming van het in lid 1 en 2 genoemde aantal betaalde verlofuren per kalenderjaar.
4.
  - 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.
  - 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.
  - c. De arbeidsduurverkorting waarop de werknemer met inachtneming van het sub a en b bepaalde aanspraak heeft, wordt afgerond op halve uren ten gunste van de werknemer.
5.
  - a. De arbeidsduurverkorting als bedoeld in de voorgaande leden dient in het desbetreffende kalenderjaar te worden opgenomen.
  - b. Aan het eind van het kalenderjaar eventueel niet genoten arbeidsduurverkorting komt te vervallen.
6. CAO-partijen zullen een studie verrichten naar een nieuwe regeling die aansluit bij een levensfasegericht personeelsbeleid, waarbij het uitgangspunt van een vierdaagse werkweek voor iedere werknemer van 55 jaar en ouder gehandhaafd blijft. De nieuwe regeling wordt van kracht zodra CAO-partijen over de regeling overeenstemming hebben bereikt. Tot die tijd blijft dit artikel onverminderd van kracht op iedere werknemer die voor 1 januari 2006 onder de verplichtstelling viel.

## Verlof

### Artikel 35

1.
  - a. De werknemer, die niet volgens wisselende dienst werkt, heeft recht op 2 dagen verlof per week, in de regel op zaterdag en zondag.
  - b. De werknemer die volgens wisselende dienst (rooster) werkt, heeft recht op ten minste 20 vrije weekenden per kalenderjaar. Onder een vrij weekend wordt verstaan een aaneengesloten vrije periode van ten minste 58 uren, liggend tussen vrijdag 14.00 uur en maandag 22.00 uur.
2. Bovendien heeft de werknemer recht op verlof met behoud van salaris op de navolgende dagen, voor zover deze niet op een zaterdag of zondag vallen: Nieuwjaarsdag, tweede Paasdag, 5 mei, Hemelvaartsdag, tweede Pinksterdag, eerste en tweede Kerstdag, Koninginnedag, de als zodanig door de rijksoverheid erkende nationale feest- en gedenkdagen.
3. Indien toepassing van het bepaalde in lid 2 niet mogelijk is omdat voor de werknemer een rooster met wisselende diensten geldt en in zijn individuele rooster feest- en gedenkdagen zijn opgenomen, wordt voor elke feest- en gedenkdag die niet op zaterdag of zondag valt, compensatie in uren aangeboden.
4.
  - a. Reeds door de werkgever ingeroosterde verlofdagen, als bedoeld in lid 3 die door de werknemer wegens arbeidsongeschiktheid niet zijn opgenomen, komen te vervallen.
  - b. De in lid 3 bedoelde verlofdagen die aan het eind van het kalenderjaar niet zijn opgenomen, komen te vervallen.
5. Aan de werknemer kan op zijn verzoek recht op verlof met behoud van salaris worden gegeven op andere voor hem van belang zijnde godsdienstige en/of levensbeschouwelijke dagen in plaats van de in lid 2 genoemde christelijke feest- of gedenkdagen.

## Levensloop

### Artikel 35a

Iedere werknemer die deelneemt aan de levensloopregeling ontvangt per 1 januari 2006 maandelijks een bijdrage van 0,5% van zijn salaris voor levensloopsparen. Iedere werknemer die niet deelneemt aan de levensloopregeling krijgt deze bijdrage per 1 januari 2006 maandelijks bruto van de werkgever uitgekeerd.

## Vakantieverlof

### Artikel 36

1. (Vervallen);
2. (Vervallen);
3.
  - a. Per kalenderjaar verwerft de werknemer met een volledig dienstverband 170 uur vakantie met behoud van salaris.
  - b. Het in lid 3 sub a genoemde aantal uren vakantie wordt, afhankelijk van de leeftijd die de werknemer in het desbetreffende kalenderjaar bereikt, verhoogd overeenkomstig de hiernavolgende tabel.

<i>Leeftijd</i>	<i>Verhoging</i>
40 tot en met 44 jaar	7,2 uur
45 tot en met 49 jaar	14,4 uur
50 tot en met 54 jaar	21,6 uur
55 tot en met 59 jaar	28,8 uur
60 jaar en ouder	36,0 uur
  - c. De werknemer van 55 jaar en ouder die op of na 1 januari 2006 in dienst treedt van een werkgever, die valt onder de werkingssfeer van deze CAO, heeft geen recht op de in lid 3 onder b. van dit artikel genoemde leeftijdsuren. De werknemer, die direct voorafgaand aan dit dienstverband werkzaam is geweest bij een andere onder de werkingssfeer van deze CAO vallende werkgever en die recht had op de in lid 3 onder b. van dit artikel genoemde aantal uren, behoudt dit recht op genoemde leeftijdsuren.
4. De werknemer die gedurende een gedeelte van het kalenderjaar in dienst is dan wel die geen volledig dienstverband heeft, heeft naar evenredigheid aanspraak op het in lid 3 sub a respectievelijk sub b genoemde aantal uren basisvakantieverlof respectievelijk extra leeftijdsgebonden verlof, waarbij afronding plaatsvindt op hele uren ten gunste van de werknemer.
5. Indien de werknemer in het in lid 4 bedoelde geval zowel aanspraak heeft op basisvakantieverlof als op extra leeftijdsgebonden verlof, geschiedt deze afronding eerst na samentelling van de beide onafgeronde verlofaanspraken.
6. De vakantie dient in de regel in het betreffende kalenderjaar te worden opgenomen tenzij werkgever en werknemer in overleg besluiten daarvan af te wijken.
7. De tijdstippen van aanvang en einde van de vakantie dienen door de werkgever tijdig na overleg met de werknemer te worden bepaald, met dien verstande dat ten minste 3 weken aaneengesloten geen arbeid wordt verricht.
8. In enig kalenderjaar niet genoten vakantieverlof wordt zoveel mogelijk in een volgend kalenderjaar door de werknemer opgenomen, met dien verstande dat

de werknemer in een kalenderjaar niet meer verlof kan opnemen dan anderhalf maal het hem volgens lid 3 toekomende verlof.

9. Wanneer de werknemer tijdens een vastgestelde vakantie arbeidsongeschikt is geldt het verleende vakantieverlof niet als vakantieverlof indien de werknemer deze arbeidsongeschiktheid aan de werkgever voldoende aantoont.



## Buitengewoon verlof

### Artikel 37

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 – indien en voor zover de noodzaak tot werkverzuim aanwezig is – in de hierna te noemen gevallen:
  - a. voor de uitoefening van het kiesrecht en het voldoen aan een wettelijke verplichting, voor zover dit niet in vrije tijd kan geschieden en omzetting van dienst niet mogelijk is;
  - b. bij zijn verhuizing: 2 dagen per kalenderjaar;
  - c. bij zijn ondertrouw of voor het bij de notaris opmaken van een samenlevingscontract: 1 dag;
  - d. bij zijn huwelijk: 4 dagen;
  - e. tot het bijwonen van een huwelijk van bloed- en aanverwanten in de eerste en tweede graad:  
1 dag, indien dit huwelijk wordt gesloten in zijn woonplaats of plaats van tewerkstelling of werkgebied en ten hoogste 2 dagen, indien dit huwelijk wordt gesloten buiten zijn woonplaats of plaats van tewerkstelling of werkgebied;
  - f. bij ziekte van echtgenoot, echtgenote, ouders, stiefouders, schoonouders, pleegouders, kinderen, stief-, pleeg- of aangehuwde kinderen voor een duur ter beoordeling van de werkgever;
  - g. bij overlijden van bloed- of aanverwanten:  
4 dagen bij het overlijden van de onder f 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;  
Is de werknemer evenwel belast met de regeling van de begrafenis, crematie en/of nalatenschap, dan worden ten hoogste 4 dagen verleend;
  - h. bij bevalling van zijn echtgenote: 5 dagen;
  - i. bij het 25-, 30-, 40- en 50-jarige dienstjubileum: 1 dag;
  - j. op het 25-, 40- en 50-jarige huwelijksjubileum van de werknemer en het 25-, 40-, 50- en 60-jarige huwelijksjubileum van zijn ouders, stief-, pleeg- of schoonouders: 1 dag;
  - k. bij zijn kerkelijke bevestiging en Eerste Heilige Communie en bij andere vergelijkbare godsdienstige en levensbeschouwelijke gebeurtenissen en bij die van zijn echtgenote, kinderen, pleeg- of stiefkinderen: 1 dag;

1. voor het hier te lande verrichten van bezigheden verband houdende met adoptie: ten hoogste 5 dagen per kind;
2.
  - a. Tenzij de te verrichten werkzaamheden zich naar het oordeel van de werkgever daartegen verzetten heeft de werknemer – met behoud van zijn gehele of gedeeltelijke salaris – recht op buitengewoon verlof, voor het bijwonen van vergaderingen en zittingen van publiekrechtelijke colleges, waarin de werknemer is benoemd of verkozen, en voor het verrichten van daaruit voortvloeiende werkzaamheden ten behoeve van deze colleges, een en ander voor zover zulks niet in de vrije tijd kan geschieden.
  - b. De werkgever kan de werknemer verlof zonder behoud van salaris verlenen bij aanvaarding van de functie van lid van Gedeputeerde Staten van een provincie, van wethouder van een gemeente of van dagelijks bestuurslid van een plusregio ingesteld op grond van de Wet Gemeenschappelijke regelingen (*Stb.* 2005, 666).
3.
  - a. In alle andere, bijzondere gevallen kan de werkgever, wanneer hij oordeelt dat hiertoe aanleiding bestaat, buitengewoon verlof – al dan niet met behoud van salaris – verlenen voor een van geval tot geval beperkte tijdsduur.
  - b. Indien de periode van buitengewoon verlof onbetaald is en langer duurt dan twee maanden, dient de werknemer zich na de eerste twee maanden van het buitengewoon verlof vrijwillig te verzekeren voor salarisdoorbetaling bij arbeidsongeschiktheid, waarbij de verschuldigde premies ten laste komen van de werknemer.
  - c. Wanneer naar het oordeel van de werkgever daartoe aanleiding bestaat, kan hij de werknemer een tegemoetkoming toekennen in de verschuldigde premies voor de onder b bedoelde voortzetting van de verzekering alsmede in de verschuldigde premies voor de voortzetting van de overige werknemersverzekeringen en de pensioenvoorziening van het PGM.
4. De werkgever is verplicht een afwijzing van een verzoek om buitengewoon verlof schriftelijk en gemotiveerd aan de werknemer mede te delen.

## **Ouderschaps-/zorgverlof**

### Artikel 38

#### *Met betrekking tot het ouderschapsverlof*

1.
  - a. De werknemer die als ouder in een familierechtelijke betrekking staat tot een kind heeft recht op gedeeltelijk betaald verlof overeenkomstig het bepaalde in dit lid en de leden 3 tot en met 8. Als de werknemer op hetzelfde tijdstip tot meer dan één kind als ouder in

familierechtelijke betrekking komt te staan, heeft hij voor ieder van die kinderen recht op verlof als bedoeld in de eerste volzin. Als de werknemer door adoptie met ingang van hetzelfde tijdstip de verzorging en opvoeding van meer dan één kind op zich heeft genomen, heeft hij voor ieder van die kinderen recht op verlof als bedoeld in de eerste volzin.

- b. De werknemer die blijkens verklaringen uit de gemeentelijke basisadministratie op hetzelfde adres woont als een kind en duurzaam de verzorging en opvoeding van dat kind als eigen kind op zich heeft genomen, heeft recht op een gedeeltelijk betaald verlof overeenkomstig het bepaalde in dit lid en de leden 3 tot en met 8.
- c. In alle andere gevallen waarin de werknemer als ouder in familierechtelijke betrekking tot meer dan één kind staat of de verzorging en opvoeding van meer dan één kind op zich heeft genomen, heeft hij slechts recht op verlof voor één van die kinderen.
- d. De tijdstippen van ingang en einde van het verlof kunnen afhankelijk worden gesteld van de datum van de bevalling, van het einde van het bevallingsverlof of van de aanvang van de verzorging.
- e. De werknemer meldt het voornemen verlof te nemen ten minste drie maanden voor het door hem gewenste tijdstip van ingang van het verlof schriftelijk aan de werkgever onder opgave van:
  - de aaneengesloten periode van het verlof;
  - het aantal uren verlof per week;
  - de spreiding van de verlofuren over de week.
- f. De werkgever kan, na overleg met de werknemer, de spreiding van de uren over de week op grond van gewichtige redenen wijzigen, tot vier weken voor het tijdstip van ingang van het verlof.
- g. Indien de arbeidsovereenkomst binnen 6 maanden na het einde van het ouderschapsverlof op verzoek van de werknemer wordt beëindigd, dient de werknemer het doorbetaalde salaris over het ontvangen ouderschapsverlof aan de werkgever terug te betalen, tenzij de werknemer ontslag neemt nadat de werkgever het verzoek van de werknemer heeft geweigerd om de arbeidsduur aan te passen aan de arbeidsduur tijdens het ouderschapsverlof.

#### *Met betrekking tot het zorgverlof*

- 2. a. De werknemer die zorg draagt voor een of meer personen als hierna bedoeld onder 2.b heeft recht op gedeeltelijk betaald verlof overeenkomstig het bepaalde in lid 3 tot en met 8 bij ernstige ziekte van een of meer personen als hierna bedoeld onder 2.b, indien uit een schriftelijke door de werknemer aan de werkgever te overleggen

- verklaring van de behandelend arts blijkt dat thuisverzorging noodzakelijk is.
- b. De personen voor wier verzorging het verlof kan worden verleend zijn: de echtgenoot, echtgenote, ouders, stiefouders, pleegouders, schoonouders, kinderen, stief- of pleegkinderen of aangehuwde kinderen.

*Met betrekking tot de (overige) bepalingen*

3. Het verlof wordt uitsluitend verleend aan de werknemer wiens dienstbetrekking ten minste een jaar heeft geduurd.
4. a. Het maximumaantal uren van het verlof per keer dat de werknemer recht heeft op verlof, wordt bepaald door de gemiddelde arbeidsduur per week van de betreffende werknemer te vermenigvuldigen met 13. Over de opgenomen verlofuren zoals hiervoor bedoeld wordt 50% van het salaris doorbetaald. In geval van ouderschapsverlof wordt op de tegemoetkoming de fiscale ouderschapsverlofkorting, verstrekt door de Belastingdienst, in mindering gebracht, ongeacht of de werknemer deelneemt aan de levensloopregeling. De aftrek van de fiscale ouderschapsverlofkorting op de tegemoetkoming ouderschapsverlof geldt eveneens voor werknemers van medische kindertehuizen en medische kleuterdagverblijven die onder de overeenkomst inzake overgang per 1 januari 2004 vallen. De tegemoetkoming ouderschapsverlof voor de in de laatste volzin genoemde werknemers bedraagt per 1 januari 2006 37,5% en per 1 januari 2007 50% van het salaris.
- b. Het verlof wordt per week opgenomen gedurende een aaneengesloten periode van maximaal 6 maanden en bedraagt ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week.
- c. In afwijking van het gestelde onder b kan de werknemer de werkgever verzoeken om verlof voor een langere periode dan 6 maanden, onderscheidenlijk om meer uren verlof per week dan de helft van de arbeidsduur per week. De werkgever stemt in met het verzoek tenzij gewichtige redenen zich daartegen verzetten.
- d. Tijdens het ouderschaps- en zorgverlof heeft de werknemer recht op volledige opbouw en omvang van pensioen- en wachtgeldrechten, waarbij de werknemer het werknemersdeel van de pensioenpremie voor eigen rekening neemt.
5. De werkgever is verplicht in te stemmen met een verzoek van de werknemer het verlof niet op te nemen of niet voort te zetten op grond van onvoorziene omstandigheden, tenzij gewichtige belangen van de organisatie zich hiertegen

verzetten. De werkgever heeft aan het verzoek niet met ingang van een vroeger tijdstip gevolg te geven dan één maand na het verzoek.

6. Indien de werknemer zijn verlof tussentijds afbreekt, kan hij dit niet later alsnog voortzetten. Bij het afzien van het verlof vóór de ingang ervan, op grond van een onvoorziene omstandigheid als bedoeld in lid 5, blijft het recht op verlof wél behouden.
7. Bij ziekte tijdens het verlof vindt geen opschorting van het verlof plaats.
8. De werkgever draagt, met gebruikmaking van de uit het verlof van de desbetreffende werknemer vrijkomende financiële middelen, zoveel mogelijk zorg voor vervanging van de betrokken werknemer gedurende de verlofperiode.

**Overwerk**

## Artikel 39

1. Indien een werkgever het noodzakelijk oordeelt dat aan een werknemer werkzaamheden worden opgedragen boven de bij regeling of rooster vastgestelde werktijden, wordt de werknemer een vergoeding toegekend overeenkomstig de bepalingen van Uitvoeringsregeling B Overwerk.
2. Aan de werknemer, die jonger dan 18 jaar is, mag geen overwerk worden opgedragen.
3. Tegen zijn/haar wil mag geen overwerk worden opgedragen aan:
  - de werknemer die 55 jaar of ouder is;
  - de werkneemster die zwanger is, zulks ná het ingaan van de derde maand van de zwangerschap;
  - de werkneemster die haar kind borstvoeding geeft.

**Onregelmatige dienst**

## Artikel 40

1. De werknemer met wie in de arbeidsovereenkomst is overeengekomen dat hij regelmatig werkzaamheden verricht buiten de uren gelegen tussen 08.00 uur en 18.00 uur op de werkdagen van maandag tot en met vrijdag en/of zaterdagen, zondagen en feestdagen, en die in opdracht van de werkgever werkzaamheden op de genoemde tijdstippen verricht, heeft<sup>1</sup> recht op een vergoeding overeenkomstig de bepalingen van Uitvoeringsregeling C Toelage onregelmatige diensten.
2. De werknemer van 55 jaar of ouder wiens inkomen, als gevolg van het buiten zijn toedoen beëindigen of verminderen van de onregelmatige dienst, een blijvende verlaging ondergaat die ten minste 3% bedraagt van het salaris inclusief de gemiddeld in de voorgaande 12 maanden genoten Onregelmatigheidstoelage, behoudt onverkort aanspraak op zijn volledige Onregelmatigheidstoelage indien hij deze toelage direct voorafgaand aan het tijdstip van de beëindiging of de vermindering gedurende ten minste vijf jaren zonder wezenlijke onderbreking heeft genoten.

---

<sup>1</sup> Met ingang van 1 juli 2002.

## **Slaapdienst**

### Artikel 41

De werknemer die in opdracht van de werkgever een slaapdienst verricht, wordt voor het verrichten van slaapdienst een vergoeding toegekend overeenkomstig de bepalingen van Uitvoeringsregeling Q Slaapdiensten.

## **Consignatiedienst**

### Artikel 42

1. Indien de werkgever het uit een oogpunt van bedrijfsvoering noodzakelijk oordeelt dat een werknemer bereikbaar is, wordt voor de werknemer een vergoeding vastgesteld op grond van Uitvoeringsregeling D Consignatiedienst.
2. Onder consignatiedienst wordt verstaan de omstandigheid dat een werknemer – buiten de voor hem vastgestelde werktijd – in opdracht van de werkgever beschikbaar moet zijn om op oproep zo spoedig mogelijk arbeid te gaan verrichten.
3.
  - a. Consignatiedienst als bedoeld in lid 2 kan door de werkgever slechts aan de werknemer worden opgedragen indien dit uitdrukkelijk in de individuele arbeidsovereenkomst is opgenomen.
  - b. Hierbij geldt het volgende maximum: in elke periode van 28 achtereenvolgende dagen mag de werknemer maximaal 7 etmalen consignatiedienst worden opgedragen. Daarbij geldt, dat wanneer tijdens een consignatiedienst door betrokkene effectief arbeid moet worden verricht, deze arbeid niet meer mag bedragen dan 28 uur in een periode van 56 achtereenvolgende dagen.

## **Verhuiskostenvergoeding**

### Artikel 43

De werknemer die op grond van artikel 16 verplicht is te verhuizen of verplicht is de dienstwoning te verlaten dan wel, op grond van medische noodzaak – blijkend uit een vóór de verhuizing afgegeven schriftelijke verklaring van een door de werkgever aangewezen geneeskundige – verhuist, heeft recht op een tegemoetkoming overeenkomstig de bepalingen van Uitvoeringsregeling E Verhuiskostenvergoeding.

## Tegemoetkoming woon/werkverkeer

### Artikel 44

De werknemer heeft recht op een tegemoetkoming in de reiskosten woon/ werkverkeer overeenkomstig de bepalingen van Uitvoeringsregeling F Tegemoetkoming woon/werkverkeer.

## Reis- en verblijfkostenvergoeding dienstreizen

### Artikel 45

1. De werkgever dient in overeenstemming met de ondernemingsraad een regeling voor reis- en verblijfkostenvergoeding vast te stellen.
2. Uitgangspunten van de ondernemingsregeling zijn:
  - a. De werkgevers is verplicht de fiscaal vrijgestelde vergoedingsmogelijkheden optimaal te benutten door de vergoeding voor dienstreizen te salderen met de vergoeding voor woon-werkverkeer.
  - b. Indien 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 (na saldering) minimaal €0,29 netto per afgelegde dienstreiskilometer.
  - c. Een afspraak over een mogelijke vergoeding voor tol- en parkeergelden dient onderdeel uit te maken van de regeling.
  - d. Voorts dient een afspraak gemaakt te worden over alle onderwerpen die voorheen waren geregeld in Uitvoeringsregeling G van de CAO Jeugdhulpverlening 2002-2003, te weten:
    - *OV-vergoeding*: de werknemer die in opdracht van de werkgever voor de uitoefening van zijn functie dienstreizen maakt, heeft aanspraak op een vergoeding van de kosten van het openbaar vervoer op basis van het laagste-klasstarief (niveau 2005), tenzij werkgever en werknemer anders overeenkomen;
    - *Bromfietsvergoeding*: (niveau 2005 €1,91 per dag);
    - *Fietsvergoeding*: (niveau 2005 €1,13 per dag bij een reisafstand tot 21 kilometer per dag en €0,05 per dag vanaf de 21<sup>e</sup> kilometer per dag);
    - *Algemene vergoeding*: voor de werknemer die zonder toestemming van de werkgever voor zijn dienstreizen gebruik maakt van de eigen auto in plaats van gebruik te maken van het openbaar vervoer (niveau 2005 €0,09 per kilometer);
    - *Verblijfkostenvergoeding*: (niveau 2005 de werkelijk gemaakte kosten met een maximum van €112,03 per etmaal);



- *Verzekering*: de werknemer die met toestemming van de werkgever voor zijn dienstreizen gebruik maakt van een eigen gemotoriseerd vervoermiddel, dient een WA-verzekering af te sluiten, die mede de aansprakelijkheid van de werkgever dekt en waarbij tevens een mede-inzittendenverzekering is afgesloten.
- e. Indexatie moet onderdeel uitmaken van de regeling.
3. Bij totstandkoming van deze ondernemingsregeling geldt een overgangsafpraak, inhoudende dat, totdat een ondernemingsregeling met inachtneming van genoemde uitgangspunten tot stand is gekomen, de oude Uitvoeringsregeling G volgens de CAO Jeugdhulpverlening 2002-2003 van toepassing is, met dien verstande dat de werknemer (na saldering) minimaal €0,29 netto per afgelegde dienstreiskilometer ontvangt indien gebruik wordt gemaakt van de eigen auto.

### **Tegemoetkoming premie zorgverzekering**

#### Artikel 46

1. Iedere werknemer die naast de basisverzekering, via een collectieve verzekering van de werkgever, een aanvullende verzekering afsluit, ontvangt hiervoor vanaf 1 januari 2006 maandelijks een tegemoetkoming van de werkgever ter grootte van € 10,- bruto per maand, ongeacht de omvang van zijn dienstverband.
2. De werkgever kan in afwijking van het in lid 1 bepaalde met instemming van de OR besluiten de tegemoetkoming ook te betalen aan werknemers die niet aanvullend verzekerd zijn en/of die niet deelnemen aan de collectieve verzekering.

### **Telewerken/thuiswerken**

#### Artikel 47

De werkgever die werknemers opdracht geeft werkzaamheden thuis te verrichten, moet eerst met de ondernemingsraad een vergoedingsregeling overeenkomen.

### **Studiefaciliteiten, opleidings- en loopbaanbeleid**

#### Artikel 48

Aan de werknemer die een opleiding volgt kunnen studiefaciliteiten worden toegekend overeenkomstig de bepalingen van Uitvoeringsregeling J Studiefaciliteiten.

## Waarneming hoger gesalarieerde functie

### Artikel 49

1. Aan de werknemer met wie is overeengekomen dat hij tijdelijk een hoger gesalarieerde functie van een andere werknemer geheel of gedeeltelijk waarneemt, anders dan bij verlof wegens vakantie, wordt een toelage toegekend van twee periodieken in de eigen salarisschaal, waarbij het maximum van deze salarisschaal mag worden overschreden.
2. Wanneer de werkgever de waarneming als bedoeld in het eerste lid van dit artikel heeft opgedragen aan meer werknemers, wordt aan deze werknemers de toelage als bedoeld in het eerste lid van dit artikel toegekend voor het door de werkgever vooraf vastgestelde percentage van de waarneming.

## Jubileumtoelage

### Artikel 50

1. De werknemer, die al of niet met onderbreking in dienst is geweest van één of meer werkgevers, die onder de werkingssfeer van deze CAO, de CAO Gezinsverzorging, de CAO Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening of het Rechtspositiereglement Bijzonder Jeugdwerk vallen, heeft recht op een jubileumgratificatie bij het volbrengen van een diensttijd van 25, 30 of 40 jaar en wel bij:  
25 dienstjaren: een half maandsalaris;  
30 dienstjaren: drievierde maandsalaris;  
40 dienstjaren: een heel maandsalaris.  
Met betrekking tot de Stichting BJ wordt mede als diensttijd aangemerkt:
  - met betrekking tot ex-werknemers van de Dienst BJ: de tijd die is doorgebracht onder de ambtelijke rechtspositie direct voorafgaande aan de indiensttreding bij de Dienst BJ (inclusief militaire dienst) en de tijd doorgebracht bij de Dienst BJ;
  - met betrekking tot nieuw personeel van de Stichting BJ: de tijd die is doorgebracht onder het RPBO (als onderwijzer) voor zover die tijd direct voorafgaat aan de indiensttreding bij de Stichting BJ.
2. De werknemer, die al of niet met onderbreking in dienst is geweest van één werkgever die onder de werkingssfeer van deze CAO valt, heeft recht op een jubileumgratificatie bij het volbrengen van een diensttijd van 12½ jaar. De gratificatie bedraagt in dat geval: eenvierde maandsalaris.
3. Voor de toepassing van lid 1 en lid 2 wordt onder maandsalaris begrepen:
  - a. het salaris als bedoeld in artikel 1 sub f, omgerekend naar de gemiddelde omvang van het dienstverband in de voorafgaande gehele

- werkperiode mits dit aantoonbaar is door de werknemer, vermeerderd met
- b. vakantietoeslag over de gemiddelde omvang en
  - c. het bedrag dat in 3 maanden voorafgaande aan het jubileum gemiddeld per maand aan onregelmatigheidstoeslag is genoten.

## **Kampwerk**

### Artikel 51

Aan de werknemer die door de werkgever in het kader van de werkzaamheden van de organisatie is belast met de leiding of begeleiding van kampwerk wordt een vergoeding toegekend overeenkomstig de bepalingen van Uitvoeringsregeling K Kampwerk.

## **Voeding en inwoning**

### Artikel 52

1. De inhoudingen op het salaris van de werknemer aan wie door de werkgever voeding en/of inwoning wordt verstrekt worden bepaald overeenkomstig de bepalingen van Uitvoeringsregeling L Inhoudingen wegens voeding en inwoning.
2. In afwijking van het in lid 1 bepaalde vindt in het geval dat de werknemer vanwege pedagogische en/of therapeutische redenen verplicht is om tijdens werktijd met de pupillen in de groep aan de maaltijden deel te nemen voor het gebruik van deze maaltijden geen inhouding wegens voeding plaats.

## **Telefoonkosten**

### Artikel 53

1. Aan de werknemer, die in opdracht van de werkgever thuis over een telefoonaansluiting dient te beschikken, wordt een vergoeding toegekend overeenkomstig de bepalingen van lid 2.
2.
  - a. Aan de werknemer worden de kosten van de met gebruikmaking van de privé-telefoonaansluiting gevoerde lokale en interlokale dienstgesprekken volledig vergoed.
  - b. Aan de werknemer kan een gehele of gedeeltelijke vergoeding worden toegekend voor de door hem voor de privé-telefoonaansluiting verschuldigde aansluitings- en abonnementskosten.

## Schorsing

### Artikel 54

1. De werkgever kan de werknemer voor ten hoogste twee weken schorsen, indien het vermoeden bestaat, dat een dringende reden in de zin van artikel 7:677 en 7:678 BW aanwezig is om hem 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 ten hoogste éénmaal met twee weken worden verlengd.
2. Het besluit tot schorsing, alsmede het besluit tot verlenging ervan, worden door de werkgever terstond aan de werknemer meegedeeld, onder vermelding van de duur van de schorsing en de redenen, die tot de schorsing c.q. de verlenging ervan aanleiding hebben gegeven. Een dergelijk besluit dient zo spoedig mogelijk daarna schriftelijk en gemotiveerd door de werkgever aan de werknemer bevestigd te worden.
3. Omtrent het voornemen tot schorsing zal de werkgever alvorens daartoe over te gaan de werknemer horen of doen horen, althans daartoe behoorlijk oproepen.  
De werknemer heeft het recht zich te doen bijstaan door een raadsman.
4. Gedurende de schorsing behoudt de werknemer het recht op salaris.
5. Blijkt de schorsing ongegrond te zijn, dan zal de werknemer door de werkgever worden gerehabiliteerd hetgeen schriftelijk aan de werknemer zal worden meegedeeld of bevestigd.  
Wanneer de werknemer zich heeft laten bijstaan door een raadsman dan komen de kosten in dit geval voor rekening van de werkgever.
6. De werknemer kan de werkgever verplichten het bepaalde in lid 5 van dit artikel ook ten aanzien van derden die door de werkgever van de schorsing op de hoogte zijn gesteld, van toepassing te verklaren.
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 voor onmiddellijke beëindiging, als bedoeld in artikel 7:679 van het BW opleveren.

## Op non-actiefstelling

### Artikel 55

1. De werkgever kan de werknemer voor een periode van ten hoogste twee weken op non-actief stellen, indien de voortgang van de werkzaamheden –

door welke oorzaak dan ook – ernstig wordt belemmerd. Deze termijn kan éénmaal met dezelfde periode worden verlengd.

2. Na het verstrijken van de periode van twee respectievelijk vier weken is de werknemer gerechtigd zijn werkzaamheden te hervatten, tenzij inmiddels een ontslagvergunning is aangevraagd dan wel de burgerlijke rechter is verzocht de arbeidsovereenkomst te ontbinden. In dat geval kan de werkgever de op non-actiefstelling telkens met een door hem te bepalen termijn verlengen.
3. Het besluit tot op non-actiefstelling alsmede het besluit tot verlenging ervan worden door de werkgever zo spoedig mogelijk aan de werknemer meegedeeld onder vermelding van de redenen waarom de voortgang van de werkzaamheden deze maatregel vereist.
4. Op non-actiefstelling geschiedt steeds met behoud van salaris.
5. De werkgever is gehouden gedurende de in het eerste lid bedoelde periode(n) van op non-actiefstelling die voorzieningen te treffen die mogelijk zijn om de werkzaamheden wederom voortgang te doen vinden.
6. De op non-actiefstelling kan niet bij wijze van strafmaatregel worden gebruikt.

**Wijzen van beëindiging**

## Artikel 56

1. Het dienstverband eindigt:
  - a. met wederzijds goedvinden op het door werkgever en werknemer overeengekomen tijdstip;
  - b. door het verstrijken van de termijn, waarvoor de arbeidsovereenkomst is aangegaan;
  - c.
    1. Door opzegging door de werkgever of de werknemer met inachtneming van het bepaalde ten aanzien van opzegging in het tweede lid van dit artikel en met inachtneming van een opzegtermijn van twee maanden, tenzij deze op grond van artikel 7:672 lid 2 BW langer dient te zijn. Voor de werkgever en de werknemer gelden derhalve gelijke opzegtermijnen.
    2. In afwijking van het gestelde in c.1 kan voor bepaalde functies – gelet op hun aard – een langere opzegtermijn worden overeengekomen; dit dient schriftelijk te worden vastgelegd in de arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer; de opzegtermijn bedraagt in een zodanig geval maximaal 6 maanden en is voor de werkgever en werknemer gelijk.
    3. Voor de werknemer die op 1 januari 1999 45 jaar of ouder was en voor wie op dat tijdstip een langere termijn voor opzegging gold dan onder c.1 vermeld, blijft de oude termijn gelden zolang hij bij dezelfde werkgever in dienst blijft.
  - d. door eenzijdige beëindiging tijdens de proeftijd als bedoeld in artikel 7:652 en 7:676 BW;
  - e. door ontslag op staande voet wegens dringende redenen voor werkgever of werknemer volgens de bepalingen van artikel 7:678 en 7:679 BW;
  - f. met de eerste dag van de maand, waarin de werknemer de leeftijd van 65 jaar bereikt dan wel op het tijdstip waarop van het recht op overbruggingsuitkering ingevolge de pensioenregeling van het PGGM gebruik wordt gemaakt, tenzij de werknemer aan de werkgever verzoekt om naast de overbruggingsuitkering te blijven werken. Dit verzoek is ter beoordeling aan de werkgever en dient uiterlijk drie maanden voor de datum inwerkingtreding van de

- overbruggingsuitkering te zijn ingediend. Werknemers die naast de overbruggingsuitkering werken, kunnen worden uitgezonderd van het recht op verlof voor oudere werknemers;<sup>1</sup>
- g. door overlijden van de werknemer;
  - h. door ontbinding door de rechter op grond van artikel 7:685 of 7:686 BW vanwege gewichtige redenen dan wel vanwege wanprestatie;
  - i. door vervroegde uittreding van de werknemer overeenkomstig het gestelde in artikel 58 van deze CAO.
- 2.
- a. opzegging dient schriftelijk en onder opgave van redenen te geschieden;
  - b. de opzegtermijn gaat in op de eerste dag van de kalendermaand volgend op de opzegging.

## Wachtgeld

### Artikel 57

De wachtgeldregelingen zoals opgenomen in de Uitvoeringsregeling L I en L II zijn bedoeld als vangnetregelingen. Op werkgever en werknemer berust de gezamenlijke inspanningsverplichting om de werknemer van werk naar werk te helpen. De werknemer is verplicht zich in te spannen ander werk te vinden via een traject van heroriëntatie, intake en scholing door de mogelijkheden en de faciliteiten die de werkgever in dit kader na onderling overleg aanbiedt, optimaal te benutten. Indien de werknemer niet meewerkt aan het traject dan vervalt het recht op wachtgeld.

1. Aan de werknemer, in dienst van een werkgever als bedoeld in artikel 2, met uitzondering van de:
- werknemer in dienst van een instelling voor spel- en opvoedingsvoorlichting,
  - werknemer werkzaam bij een advies- en meldpunt kindermishandeling onderdeel uitmakend van Bureau Jeugdzorg,
  - werknemer in dienst van voorzieningen voor pleegzorg,
  - werknemer in dienst van adviesbureaus voor jeugd en gezin,
  - werknemer in dienst van medische kindertehuizen en medische kleuterdagverblijven,
  - werknemers in dienst van tuchtscholen,
- met wie een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is aangegaan en die wordt ontslagen vanwege vermindering of beëindiging van de werkzaamheden, reorganisatie of fusie van de voorziening, een en ander als gevolg van een door het Ministerie van VWS en/of het Ministerie van Justitie opgelegde bezuinigings- en/of saneringsmaatregel, wordt een wachtgeld

---

<sup>1</sup> Voor bepalingen arbeidsduurverkorting oudere werknemer: zie artikel 34a van de CAO.

toegekend overeenkomstig de bepalingen van Uitvoeringsregeling L I Wachtgeld.

2. Aan de werknemer, in dienst van een werkgever met een adviesbureau voor jeugd en gezin of in dienst van een werkgever als bedoeld in artikel 2 sub XII van deze CAO, met wie een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is aangegaan en die wordt ontslagen vanwege:
  - beëindiging van de subsidiëring van zijn functie door de overheid, dan wel
  - reorganisatie of fusie ten gevolge van de vaststelling of wijziging van plan of programma van gemeentelijke overheid op grond van de bepalingen van een Convenantfinancieringsregeling, dan wel
  - reorganisatie of fusie ten gevolge van de vaststelling of wijziging van het meerjarenplan van gemeentelijke overheid op grond van de bepalingen van het Besluit proefgemeenten, dan wel
  - verlaging van het subsidie binnen het kader van/op grond van de Tijdelijke subsidieregeling jeugdhulpverlening,wordt een wachtgeld toegekend overeenkomstig de bepalingen van Uitvoeringsregeling L I Wachtgeld, met dien verstande dat de duur van de toekenning van het wachtgeld voor degenen die op het tijdstip waarop de dienstbetrekking eindigt jonger zijn dan 50 jaar, is beperkt tot maximaal 4 jaar.
3.
  - a. Aan de werknemer die op basis van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd gedurende ten minste twee jaren tewerkgesteld is geweest binnen het kader van een door het Ministerie van VWS en/of het Ministerie van Justitie als zodanig erkend experiment dat gedurende ten minste twee jaren in uitvoering is geweest wordt, in het geval van een beëindiging van de subsidiëring van zijn functie door de overheid, een wachtgeld toegekend overeenkomstig de bepalingen van Uitvoeringsregeling L I Wachtgeld indien en voor zover de werkgever voor hem niet een zelfde dan wel een inwisselbare functie voorhanden heeft, een en ander met dien verstande dat de duur van de toekenning van het wachtgeld voor degenen die op het tijdstip waarop de dienstbetrekking eindigt jonger zijn dan 50 jaar, is beperkt tot maximaal 4 jaar.
  - b. Het sub a bepaalde is ook van toepassing in het geval van een door een gemeente of provincie erkend experiment waarbij die gemeente of provincie in haar subsidieverordening dan wel bij erkenning van dat experiment deze wachtgeldaanspraak subsidiabel heeft gesteld.
4. Indien lid 1 of lid 2 van dit artikel niet van toepassing is wordt aan de werknemer, in dienst van een werkgever als bedoeld in artikel 2 met uitzondering van een werknemer in dienst van een werkgever als bedoeld in



artikel 2 sub XII, met wie een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd is aangegaan en die wordt ontslagen vanwege vermindering of beëindiging van de werkzaamheden, vanwege reorganisatie of fusie van de voorziening dan wel vanwege onbekwaamheid c.q. ongeschiktheid die niet aan zijn schuld of toedoen te wijten is, een wachtgeld toegekend overeenkomstig de bepalingen van Uitvoeringsregeling L II Wachtgeld.

5. Binnen het kader van dit artikel wordt met ontslag gelijkgesteld de ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:685 BW wegens de in de voorgaande leden bedoelde omstandigheden, zulks evenwel met uitzondering van de ontbinding wegens de in lid 4 bedoelde onbekwaamheid c.q. ongeschiktheid.

## **Vervroegde uittreding**

### Artikel 58

1. Aan de werknemer geboren voor 1949 wordt op diens verzoek ontslag verleend met recht op een uitkering overeenkomstig Uitvoeringsregeling P, indien hij op de datum van zijn ontslag 60 jaar of ouder is en direct voorafgaand aan de datum van het ontslag een ononderbroken diensttijd heeft van ten minste 10 jaren.
2. Het bepaalde in het voorgaande lid is niet van toepassing op de werknemer die als deelnemer in het PGGM gebruik kan (gaan) maken van de Overbruggingsregeling van het PGGM.

## **Uitkering bij overlijden**

### Artikel 59

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 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 echtgenoot, relatiepartner, indien de overledene gehuwd was en niet duurzaam gescheiden van de andere echtgenoot leefde óf, indien deze echtgenoot reeds overleden is dan wel duurzaam gescheiden leefde van de overledene, aan de minderjarige wettige, pleeg- of natuurlijke kinderen gezamenlijk.
2. Indien er geen belanghebbenden zijn, als bedoeld in lid 1, dan wordt de uitkering toegekend aan degene voor wie de overleden werknemer kostwinner was.

3. Ontbreekt ook een belanghebbende als bedoeld in lid 2, dan kan in bijzondere gevallen de in lid 1 bedoelde uitkering worden uitbetaald aan de persoon of personen die daarvoor naar het oordeel van de werkgever uit billijkheidsoverwegingen in aanmerking komt of komen.
4. De overlijdensuitkering, bedoeld in lid 1 van dit artikel, wordt verminderd met het bedrag van de uitkering dat aan de nagelaten betrekkingen ter zake van het overlijden van de werknemer toekomt krachtens een wettelijk voorgeschreven arbeidsongeschiktheidsverzekering.

**Commissie van Geschillen**

## Artikel 60

1. Indien een werkgever of een werknemer van mening is, dat zich een geschil voordoet, voortvloeiend uit de arbeidsovereenkomst, kan hij dit geschil voorleggen aan de Commissie van Geschillen.
2. Indien het geschil een ontslagprocedure betreft waarvoor een ontslagvergunning van het Centrum voor Werk en Inkomen is vereist en door het Centrum voor Werk en Inkomen nog niet is overgegaan tot afgifte van een ontslagvergunning is de partij, door wie aan het Centrum voor Werk en Inkomen een ontslagvergunning is aangevraagd verplicht direct na bevestiging van de ontvangst van het verzoekschrift door het secretariaat van de Commissie om opschorting van de behandeling van de aanvraag aan het Centrum voor Werk en Inkomen te verzoeken.
3. De werkgever of de werknemer die zich tot de Commissie van Geschillen heeft gewend wordt niet ontvankelijk verklaard indien:
  - a. het geschil een ontslagprocedure betreft waarvoor een vergunning van het Centrum voor Werk en Inkomen is vereist en ten tijde van de ontvangst van het verzoekschrift door het secretariaat van de Commissie ten minste 6 weken zijn verlopen na het tijdstip waarop de werknemer door het Centrum voor Werk en Inkomen in kennis is gesteld van de ontslagaanvraag door de werkgever;
  - b. het geschil een ontslagprocedure betreft waarvoor een ontslagvergunning van het Centrum voor Werk en Inkomen is vereist en deze ontslagvergunning reeds is afgegeven of geweigerd door het Centrum voor Werk en Inkomen op het tijdstip waarop het verzoekschrift door het secretariaat van de Commissie is ontvangen;
  - c. het geschil, voordat het is aangemeld bij de Commissie van Geschillen, bij de rechter aanhangig is gemaakt;
  - d. het geschil betrekking heeft op de functie-indeling en inschaling in het kader van de overgang per 1 september 2001 van de oude salarisregeling naar de nieuwe salarisregeling.
4. Indien tijdens de behandeling van het geschil door de Commissie van Geschillen een van de partijen of beide partijen het geschil aanhangig maakt (maken) bij de rechter, ziet de Commissie van Geschillen af van verdere behandeling.
5. Werkgever en werknemer zijn verplicht alle gevraagde medewerking aan de Commissie van Geschillen te verlenen.

6. De samenstelling, werkwijze en bevoegdheden van de Commissie zijn geregeld in Uitvoeringsregeling M Reglement Commissie van Geschillen.

**Verkrege rechten**

## Artikel 61

1. Tussen werkgever en werknemer vóór 1 maart 1979 overeengekomen secundaire arbeidsvoorwaarden, die op het moment van inwerkingtreding van deze CAO in voor de werknemer gunstiger zin hiervan afwijken, blijven gehandhaafd tenzij sprake is van een excessief beding.
2. Onder excessief beding wordt verstaan een tussen werkgever en werknemer overeengekomen regeling die zo sterk afwijkt van de voor werknemers onder gelijke omstandigheden geldende arbeidsvoorwaarden, dat in redelijkheid niet gevegd kan worden dat deze regeling gehandhaafd blijft.
3. Partijen bij deze CAO zullen ter zake van excessieve bedingen een nadere afbouwregeling treffen.
4. Het OAJ bepaalt uitsluitend op verzoek van de werkgeversvereniging of de werknemersorganisatie die partij is bij deze CAO, of in een concrete zaak sprake is van een excessief beding als bedoeld in lid 2.

**Duur en wijzigingen**

## Artikel 62

1. Deze CAO is aangegaan voor het tijdvak van 1 januari 2006 tot en met 30 april 2007.
2. Indien geen van de partijen uiterlijk drie maanden voor de datum, waarop deze CAO eindigt, bij aangetekend schrijven het tegendeel verlangt, wordt de duur elk jaar met één jaar verlengd.
3. Partijen kunnen overeenkomen deze CAO tijdens de duur te wijzigen.

# Salarisregeling

## HOOFDSTUK I

## ALGEMENE BEPALINGEN

### Begripsbepalingen

#### Artikel 1

In deze salarisregeling wordt verstaan onder:

1. *Salarisschaal*: een vaste oplopende reeks salarisbedragen/periodieken uit de in hoofdstuk IV van deze salarisregeling opgenomen tabellen.
2. *Salaris*: het voor de werknemer geldende brutomaandbedrag, behorend bij een periodiek uit de op hem van toepassing zijnde salarisschaal.
3. *Volgnummer*: een nummer dat voorkomt in de salaristabel van hoofdstuk IV van deze salarisregeling waarbij een salarisbedrag behoort en dat onderdeel uitmaakt van een salarisschaal.
4. *Opleidingsindicatie*: het bij een functie aangegeven niveau van opleiding dat voor die functie gewenst is.

Indien de werknemer ten tijde van het aangaan van de arbeidsovereenkomst niet beschikt over ten minste het in de functiebeschrijving vermelde opleidingsniveau, dient de werkgever in overleg met de werknemer de noodzaak te bezien studiefaciliteiten te verlenen zoals bedoeld in artikel 48 algemeen gedeelte van deze CAO. Dit overleg dient plaats te vinden bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst dan wel op een bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst door werkgever en werknemer nader overeen te komen tijdstip.

### Algemene bepalingen inzake salarisvaststelling

#### Artikel 2

1. Het salaris van de werknemer wordt vastgesteld volgens de bij zijn functie behorende salarisschaal, zoals opgenomen in de salarisregeling van deze CAO.
2. Indien de functiebeschrijving, die de feitelijke werkzaamheden dient te bevatten, niet of slechts gedeeltelijk overeenkomt met een functie zoals deze is opgenomen in het functieboek, vindt de salarisvaststelling als volgt plaats:
  - a. de werkgever geeft aan welke salarisschaal naar zijn mening op de functie dient te worden toegepast; in het geval de functie niet voorkomt in het functieboek geeft de werkgever beargumenteerd aan welke functieverzwarende elementen in de functie ontbreken ten aanzien van een zoveel mogelijk vergelijkbare functie in de naasthogere schaal en welke functieverzwarende elementen in de

functie wél aanwezig zijn in vergelijking met een zoveel mogelijk vergelijkbare functie in de naastlagere schaal,

of

b. de werkgever past de (computerondersteunde) Bakkenist Methodische Niveau Toekenning (MNT) toe.

3. De Bakkenist MNT mag door de werkgever slechts worden toegepast indien aan de navolgende voorwaarden is voldaan:
  - a. de Bakkenist MNT is voor de werkgever en de werknemers gelijkelijk beschikbaar;
  - b. de Bakkenist MNT is voor de werkgever en de werknemers gelijkelijk toegankelijk;
  - c. voor zowel de werkgever als de werknemers bestaat de mogelijkheid deskundige ondersteuning in te schakelen.
4. Het salaris van de werknemer die een deeltijd dienstverband heeft, dan wel wiens dienstverband een gedeelte van de maand heeft geduurd, wordt vastgesteld naar evenredigheid van de overeengekomen arbeidsduur ten opzichte van een volledig dienstverband, dan wel naar evenredigheid van de in de desbetreffende maand gewerkte tijd.

### **Inschaling bij indiensttreding**

#### **Artikel 3**

1. Bij indiensttreding wordt het salaris van de werknemer vastgesteld en uitgedrukt in een periodiek van de voor de functie van toepassing zijnde salarisschaal.
2.
  - a. Indien de werknemer voorafgaand aan zijn indiensttreding eerder in een functie met dezelfde salarisschaal werkzaam is geweest bij een andere onder de werkingssfeer van deze CAO vallende werkgever, heeft de werknemer jegens zijn nieuwe werkgever aanspraak op ten minste de laatstgeldende periodiek in die vorige functie.
  - b. Indien en voorzover de laatstgeldende periodiek voor een deel tot stand is gekomen als gevolg van toepassing door de vorige werkgever van het bepaalde in artikel 8, kan de nieuwe werkgever de sub a bedoelde minimaanspraak met dat gedeelte verminderen.

### **Periodieke verhoging**

#### **Artikel 4**

1. Het salaris van de werknemer wordt jaarlijks verhoogd met één periodiek totdat het maximum van de voor zijn functie geldende salarisschaal is bereikt.

2. De in lid 1 bedoelde periodieke verhoging gaat in op 1 januari van het nieuwe kalenderjaar, dan wel op de eerste dag van de kalendermaand waarin de werknemer:
  - bij de werkgever in dienst trad, of
  - de leeftijd van 18 jaar bereikte, of
  - bevorderd werd naar een hogere functie bij de werkgever, indien de werkgever gebruikmaakt van het gestelde in artikel 6 met betrekking tot de toekenning van een extra periodiek, of
  - 1 september, indien en voorzover deze datum wordt vastgesteld op basis van het gestelde in artikel 13 lid 3.
3. In de individuele arbeidsovereenkomst tussen werkgever en werknemer wordt vermeld welke van de in het tweede lid van dit artikel genoemde mogelijkheden van toepassing is. Bij het ontbreken van deze vermelding geldt als datum van periodieke verhoging 1 januari van het nieuwe kalenderjaar.

### **Inschaling bij overgang naar functie op gelijk salarisniveau**

#### **Artikel 5**

Indien op de werknemer een andere functie van toepassing wordt, waaraan dezelfde salarisschaal is verbonden, behoudt de werknemer op het moment van aanvaarding van deze nieuwe functie ten minste aanspraak op de in de vorige functie laatstgeldende periodiek.

### **Inschaling bij overgang naar functie op hoger salarisniveau**

#### **Artikel 6**

Indien de werknemer een andere functie gaat vervullen waaraan een hogere salarisschaal is verbonden, wordt de werknemer ingeschaald in het naasthogere salarisbedrag in de nieuwe schaal.

De werkgever kan hierbij een extra periodiek toekennen waarbij de periodiekdatum kan worden gewijzigd in de eerste dag van de maand waarin de promotie plaatsvindt.

Indien geen extra periodiek wordt toegekend, blijft de bestaande periodiekdatum gehandhaafd.

### **Inhouden periodieke verhoging**

#### **Artikel 7**

1. Indien de werknemer naar het oordeel van de werkgever zijn functie onvoldoende vervult, kan de werkgever vóórafgaand aan de periodiekdatum besluiten de periodieke verhoging als bedoeld in artikel 4 niet toe te kennen.



2. Aan het bepaalde in lid 1 kan door de werkgever niet eerder toepassing worden gegeven dan op basis van een met instemming van de ondernemingsraad dan wel werknemersvertegenwoordiging vastgestelde beoordelingsregeling.
3. De werkgever kan met terugwerkende kracht toepassing van het bepaalde in het eerste lid van dit artikel wederom ongedaan maken, met dien verstande dat dit dient te geschieden vóór het verstrijken van de voor de werknemer geldende datum van de eerstkomende periodieke verhoging.
4. De werkgever dient de werknemer onverwijld schriftelijk en met redenen omkleed mededeling te doen van de ingevolge dit artikel genomen maatregelen, dit onder opgave van de daaruit voor de salariëring van de werknemer voortvloeiende gevolgen.

### **Toekenning extra periodieken**

#### **Artikel 8**

1.
  - a. Indien de werknemer naar het oordeel van de werkgever zijn functie zeer goed vervult, kan de werkgever jaarlijks besluiten aan de werknemer één of meer extra periodieken toe te kennen.
  - b. De werkgever kan aan het sub a bepaalde uitsluitend toepassing geven ten aanzien van een werknemer die bij hem ten minste één jaar in dienst is.
2. Aan het bepaalde in lid 1 kan door de werkgever niet eerder toepassing worden gegeven dan op basis van een met instemming van de ondernemingsraad dan wel werknemersvertegenwoordiging vastgestelde beoordelingsregeling.
3. Een besluit als in lid 1 bedoeld wordt door de werkgever schriftelijk en met redenen omkleed aan de werknemer medegedeeld, dit onder opgave van de daaruit voor de salariëring van de werknemer voortvloeiende gevolgen.
4. Als gevolg van toepassing van het bepaalde in lid 1 kan het maximum van de salarisschaal geldend voor de door de werknemer vervulde functie met ten hoogste twee periodieken worden overschreden.

### **Afwijking**

#### **Artikel 9**

Van het bepaalde in dit hoofdstuk kan slechts worden afgeweken, indien en voorzover dit in de salarisregeling is bepaald.

## Algemeen

### Artikel 10

De werknemer wordt per 1 september 2001 ingeschaald in de (nieuwe) salarisregeling Jeugdzorg conform de hiernavolgende bepalingen.

## Vaststellen functiebeschrijving

### Artikel 11

1. Als basis voor de inschaling geldt de beschrijving van de feitelijke werkzaamheden die de werknemer duurzaam uitoefent in de periode voorafgaand aan 1 september 2001.
2. De werkgever stelt een beschrijving op van de door de werknemer feitelijk uitgeoefende functie en stelt deze voorlopig vast. Indien de feitelijke werkzaamheden overeenkomen met een functie zoals opgenomen in het functieboek, kan de werkgever die functiebeschrijving uit het functieboek voorleggen aan de werknemer.  
De functiebeschrijving wordt opgesteld overeenkomstig de in het functieboek gehanteerde systematiek met betrekking tot algemene kenmerken, doel van de functie, organisatorische positie, hoofdactiviteiten, profiel en specifieke kenmerken.  
De voorlopig vastgestelde functiebeschrijving wordt schriftelijk aan de werknemer voorgelegd.
3.
  - a. Indien de werknemer instemt met de door de werkgever voorlopig vastgestelde functiebeschrijving, is de functiebeschrijving hiermede definitief geworden.  
Als blijkt van akkoord dienen zowel de werkgever als de werknemer de functiebeschrijving te ondertekenen.
  - b. Indien de werknemer de voorlopig vastgestelde functiebeschrijving niet binnen 14 dagen na ontvangst voor akkoord heeft ondertekend en geretourneerd aan de werkgever, nodigt de werkgever de werknemer uit voor overleg dat erop is gericht (alsnog) overeenstemming te bereiken over de functiebeschrijving.
  - c. Daarna stelt de werkgever de functiebeschrijving definitief vast. Hij brengt de werknemer daarvan schriftelijk op de hoogte en informeert de werknemer daarbij over het postadres van de bevoegde Instellingsbezwarencommissie of Regionale Bezwarencommissie.
4. Als de werknemer niet instemt met het definitief besluit van de werkgever over de functiebeschrijving kan hij binnen 30 dagen na ontvangst van de door

de werkgever vastgestelde definitieve functiebeschrijving bezwaar maken bij de Instellingsbezwarencommissie. Als in de instelling waar de werknemer werkzaam, is geen Instellingsbezwarencommissie is ingesteld, kan de werknemer bezwaar maken bij de Regionale Bezwarencommissie. De bevoegdheden en de werkwijze van deze bezwarencommissies zijn neergelegd in het Reglement Bezwarencommissies in hoofdstuk III van deze salarisregeling.

## Vaststellen salarisschaal

### Artikel 12

1. Op grond van de definitieve functiebeschrijving dient de werkgever de daarbijbehorende salarisschaal vast te stellen.
2. Indien de feitelijke werkzaamheden overeenkomen met een functie zoals opgenomen in het functieboek, kan de werkgever die functiebeschrijving uit het functieboek voorleggen aan de werknemer. De bij deze functiebeschrijving behorende salarisschaal wordt toegekend aan de werknemer door middel van een schriftelijk en voorlopig besluit van de werkgever.
3. Indien de feitelijke werkzaamheden niet of slechts gedeeltelijk overeenkomen met een functie zoals deze is opgenomen in het functieboek, vindt de vaststelling van de salarisschaal als volgt plaats:
  - a. de werkgever geeft aan welke salarisschaal naar zijn mening op de functie dient te worden toegepast; in het geval de functie niet voorkomt in het functieboek geeft de werkgever beargumenteerd aan welke functieverzwarende elementen in de functie ontbreken ten aanzien van een zoveel mogelijk vergelijkbare functie in de naasthogere salarisschaal en welke functieverzwarende elementen in de functie wél aanwezig zijn in vergelijking met een zoveel mogelijk vergelijkbare functie in de naastlagere salarisschaal;
  - of
  - b. de werkgever stelt de salarisschaal vast met behulp van de (computerondersteunde) Bakkenist Methodische Niveau Toekenning (MNT).

De Bakkenist MNT mag door de werkgever slechts worden toegepast indien aan de navolgende voorwaarden is voldaan:

    - de Bakkenist MNT is voor de werkgever en de werknemers gelijkelijk beschikbaar;
    - de Bakkenist MNT is voor de werkgever en de werknemers gelijkelijk toegankelijk;
    - voor zowel de werkgever als de werknemers bestaat de mogelijkheid deskundige ondersteuning in te schakelen.

4. De bij de vastgestelde functiebeschrijving behorende salarisschaal wordt door middel van een schriftelijk en voorlopig besluit van de werkgever aan de werknemer voorgelegd.
5.
  - a. Indien de werknemer instemt met het door de werkgever voorgelegde voorlopig besluit over de vaststelling van de salarisschaal, is de salarisschaal daarmee definitief vastgesteld.  
Als blijkt van akkoord dienen zowel de werkgever als de werknemer het besluit over de vaststelling van de salarisschaal te ondertekenen.
  - b. Indien de werknemer het voorlopig besluit over de vaststelling van de salarisschaal niet binnen 14 dagen na ontvangst voor akkoord heeft ondertekend en geretourneerd aan de werkgever, nodigt de werkgever de werknemer uit voor overleg. Het overleg is erop gericht (alsnog) overeenstemming te bereiken over het besluit over de vaststelling van de salarisschaal.
  - c. Daarna stelt de werkgever de salarisschaal definitief vast. Hij brengt de werknemer daarvan schriftelijk op de hoogte en informeert de werknemer daarbij over het postadres van de bevoegde Regionale Bezwarencommissie.
6. Indien de werknemer niet instemt met de definitieve vaststelling van de salarisschaal door de werkgever, kan hij zich binnen een termijn van 30 dagen na ontvangst van de definitieve vaststelling van de inschaling schriftelijk wenden tot de voor zijn regio ingestelde Regionale Bezwarencommissie op grond van artikel 14 lid 1 van de salarisregeling.  
De bevoegdheden en de werkwijze van de Regionale Bezwarencommissies zijn neergelegd in het Reglement Bezwarencommissies in hoofdstuk III van deze salarisregeling.

### **Inschaling in de nieuwe salarisschaal**

#### **Overgangsregeling voor de periode 1 september 2001 tot 1 september 2004**

##### Artikel 13

1. *Inschaling van werknemers die op 31 augustus 2001 reeds in dienst zijn*
  - a. De werknemer die op 31 augustus 2001 in dienst is van de werkgever, wordt per 1 september 2001 binnen een overeenkomstig artikel 12 vastgestelde salarisschaal ingeschaald. De periodiekdatum van de werknemer wijzigt niet.  
Bij de inschaling wordt uitgegaan van het maandsalaris van de werknemer op 31 augustus 2001. Aan de werknemer wordt de (tijdelijke) periodiek toegekend die overeenkomt met het ten opzichte van dat maandsalaris naasthogere bedrag.

- b. Het maandsalaris van de werknemer op 31 augustus 2001 bestaat uit (afhankelijk van wat voor de betreffende werknemer van toepassing is):
- zijn maandsalaris op grond van de salaristabel die op 31 augustus 2001 van toepassing is, zoals bedoeld in artikel 1 sub f van de CAO,
  - of
  - zijn maandsalaris op grond van een volgnummer uit de BJ-salaristabel die op 31 augustus 2001 van toepassing is, of
  - de som van zijn maandsalaris op grond van de salaristabel die op 31 augustus 2001 van toepassing is, zoals bedoeld in artikel 1 sub f van de CAO en de BJ-toelage waarop hij op grond van artikel 10 van de op 31 augustus 2001 geldende salarisregeling recht heeft.

Als 1 september de reguliere periodiekdatum voor de werknemer is, wordt eerst de periodiek aan de werknemer toegekend op basis van de salarisregeling die op 31 augustus 2001 van toepassing is.

Werknemers die op 31 augustus 2001 de functie pedagogisch medewerker I, II of III of de functie ambulante hulpverlener vervullen, hebben op grond van artikel 11, derde lid sub a, van de salarisregeling die op 31 augustus 2001 van toepassing is,<sup>1</sup> per 1 september 2001 recht op een extra periodiek. Eerst wordt de extra periodiek aan de werknemer toegekend op basis van de salarisregeling die op 31 augustus 2001 van toepassing is.

## 2. *Salarisgarantieregeling*

- a. Als het maandsalaris van de werknemer op 31 augustus 2001, als bedoeld in het eerste lid onder a, hoger is dan het maximale salarisbedrag van de nieuwe salarisschaal, vindt inschaling plaats in een garantieperiodiek die hoort bij de nieuwe salarisschaal. De werknemer houdt recht op inschaling in die garantieperiodiek zolang hij de desbetreffende functie bij de werkgever of diens rechtsopvolger uitoefent. De garantieperiodieken worden geïndexeerd met de algemene loonontwikkeling van de CAO.
- b. Indien de werknemer nog niet
- het maximum van de salarisschaal die op 31 augustus 2001 op hem van toepassing is,
- en/of
- het salarisperspectief dat op hem persoonlijk van toepassing is heeft bereikt,
- én
- dit maximum en/of persoonlijk salarisperspectief hoger is dan het maximum van de nieuwe salarisschaal,

---

<sup>1</sup> Zie boekje CAO Jeugdhulpverlening 2000-2002.

heeft hij recht op garantieperiodieken van zijn salarisschaal. De hoogste garantieperiodiek die de werknemer kan bereiken, is de garantieperiodiek met het naasthogere salarisbedrag ten opzichte van het maximum van zijn salarisschaal die op 31 augustus 2001 van toepassing is en/of zijn persoonlijk salarisperspectief.

- c. De werkgever bericht de werknemer bij de inschaling schriftelijk of de werknemer per 1 september 2001 wordt ingeschaald in een garantieperiodiek en, indien van toepassing, over het gegarandeerde salarisperspectief. In (een aanhangsel bij) de individuele arbeidsovereenkomst wordt de garantieperiodiek die van toepassing is, en het eventuele salarisperspectief vermeld.

### 3. *Tabel van garantieperiodieken*

*Tabel 1a*      *Garantieschalen, salarisbedragen in euro's, afgerond op eurocenten (vanaf 1 april 2006: stijging 1%)*

<i>Schaal</i> → 0: I/D <i>Periodiek</i>	1	2	3	4	5	6
↓						
A	1.773,78	1.867,36	1.972,10	2.110,80	2.267,42	2.445,86
B	1.827,11	1.924,10	2.033,20	2.177,22	2.339,65	2.524,89
C	1.881,91	1.982,78	2.096,24	2.246,07	2.414,83	2.607,33
D	1.938,17	2.043,39	2.161,22	2.316,87	2.491,92	2.691,70
E	1.996,34	2.105,45	2.228,13	2.389,61	2.571,91	2.779,47

### *Vervolg tabel 1a*

<i>Schaal</i> → 0: I/D <i>Periodiek</i>	7	8	9	10	11	12
↓						
A	2.647,56	2.876,93	3.136,35	3.434,09	3.952,94	4.536,76
B	2.734,86	2.973,43	3.243,03	3.552,90	4.091,13	4.697,74
C	2.825,05	3.073,32	3.353,12	3.675,09	4.234,18	4.864,54
D	2.918,14	3.176,13	3.467,07	3.802,13	4.382,57	5.037,17
E	3.014,65	3.282,32	3.585,37	3.933,04	4.535,78	5.216,10

Vervolg tabel 1a

Schaal→ 0: I/D	13	14	15
Periodiek			
↓			
A	5.207,38	6.569,00	7.685,23
B	5.394,54	6.808,53	7.969,41
C	5.589,01	7.057,28	8.264,21
D	5.790,23	7.314,76	8.570,19
E	5.998,26	7.581,96	8.887,31

Tabel 1b *Garantieschalen, salarisbedragen in euro's, afgerond op eurocenten (vanaf 1 oktober 2006: stijging 0,75%)*

Schaal→ 0: I/D	1	2	3	4	5	6
Periodiek						
↓						
A	1.787,08	1.881,37	1.986,89	2.126,63	2.284,43	2.464,20
B	1.840,81	1.938,53	2.048,45	2.193,55	2.357,2	2.543,83
C	1.896,02	1.997,65	2.111,96	2.262,92	2.432,94	2.626,88
D	1.952,71	2.058,72	2.177,43	2.334,25	2.510,61	2.711,89
E	2.011,31	2.121,24	2.244,84	2.407,53	2.591,20	2.800,32

Vervolg tabel 1b

Schaal→ 0: I/D	7	8	9	10	11	12
Periodiek						
↓						
A	2.667,42	2.898,51	3.159,87	3.459,85	3.982,59	4.570,79
B	2.755,37	2.995,73	3.267,35	3.579,55	4.121,81	4.732,97
C	2.846,24	3.096,37	3.378,27	3.702,65	4.265,94	4.901,02
D	2.940,03	3.199,95	3.493,07	3.830,65	4.415,44	5.074,95
E	3.037,26	3.306,94	3.612,26	3.962,54	4.569,80	5.255,22

Vervolg tabel 1b

Schaal→ 0: I/D	13	14	15
Periodiek			
↓			
A	5.246,44	6.618,27	7.742,87
B	5.435,00	6.859,59	8.029,18
C	5.630,93	7.110,21	8.326,19
D	5.833,66	7.369,62	8.634,47
E	6.043,25	7.638,82	8.953,96

Tabel 1c                      *Garantieschalen, salarisbedragen in euro's, afgerond op eurocenten  
(vanaf 1 januari 2007: stijging 0,25%)*

Schaal→ 0: I/D	1	2	3	4	5	6
Periodiek						
↓						
A	1.791,55	1.886,07	1.991,86	2.131,95	2.290,14	2.470,36
B	1.845,41	1.943,38	2.053,57	2.199,03	2.363,09	2.550,19
C	1.900,76	2.002,64	2.117,24	2.268,58	2.439,02	2.633,45
D	1.957,59	2.063,87	2.182,87	2.340,09	2.516,89	2.718,67
E	2.016,34	2.126,54	2.250,45	2.413,55	2.597,68	2.807,32

Vervolg tabel 1c

Schaal→ 0: I/D	7	8	9	10	11	12
Periodiek						
↓						
A	2.674,09	2.905,76	3.167,77	3468,50	3.992,55	4.582,22
B	2.762,26	3.003,22	3.275,52	3588,50	4.132,11	4.744,80
C	2.853,36	3.104,11	3.386,72	3711,91	4.276,60	4.913,27
D	2.947,38	3.207,95	3.501,80	3840,23	4.426,48	5.087,64
E	3.044,85	3.315,21	3.621,29	3972,45	4.581,22	5.268,36



*Vervolg tabel 1c*

<i>Schaal</i> → 0: I/D <i>Periodiek</i> ↓	<i>13</i>	<i>14</i>	<i>15</i>
A	5.259,56	6.634,82	7.762,23
B	5.448,59	6.876,74	8.049,25
C	5.645,01	7.127,99	8.347,01
D	5.848,24	7.388,04	8.656,06
E	6.058,36	7.657,92	8.976,34

*Deel I Instelling en bevoegdheden van de bezwarencommissies***Samenstelling en bevoegdheden van de Regionale Bezwarencommissies (RBC's)**

## Artikel 14

1. CAO-partijen stellen per regionaal werkgebied een Regionale Bezwarencommissie (hierna te noemen RBC) in. Een RBC bestaat uit:
  - een werkgeverslid, benoemd door de Maatschappelijk Ondernemers Groep;
  - een werknemerslid, benoemd door ABVAKABO FNV, CNV Publieke Zaak en FBZ gezamenlijk;
  - een onafhankelijk voorzitter, benoemd door de Maatschappelijk Ondernemers Groep, ABVAKABO FNV, CNV Publieke Zaak en FBZ gezamenlijk.Voor de voorzitter en ieder lid van een RBC kan een plaatsvervanger worden benoemd.
2. Een RBC is bevoegd een uitspraak te doen over:  
de vaststelling van de functiebeschrijving conform artikel 11 van de salarisregeling en/of het indelingsbesluit conform artikel 12 van de salarisregeling.
3. De uitspraak van een RBC heeft het karakter van een zwaarwegend advies. De werkgever kan daar slechts van afwijken als hij daarvoor zwaarwegende argumenten heeft. Als de werkgever van het advies afwijkt brengt hij dat schriftelijk en gemotiveerd ter kennis van de werknemer.

**Samenstelling en bevoegdheden van de Instellingsbezwarencommissies (IBC's)**

## Artikel 15

1. In een organisatie waar op grond van artikel 1, eerste lid sub a, Uitvoeringsregeling R van de CAO een ondernemingsraad is ingesteld, kunnen ondernemingsraad en werkgever overeenkomen een Instellingsbezwarencommissie (hierna te noemen IBC) in te stellen.
2. Een IBC bestaat uit:
  - een werkgeverslid, benoemd door de desbetreffende organisatie;
  - een werknemerslid, benoemd door de ondernemingsraad;
  - een onafhankelijk voorzitter, benoemd door het werkgeverslid en het werknemerslid gezamenlijk.Voor de voorzitter en ieder lid van een IBC kan een plaatsvervanger worden benoemd.

3. Een IBC is bevoegd een uitspraak te doen over: de vaststelling van de functiebeschrijving conform artikel 11 van de salarisregeling. Voor bezwaren tegen de vaststelling van de functiebeschrijving treedt de IBC in de plaats van de RBC.
4. De uitspraak van een IBC heeft het karakter van een zwaarwegend advies. De werkgever kan daar slechts van afwijken als hij daarvoor zwaarwegende argumenten heeft. Als de werkgever van het advies afwijkt, brengt hij dat schriftelijk en gemotiveerd ter kennis van de werknemer.

## **Samenstelling en bevoegdheden van de Landelijke Beroepscommissie (LBC)**

### Artikel 16

1. CAO-partijen stellen een Landelijke Beroepscommissie (hierna te noemen LBC) in. De LBC bestaat uit:
  - een werkgeverslid, benoemd door de Maatschappelijk Ondernemers Groep;
  - een werknemerslid, benoemd door ABVAKABO FNV, CNV Publieke Zaak en FBZ gezamenlijk;
  - een onafhankelijk voorzitter, benoemd door de Maatschappelijk Ondernemers Groep, ABVAKABO FNV, CNV Publieke Zaak en FBZ gezamenlijk.Voor de voorzitter en ieder lid van de LBC kan een plaatsvervanger worden benoemd.
2. De LBC is bevoegd een uitspraak te doen over het zwaarwegend advies van een RBC over het indelingsbesluit.
3. De uitspraak van de LBC is bindend.

### *Deel II Het maken van bezwaar tegen het besluit van de werkgever*

## **Bezwaar tegen de definitieve vaststelling van de functiebeschrijving**

### Artikel 17

1. Tot uiterlijk 30 dagen na ontvangst van het besluit van de definitieve vaststelling van zijn functiebeschrijving conform artikel 11 van de salarisregeling, kan de werknemer daartegen bezwaar aantekenen. Het bezwaar wordt aangetekend door het indienen van een gemotiveerd bezwaarschrift bij de RBC. Als in de organisatie waar de werknemer werkzaam is, een IBC is ingesteld, moet het bezwaarschrift bij de IBC worden ingediend.

2. De werknemer dient het bezwaarschrift in viervoud en voorzien van het definitieve besluit tot vaststelling van de functiebeschrijving in. Tegelijkertijd zendt hij een afschrift van het bezwaarschrift aan de werkgever.
3. De IBC dan wel RBC stelt de werkgever in de gelegenheid binnen 30 dagen een verweerschrift in te dienen. De werkgever dient het verweerschrift in viervoud in. Tegelijkertijd zendt hij een afschrift ervan aan de werknemer.
4. De IBC dan wel RBC beslist op basis van de stukken of partijen worden gehoord. Als ten minste één der partijen daar om verzoekt, hoort de IBC dan wel RBC de partijen. Als een hoorzitting wordt belegd, worden beide partijen uitgenodigd bij die hoorzitting aanwezig te zijn.
5. De IBC dan wel RBC doet in principe binnen acht weken na ontvangst van het bezwaarschrift schriftelijk en gemotiveerd uitspraak. De uitspraak wordt gelijktijdig aan de werknemer en de werkgever toegezonden.

### **Bezwaar tegen de definitieve vaststelling van de salarisschaal**

#### Artikel 18

1. Tot uiterlijk 30 dagen na ontvangst van het besluit van de definitieve vaststelling van zijn salarisschaal conform artikel 12 van de salarisregeling, kan de werknemer daartegen bezwaar aantekenen. Het bezwaar wordt aangetekend door het indienen van een gemotiveerd bezwaarschrift bij de RBC.
2. De werknemer dient het bezwaarschrift in viervoud en voorzien van het definitieve indelingsbesluit in. Tegelijkertijd zendt hij een afschrift van het bezwaarschrift aan de werkgever.
3. De RBC stelt de werkgever in de gelegenheid binnen 30 dagen een verweerschrift in te dienen. De werkgever dient het verweerschrift in viervoud in. Tegelijkertijd zendt hij een afschrift ervan aan de werknemer.
4. De RBC beslist op basis van de stukken of partijen worden gehoord. Als ten minste één der partijen daar om verzoekt, hoort de RBC de partijen. Als een hoorzitting wordt belegd, worden beide partijen uitgenodigd bij die hoorzitting aanwezig te zijn.
5. De RBC doet in principe binnen acht weken na ontvangst van het bezwaarschrift schriftelijk en gemotiveerd uitspraak. De uitspraak wordt gelijktijdig aan de werknemer en de werkgever toegezonden.

### **Beroep tegen een uitspraak van een IBC of RBC inzake de vaststelling van de functiebeschrijving**

#### Artikel 19

Tegen een uitspraak van een IBC of RBC inzake de vaststelling van de functiebeschrijving kan de werknemer bezwaar maken bij de kantonrechter of bij de Commissie van Geschillen als genoemd in artikel 60 van de CAO. Het bepaalde in artikel 60 van de CAO en in Uitvoeringsregeling M, Reglement Commissie van Geschillen, is onverminderd van toepassing.

### **Beroep tegen een uitspraak van een RBC inzake het indelingsbesluit**

#### Artikel 20

1. Tot uiterlijk 30 dagen na een uitspraak van een RBC kan de werknemer daartegen bezwaar maken door het indienen van een gemotiveerd beroepschrift bij de LBC.
2. De werknemer dient het beroepschrift in viervoud en voorzien van het definitieve indelingsbesluit en de uitspraak van de RBC in. Tegelijkertijd zendt hij een afschrift van het bezwaarschrift aan de werkgever.
3. Gelijktijdig met de toezending van het bezwaarschrift maakt de werknemer € 115,- griffierecht over op bankgironummer 69.95.06.615 ten name van FCB Dienstverleners in Arbeidsmarktzaakstukken te Utrecht onder vermelding van de namen van de partijen bij het geschil.
4. De LBC stelt de werkgever in de gelegenheid binnen 30 dagen een verweerschrift in te dienen. De werkgever dient het verweerschrift in viervoud in. Tegelijkertijd zendt hij een afschrift ervan aan de werknemer.
5. De LBC doet niet eerder uitspraak dan nadat zij de werknemer en de werkgever in elkaars aanwezigheid heeft gehoord. Beide partijen kunnen zich desgewenst voor eigen rekening laten bijstaan door een raadsman.
6. De LBC doet in principe binnen acht weken na ontvangst van het beroepschrift schriftelijk en gemotiveerd uitspraak. De uitspraak wordt gelijktijdig aan de werknemer en de werkgever toegezonden. De uitspraak is bindend.
7. Als de LBC de werknemer in het gelijk stelt, restitueert FCB Dienstverleners in Arbeidsmarktzaakstukken te Utrecht € 115,- griffierecht.

#### *Deel IV Opheffing van de bezwarencommissies*

### **Opheffing van de bezwarencommissies**

#### Artikel 21

De bezwarencommissies als bedoeld in de delen I, II en III van dit reglement worden opgeheven als aan de volgende voorwaarden is voldaan:

- alle werknemers in de branche Jeugdzorg zijn overeenkomstig de salarisregeling ingedeeld in een functie en een daarbij passende salarisschaal;
- geen van die werknemers kan op grond van dit reglement een bezwaarschrift (meer) indienen;
- alle ingediende bezwaren zijn afgehandeld.

**Salarisschalen**

## Artikel 22

*Tabel 2a Salarisschalen, salarisbedragen in euro's, afgerond op eurocenten  
(vanaf 1 april 2006: stijging 1%)*

<i>Schaal</i> →	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>
<i>Periodiek</i> ↓						
0	1.319,90	1.341,73	1.409,62	1.500,78	1.553,62	1.666,13
1	1.359,67	1.382,46	1.453,26	1.547,81	1.603,58	1.720,43
2	1.400,41	1.424,66	1.498,36	1.596,80	1.654,49	1.776,21
3	1.442,10	1.468,29	1.544,90	1.647,22	1.707,83	1.833,91
4	1.485,74	1.512,90	1.592,92	1.699,10	1.762,15	1.893,55
5	1.530,36	1.559,45	1.641,89	1.752,43	1.818,87	1.955,13
6	1.575,93	1.606,97	1.692,80	1.807,71	1.877,06	2.018,66
7	1.623,47	1.655,95	1.745,65	1.864,45	1.936,71	2.084,12
8	1.671,95	1.706,37	1.799,48	1.923,62	1.998,78	2.152,01
9	1.722,37	1.758,26	1.855,24	1.984,22	2.062,77	2.221,82
10		1.812,10	1.912,94	2.046,29	2.128,74	2.294,07
11					2.197,09	2.368,76
12						
13						
+1	1.773,78	1.867,36	1.972,10	2.110,80	2.267,42	2.445,86
+2	1.827,11	1.924,10	2.033,20	2.177,22	2.339,65	2.524,89

Vervolg tabel 2a

<i>Schaal</i> →	7	8	9	10	11	12
<i>Periodiek</i> ↓						
0	1.793,17	1.874,63	2.030,78	2.209,70	2.527,31	2.783,82
1	1.852,33	1.937,67	2.099,63	2.285,84	2.616,06	2.882,75
2	1.913,43	2.002,16	2.171,41	2.364,88	2.707,71	2.985,07
3	1.976,48	2.069,56	2.245,10	2.446,33	2.802,26	3.090,78
4	2.041,94	2.138,91	2.321,23	2.530,73	2.900,22	3.200,85
5	2.109,32	2.210,19	2.400,27	2.618,00	3.002,03	3.314,33
6	2.178,66	2.284,38	2.481,74	2.708,18	3.106,77	3.432,16
7	2.250,93	2.361,00	2.566,11	2.801,77	3.215,40	3.553,88
8	2.325,11	2.440,03	2.653,39	2.898,76	3.328,39	3.679,94
9	2.401,73	2.521,98	2.743,58	2.998,65	3.444,75	3.810,37
10	2.480,77	2.606,36	2.837,17	3.101,93	3.565,01	3.945,67
11	2.562,71	2.693,64	2.933,67	3.209,09	3.690,12	4.085,79
12		2.783,82	3.033,08	3.319,65	3.819,09	4.230,78
13						4.381,10
+1	2.647,56	2.876,93	3.136,35	3.434,09	3.952,94	4.536,76
+2	2.734,86	2.973,43	3.243,03	3.552,90	4.091,13	4.697,74



*Vervolg tabel 2a*

<i>Schaal</i> →	<i>13</i>	<i>14</i>	<i>15</i>
<i>Periodiek</i> ↓			
0	3.173,69	3.976,69	4.621,13
1	3.288,13	4.121,67	4.792,31
2	3.406,46	4.272,49	4.969,29
3	3.529,12	4.428,13	5.153,06
4	3.656,17	4.590,09	5.344,12
5	3.787,58	4.757,38	5.541,48
6	3.923,84	4.930,99	5.746,60
7	4.065,44	5.110,88	5.959,47
8	4.211,39	5.297,57	6.180,09
9	4.363,16	5.491,06	6.408,49
10	4.520,28	5.691,31	6.645,61
11	4.683,20	5.898,86	6.891,45
12	4.851,46	6.114,63	7.146,51
13	5.026,02	6.337,70	7.410,77
+1	5.207,38		
+2	5.394,54		

*Tabel 2b Salarisschalen, salarisbedragen in euro's, afgerond op eurocenten (vanaf 1 oktober 2006: stijging 0,75%)*

<i>Schaal</i> →	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>
<i>Periodiek</i> ↓						
0	1.329,80	1.351,79	1.420,19	1.512,04	1.565,27	1.678,63
1	1.369,87	1.392,83	1.464,16	1.559,42	1.615,61	1.733,33
2	1.410,91	1.435,34	1.509,60	1.608,78	1.666,90	1.789,53
3	1.452,92	1.479,30	1.556,49	1.659,57	1.720,64	1.847,66
4	1.496,88	1.524,25	1.604,87	1.711,84	1.775,37	1.907,75
5	1.541,84	1.571,15	1.654,20	1.765,57	1.832,51	1.969,79
6	1.587,75	1.619,02	1.705,50	1.821,27	1.891,14	2.033,80
7	1.635,65	1.668,37	1.758,74	1.878,43	1.951,24	2.099,75
8	1.684,49	1.719,17	1.812,98	1.938,05	2.013,77	2.168,15
9	1.735,29	1.771,45	1.869,15	1.999,10	2.078,24	2.238,48
10		1.825,69	1.927,29	2.061,64	2.144,71	2.311,28
11					2.213,57	2.386,53
12						
13						
+1	1.787,08	1.881,37	1.986,89	2.126,63	2.284,43	2.464,20
+2	1.840,81	1.938,53	2.048,45	2.193,55	2.357,20	2.543,83

Vervolg tabel 2b

<i>Schaal</i> →	7	8	9	10	11	12
<i>Periodiek</i> ↓						
0	1.806,62	1.888,69	2.046,01	2.226,27	2.546,26	2.804,70
1	1.866,22	1.952,20	2.115,38	2.302,98	2.635,68	2.904,37
2	1.927,78	2.017,18	2.187,70	2.382,62	2.728,02	3.007,46
3	1.991,30	2.085,08	2.261,94	2.464,68	2.823,28	3.113,96
4	2.057,25	2.154,95	2.338,64	2.549,71	2.921,97	3.224,86
5	2.125,14	2.226,77	2.418,27	2.637,64	3.024,55	3.339,19
6	2.195,00	2.301,51	2.500,35	2.728,49	3.130,07	3.457,90
7	2.267,81	2.378,71	2.585,36	2.822,78	3.239,52	3.580,53
8	2.342,55	2.458,33	2.673,29	2.920,50	3.353,35	3.707,54
9	2.419,74	2.540,89	2.764,16	3.021,14	3.470,59	3.838,95
10	2.499,38	2.625,91	2.858,45	3.125,19	3.591,75	3.975,26
11	2.581,93	2.713,84	2.955,67	3.233,16	3.717,80	4.116,43
12		2.804,70	3.055,83	3.344,55	3.847,73	4.262,51
13						4.413,96
+1	2.667,42	2.898,51	3.159,87	3.459,85	3.982,59	4.570,79
+2	2.755,37	2.995,73	3.267,35	3.579,55	4.121,81	4.732,97

*Vervolg tabel 2b*

<i>Schaal</i> →	<i>13</i>	<i>14</i>	<i>15</i>
<i>Periodiek</i>			
↓			
0	3.197,49	4.006,52	4.655,79
1	3.312,79	4.152,58	4.828,25
2	3.432,01	4.304,53	5.006,56
3	3.555,59	4.461,34	5.191,71
4	3.683,59	4.624,52	5.384,20
5	3.815,99	4.793,06	5.583,04
6	3953,27	4.967,97	5.789,70
7	4.095,93	5.149,21	6.004,17
8	4.242,98	5.337,30	6.226,44
9	4.395,88	5.532,24	6.456,55
10	4.554,18	5.733,99	6.695,45
11	4.718,32	5.943,10	6.943,14
12	4.887,85	6.160,49	7.200,11
13	5.063,72	6.385,23	7.466,35
+1	<i>5.246,44</i>		
+2	<i>5.435,00</i>		

*Tabel 2c Salarisschalen, salarisbedragen in euro's, afgerond op eurocenten (vanaf 1 januari 2007: stijging 0,25%)*

<i>Schaal</i> →	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>	<i>6</i>
<i>Periodiek</i> ↓						
0	1.333,12	1.355,17	1.423,74	1.515,82	1.569,18	1.682,83
1	1.373,29	1.396,31	1.467,82	1.563,32	1.619,65	1.737,66
2	1.414,44	1.438,93	1.513,37	1.612,80	1.671,07	1.794,00
3	1.456,55	1.483,00	1.560,38	1.663,72	1.724,94	1.852,28
4	1.500,62	1.528,06	1.608,88	1.716,12	1.779,81	1.912,52
5	1.545,69	1.575,08	1.658,34	1.769,98	1.837,09	1.974,71
6	1.591,72	1.623,07	1.709,76	1.825,82	1.895,87	2.038,88
7	1.639,74	1.672,54	1.763,14	1.883,13	1.956,12	2.105,00
8	1.688,70	1.723,47	1.817,51	1.942,90	2.018,80	2.173,57
9	1.739,63	1.775,88	1.873,82	2.004,10	2.083,44	2.244,08
10		1.830,25	1.932,11	2.066,79	2.150,07	2.317,06
11					2.219,10	2.392,50
12						
13						
+1	1.791,55	1.886,07	1.991,86	2.131,95	2.290,14	2.470,36
+2	1.845,41	1.943,38	2.053,57	2.199,03	2.363,09	2.550,19

Vervolg tabel 2c

<i>Schaal</i> →	7	8	9	10	11	12
<i>Periodiek</i> ↓						
0	1.811,14	1.893,41	2.051,13	2.231,84	2.552,63	2.811,71
1	1.870,89	1.957,08	2.120,67	2.308,74	2.642,27	2.911,63
2	1.932,60	2.022,22	2.193,17	2.388,58	2.734,84	3.014,98
3	1.996,28	2.090,29	2.267,59	2.470,84	2.830,34	3.121,74
4	2.062,39	2.160,34	2.344,49	2.556,08	2.929,27	3.232,92
5	2.130,45	2.232,34	2.424,32	2.644,23	3.032,11	3.347,54
6	2.200,49	2.307,26	2.506,60	2.735,31	3.137,90	3.466,54
7	2.273,48	2.384,66	2.591,82	2.829,84	3.247,62	3.589,48
8	2.348,41	2.464,48	2.679,97	2.927,80	3.361,73	3.716,81
9	2.425,79	2.547,24	2.771,07	3.028,69	3.479,27	3.848,55
10	2.505,63	2.632,47	2.865,60	3.133,00	3.600,73	3.985,20
11	2.588,38	2.720,62	2.963,06	3.241,24	3.727,09	4.126,72
12		2.811,71	3.063,47	3.352,91	3.857,35	4.273,17
13						4.424,99
+1	2.674,09	2.905,76	3.167,77	3.468,50	3.992,55	4.582,22
+2	2.762,26	3.003,22	3.275,52	3.588,50	4.132,11	4.744,80

Vervolg tabel 2c

Schaal→	13	14	15
Periodiek ↓			
0	3.205,48	4.016,54	4.667,43
1	3.321,07	4.162,96	4.840,32
2	3.440,59	4.315,29	5.019,08
3	3.564,48	4.472,49	5.204,69
4	3.692,80	4.636,08	5.397,66
5	3.825,53	4.805,04	5.597,00
6	3.963,15	4.980,39	5.804,17
7	4.106,17	5.162,08	6.019,18
8	4.253,59	5.350,64	6.242,01
9	4.406,87	5.546,07	6.472,69
10	4.565,57	5.748,32	6.712,19
11	4.730,12	5.957,96	6.960,50
12	4.900,07	6.175,89	7.218,11
13	5.076,38	6.401,19	7.485,02
+1	5.259,56		
+2	5.448,59		

### Salarisschaal 0

#### Artikel 23

1. Indien de werknemer is aangesteld in het kader van de Regeling in- en doorstroombanen voor langdurig werklozen, wordt hij, indien en voorzover deze regeling dit vereist, in het eerste jaar van aanstelling ingeschaald op het wettelijk minimumloon en heeft hij als periodiekdatum 1 januari, tenzij op grond van artikel 4 van deze salarisregeling een andere periodiekdatum van toepassing is.
2. De indexering van salarisschaal 0 wordt – zo lang de Regeling in- en doorstroombanen langdurig werklozen dit vereist – gerelateerd aan de ontwikkeling van het wettelijk minimumloon. De loonontwikkeling in de CAO wordt niet toegepast op salarisschaal 0.

Tabel 4

*Salarisschaal 0: I/D banen, salarisbedragen in euro's, afgerond op eurocenten*

<i>Vanaf→</i>	<i>1-1-2002</i>	<i>1-7-2002</i>	<i>1-1-2003</i>	<i>1-7-2003</i>	<i>1-1-2006</i>
<i>Periodiek</i>					
↓					
0	1.206,60	1.231,80	1.249,20	1.264,80	1.272,60
1	1.242,67	1.268,64	1.286,53	1.302,61	1.310,65
2	1.279,31	1.306,05	1.324,47	1.341,03	1.349,30
3	1.316,88	1.344,40	1.363,36	1.380,40	1.388,92
4	1.355,85	1.384,19	1.403,71	1.421,26	1.430,03
5	1.395,73	1.424,90	1.444,99	1.463,05	1472,08
6	1.437,02	1.467,05	1.487,74	1.506,34	1515,63
7	1.479,24	1.510,16	1.531,45	1.550,59	1560,16
8	1.522,83	1.554,66	1.576,58	1.596,29	1606,14
9	1.567,83	1.600,60	1.623,17	1.643,46	1654,38



*Werkoverleg*

Iedere vorm van regelmatig en gestructureerd overleg tussen leidinggevende en medewerkers als groep waar informatie wordt uitgewisseld over en invloed wordt uitgeoefend op beslissingen van de leidinggevende ten aanzien van werk en werkomstandigheden.

**Kwalitatief leidinggeven***Hiërarchisch leidinggeven*

Het verdelen van werk, het controleren van de kwaliteit en kwantiteit van de werkzaamheden, de personele zorg (dit is het beoordelen van het functioneren van medewerkers, werven en selecteren, het aanstellen en ontslaan van medewerkers).

*Operationeel leidinggeven*

Het verdelen van werk en het controleren van de kwaliteit en kwantiteit van de werkzaamheden (geen personele zorg).

*Functioneel leidinggeven*

Het geven van leiding aan medewerkers ten aanzien van vakinhoudelijke zaken.

**Kwantitatief leidinggeven**

In een aantal beschrijvingen is uit praktische overwegingen het leiding geven gerelateerd aan een grootteaanuiding van de betreffende afdeling. Deze grootteaanuiding heeft bij benadering betrekking op de volgende aantallen:

- Enkele medewerkers of een groep: tot  $\pm 5$  personen
- Kleine afdeling:  $\pm 5$  tot 15 personen
- Middelgrote afdeling:  $\pm 15$  tot 30 personen
- Grote afdeling:  $\pm 50$  personen of meer

De grootteaanuidingen hebben een zeer relatieve waarde en dienen altijd te worden gelezen in het licht van de context en de inhoud van de functie, zoals de aard van de werkzaamheden waaraan leiding wordt gegeven, de complexiteit van de afdeling en de mate waarin de werkzaamheden op de afdeling overzichtelijk zijn, en dergelijke.

## HOOFDSTUK VI

## FUNCTIEMATRIX

<i>Salaris-schaal</i>	<i>Primair proces</i>	<i>Strategie, beleid en organisatie</i>	<i>Ondersteunend</i>
0: I/D			Instellingshulp
1			Huishoudelijk medewerker
2			
3			Telefonist/Receptionist
4		Administratief medewerker B	Beveiligingsfunctionaris, Terreinmedewerker, Gastvrouw/-heer, Secretariaatsmedewerker C
5		Administratief medewerker A	Technisch onderhoudsmedewerker, Secretariaatsmedewerker B
6		Medewerker personeels-administratie, Salarisadministrateur, Financieel-administratief medewerker	Medewerker rapportage, Medewerker helpdesk, Kok, Secretariaatsmedewerker A
7	Activiteitenbegeleider, Werk-/Leermeester, Verpleegkundige, Pedagogisch medewerker B, Medewerker informatie en advies B		Chef facilitaire dienst, Systeem-/Netwerkbeheerder
8	Bemiddelaar pleegzorg, Medewerker bureau HALT, Gezinshuisouder, Pedagogisch medewerker A, Creatief therapeut	Medewerker PR en communicatie, Medewerker personeelszaken, Opleidingsfunctionaris	Applicatiebeheerder, Gegevensbeheerder

9	Logopedist, Educatied medewerker, Begeleider pleegzorg, Medewerker voorlichting W & S Pleegouders, Cliëntvertrouwens- persoon, Casemanager, Ambulant hulpverlener B, Medewerker aanmelding en screening, Coördinator kindertelefoon, Sociaal-psychiatrisch verpleegkundige, Fysiotherapeut, Medewerker informatie en advies A	Beleidsmedewerker B, Klachtondersteuner, Personeelsfunctionaris, Hoofd financiële administratie	
10	Werkbegeleider, Jeugdbeschermmer, Leidinggevende D, Ambulant hulpverlener A, Jeugdreclasserder Maatschappelijk werker AMK	Beleidsmedewerker A, Hoofd personeel en organisatie	Hoofd facilitaire diensten, Hoofd automatisering
11	Leidinggevende C, Gedragwetenschapper	Jurist, Controller	
12	Leidinggevende B, Kinderarts, Kinder- en jeugdpsychiater Vertrouwensarts		
13	Leidinggevende A		
14			
15			

# Uitvoeringsregeling B

## Overwerk

(ex artikel 39)

### Artikel 1

1. Onder overwerk wordt verstaan:
  - a. Voor werknemers die volgens dienstrooster werken de tijd die zij ingevolge het dienstrooster langer dan 160 uur per 4 weken werken.
  - b. Voor de overige werknemers de tijd gedurende welke arbeid wordt verricht boven het in artikel 33 lid 1 van het algemeen deel van deze CAO vastgestelde aantal uren.
2. Indien gedurende een consignatiedienst als bedoeld in artikel 42 lid 2 van het algemeen deel van deze CAO effectief arbeid moet worden verricht, wordt in afwijking van het bepaalde in het eerste lid onder overwerk verstaan:
  - a. voor werknemers die volgens dienstrooster werken de tijd die zij ingevolge het dienstrooster langer werken dan het in de individuele arbeidsovereenkomst per week vastgestelde aantal uren vermenigvuldigd met vier in een periode van 4 weken;
  - b. voor de overige werknemers de tijd gedurende welke arbeid wordt verricht boven het in de individuele arbeidsovereenkomst per week vastgestelde aantal uren.
3. Voor de toepassing van deze regeling worden de slaapdiensten en consignatie-uren niet onder de overeengekomen arbeidsduur begrepen.
4. Geen vergoeding voor overwerk wordt toegekend indien het overwerk gedurende minder dan een half uur voorafgaand aan of volgend op de normale werktijd wordt verricht.
5. Gedurende de periode dat een werknemer belast is met de leiding of begeleiding van een kamp is deze uitvoeringsregeling niet van toepassing.

### Artikel 2

Voor overwerkvergoeding komen alleen werknemers in aanmerking die een functie vervullen in salarisschaal 0 tot en met 8, voorzover zij het overwerk op verzoek of in opdracht van de werkgever verrichten.

### Artikel 3

De werknemer kiest de vorm van vergoeding<sup>1</sup> voor het verrichte overwerk:

- a. verlof gelijk aan de duur van het overwerk of

---

<sup>1</sup> Met ingang van 1 september 2002. Tot 1 september 2002 geldt een andere regeling, zie daarvoor de CAO 2000-2002.

- b. een financiële vergoeding per uur gelijk aan het uurloon van de werknemer, verhoogd met een toeslag van 25%.

#### Artikel 4

Het opnemen van de compensatie in vrije tijd kan slechts plaatsvinden in het kwartaal volgend op de periode waarin is overgewerkt, tenzij tussen werkgever en werknemer uitdrukkelijk anders is/wordt overeengekomen.

# Uitvoeringsregeling C

## Toelage onregelmatige diensten

(ex artikel 40)

### Artikel 1

Recht op een toelage onregelmatige diensten heeft de werknemer als bedoeld in artikel 40 van deze CAO die een functie vervult in salarisschaal 0 tot en met 11.

Voor de werknemer werkzaam in Families First-projecten geldt een afwijkende vergoeding die staat in artikel 5 van deze Uitvoeringsregeling.

### Artikel 2

1. De uren waarover een vergoeding voor slaapdiensten wordt ontvangen, tellen niet mee voor de berekening van het aantal inconveniënte uren.
2. De uren in een consignatiedienst waarin geen werkzaamheden worden verricht, tellen niet mee voor de berekening van het aantal inconveniënte uren.

### Artikel 3

1. De werknemer kiest de vorm van vergoeding<sup>1</sup> voor inconveniënte uren:
  - a. een financiële toelage per gewerkt uur, die wordt uitgedrukt in een percentage van het voor de werknemer geldende uurloon, waarbij echter voor de berekening als maximum geldt, het uurloon behorende bij schaal 5 periodiek 11 of
  - b. een compensatie in tijd gelijk aan de in lid 2 genoemde procentuele toelage per uur uitgedrukt in tijd.
2. Het percentage van de toelage bedraagt:
  - 25% voor werkzaamheden, verricht op maandag tot en met vrijdag tussen 06.00 uur en 08.00 uur en tussen 18.00 uur en 22.00 uur;
  - 30% voor werkzaamheden, verricht op zaterdag van 06.00 tot 22.00 uur;
  - 45% voor werkzaamheden, verricht op maandag tot en met zaterdag tussen 00.00 uur en 06.00 uur en tussen 22.00 uur en 24.00 uur;
  - 45% voor werkzaamheden, verricht op zon-, feest- en gedenkdagen.

### Artikel 4

De toelage inconveniënte uren wordt niet later uitgekeerd dan bij de uitbetaling van het salaris over de tweede maand na de maand waarin de inconveniënte uren zijn gewerkt.

---

<sup>1</sup> Met ingang van 1 september 2002. Tot 1 september 2002 geldt een andere regeling, zie daarvoor de CAO 2000-2002.

## Artikel 5

De werkgever geeft de werknemer in Families First-projecten:

- a. een vaste onregelmatigheidstoeslag van 8% en
- b. voor de duur van de Families First-werkzaamheden een mobiele telefoon.

# Uitvoeringsregeling D

## Consignatiediensten

(ex artikel 42)

### Artikel 1

1. De werknemer die zich bereikbaar houdt op de wijze als bedoeld in artikel 42 ontvangt<sup>1</sup> daarvoor naar keuze:
  - a. een compensatie in vrije tijd of
  - b. een financiële compensatie.
2. De in lid 1 sub a bedoelde compensatie in vrije tijd bedraagt:
  - voor elk vol etmaal op maandag tot en met vrijdag één uur;
  - voor elk vol etmaal op zaterdagen en zondagen, feest- en gedenkdagen tweeënhalf uur.
3. De in lid 1 sub b bedoelde financiële compensatie bedraagt:
  - voor elk vol etmaal op maandag tot en met vrijdag één uur salaris;
  - voor elk vol etmaal op zaterdagen en zondagen, feest- en gedenkdagen tweeënhalf uren salaris.
4. De werkuren die vallen in een etmaal worden geacht deel uit te maken van dat etmaal.

### Artikel 2

Wanneer tijdens de in artikel 1 genoemde dienst effectief arbeid wordt verricht, zijn onverminderd de in het vorige artikel vermelde compensaties, de Uitvoeringsregelingen B Overwerk en C Toelage onregelmatige diensten van toepassing.

### Artikel 3

Van de in artikel 1 vermelde compensaties kan de werkgever ten gunste van de werknemer afwijken.

### Artikel 4

Tegen zijn/haar wil mag geen consignatiedienst worden opgedragen aan:

- de werknemer van 55 jaar en ouder;
- de zwangere werknemster ná de derde maand van de zwangerschap;
- de werknemster die haar kind borstvoeding geeft.

---

<sup>1</sup> Met ingang van 1 september 2002. Tot 1 september 2002 geldt een andere regeling, zie daarvoor de CAO 2000-2002.



## Artikel 5

Op verzoek van de parttime werknemer dient de werkgever bij het opdragen van het aantal consignatiediensten zoveel mogelijk rekening te houden met de omvang van het dienstverband van de parttime werknemer ten opzichte van de omvang van het dienstverband van de fulltime werknemer.

# Uitvoeringsregeling E

## Verhuiskostenvergoeding

(ex artikel 43, zie ook artikel 7 lid 4)

### Artikel 1

Voor de toepassing van deze regeling wordt verstaan onder:

- a. *gezinsleden*: de echtgenoot of relatiepartner van de werknemer en de kinderen, stief- en pleegkinderen van hemzelf en/of zijn echtgenoot of relatiepartner voor zover zij met hem samenwonen;
- b. *eigen huishouding voeren*: het zelfstandig bewonen van woonruimte, voorzien van eigen meubilair en stoffering;
- c. *jaarsalaris*: twaalf maal het tussen werkgever en werknemer overeengekomen brutomaandsalaris, vermeerderd met de vakantietoeslag.

### Artikel 2

1. De werknemer, die in verband met een indiensttreding is verhuisd en aan wie binnen twee jaren na de verhuizing ontslag op eigen verzoek wordt verleend of die binnen twee jaren na de verhuizing op staande voet wordt ontslagen wegens een dringende reden in de zin van artikel 7:678 van het Burgerlijk Wetboek, dient de hem toegekende tegemoetkoming in de verhuiskosten terug te betalen.  
Overgang zonder onderbreking of met een onderbreking niet langer dan één maand naar een andere werkgever vallend onder de werkingssfeer van deze CAO of de CAO Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening, wordt niet als een ontslag op eigen verzoek beschouwd, tenzij de werknemer als gevolg van die overgang weer moet verhuizen met aanspraak op een tegemoetkoming in de verhuiskosten.
2. De tegemoetkoming in de verhuiskosten wordt aan de werknemer die in verband met een indiensttreding dient te verhuizen, slechts verleend, indien hij schriftelijk heeft verklaard dat de verplichting tot terugbetalen als bedoeld in het vorige lid hem bekend is.

### Artikel 3

1. De in artikel 43 van deze CAO genoemde aanspraak op de tegemoetkoming in de verhuiskosten bij het verlaten van de dienstwoning bestaat niet, indien:
  - a. het verlaten van de dienstwoning samenhangt met een ontslag op eigen verzoek anders dan een ontslag op eigen verzoek met recht op een uitkering voor vervroegd uittreden ex artikel 58 van deze CAO, dan wel met recht op een Overbruggingsuitkering als bedoeld in

- artikel 15 van het reglement van het PGM, dan wel wegens het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd;
- b. het verlaten van de dienstwoning samenhangt met een ontslag op staande voet in de zin van artikel 7:678 van het Burgerlijk Wetboek.
2. Indien het verlaten van de dienstwoning verband houdt met het overlijden van de werknemer, wordt de tegemoetkoming in de verhuiskosten verleend aan de nagelaten gezinsleden.

#### Artikel 4

1. Geen tegemoetkoming in de verhuiskosten wordt verleend, indien de verhuizing niet heeft plaatsgevonden binnen twee jaren nadat de verplichting is ontstaan.
2. Indien de verhuizing ten gevolge van buiten de invloedssfeer van de werknemer liggende factoren niet binnen de in het vorige lid genoemde termijn van twee jaren heeft kunnen plaatsvinden, kan de werkgever op een daartoe strekkend verzoek van de werknemer deze termijn één of meer malen verlengen.

#### Artikel 5

De tegemoetkoming in de verhuiskosten bestaat uit:

- a. een bedrag voor de kosten van vervoer van bagage en van de inboedel van de werknemer en zijn gezinsleden naar de nieuwe woning, waaronder begrepen de kosten van het in- en uitpakken van breekbare zaken;
- b. een bedrag voor dubbele woonkosten;
- c. een bedrag voor alle andere direct uit de verhuizing voortvloeiende kosten.

#### Artikel 6

Het bedrag als bedoeld in artikel 5 sub a wordt vastgesteld op basis van de werkelijk gemaakte kosten, maar maximaal op basis van de adviesprijzen van de georganiseerde verhuisbedrijven.

#### Artikel 7

1. De tegemoetkoming in dubbele woonkosten als bedoeld in artikel 5 sub b is gelijk aan de noodzakelijk te maken kosten, met dien verstande dat de tegemoetkoming maximaal € 272,27 per maand bedraagt over een termijn van maximaal vier maanden wordt verleend.
2. Voor de berekening van de dubbele woonkosten wordt uitgegaan van de feitelijk betaalde kale huur van de oude woning, dan wel indien sprake is van eigen woning(en), de feitelijk betaalde hypotheekrente (na aftrek fiscaal

voordeel). Het aflossingsbestanddeel in de betalingen aan de hypotheeknemer blijft derhalve buiten beschouwing.

#### Artikel 8

1. Indien de werknemer op de dag van verhuizing een eigen huishouding voert en deze ook naar de nieuwe woning wordt overgebracht, wordt het bedrag bedoeld in artikel 5 sub c gesteld op een tegemoetkoming van 12% van het jaarsalaris op de dag van verhuizing, met een maximum van € 5.445,36.
2. Indien de werknemer op de dag van verhuizing geen eigen huishouding voert of deze niet naar de nieuwe woning wordt overgebracht, wordt geen tegemoetkoming als bedoeld in artikel 5 sub c verleend. Indien naar het oordeel van de werkgever bijzondere omstandigheden daartoe aanleiding geven, kan voor deze kosten niettemin een tegemoetkoming worden toegekend van 6% van het jaarsalaris op de dag van verhuizing, met een maximum van € 2.722,68.

#### Artikel 9

1. Bij een verhuizing van een gezin waarvan beide echtgenoten of relatiepartners belanghebbenden zijn in de zin van deze uitvoeringsregeling, wordt de tegemoetkoming als bedoeld in artikel 5, slechts aan één van deze belanghebbenden toegekend, waarbij voor de berekening het hoogste salaris in aanmerking wordt genomen.
2. Indien de werknemer of diens echtgenoot of relatiepartner uit anderen hoofde reeds in enigerlei vorm aanspraak hebben op een tegemoetkoming in de verhuiskosten, wordt de tegemoetkoming krachtens deze uitvoeringsregeling slechts toegekend tot het bedrag, waarmee deze tegemoetkoming de eerstbedoelde aanspraak overschrijdt.

# Uitvoeringsregeling F

## Tegemoetkoming woon/werkverkeer

(ex artikel 44, zie ook artikel 7 lid 4)

### Werknemers met verhuisplicht

#### Artikel 1

1. De werknemer aan wie de verplichting tot verhuizing is opgelegd en die ondanks redelijke en aantoonbare pogingen niet onmiddellijk slaagt in het vinden van een hem passende woongelegenheid, heeft aanspraak op een tegemoetkoming in de kosten voor het dagelijks heen en weer reizen tussen de woning en de plaats van tewerkstelling, zolang hij bij verhuizing in aanmerking zou komen voor een tegemoetkoming in de verhuiskosten.
2. De tegemoetkoming in de reiskosten voor het dagelijks reizen tussen de woning en de plaats van tewerkstelling als bedoeld in lid 1 is gelijk aan de noodzakelijk te maken reiskosten gebaseerd op de laagste klasse van het openbaar vervoer verminderd met een eigen bijdrage van € 40,- per maand, tot een maximum volgens onderstaande tabel:

<i>Enkele-reisafstand in kilometers</i>		<i>Bedrag per maand per 1 januari 2005</i>
<i>meer dan</i>	<i>maar niet meer dan</i>	
0 km	10 km	€ 0,00
10 km	15 km	€ 65,98
15 km	20 km	€ 92,37
20 km	–	€ 131,95

3. Indien de werknemer gebruik maakt van het openbaar vervoer vervalt de in lid 2 genoemde eigen bijdrage. De werknemer dient de vervoersbewijzen aan de werkgever te overleggen.

### Werknemers zonder verhuisplicht

#### Artikel 2

1. Eveneens wordt een tegemoetkoming verleend in de kosten verbonden aan het eenmaal dagelijks heen en weer reizen tussen de woning en de plaats van tewerkstelling aan de werknemer aan wie geen verplichting tot verhuizing is opgelegd.

2. De tegemoetkoming is in dat geval gelijk aan de noodzakelijk te maken reiskosten gebaseerd op de laagste klasse van het openbaar vervoer tot een maximum van € 131,95 per maand, welk bedrag wordt verminderd met een eigen bijdrage van € 40,- per maand. Een aldus berekende tegemoetkoming van € 2,00 per maand of minder wordt niet uitbetaald.
3. Indien de werknemer gebruikmaakt van het openbaar vervoer, vervalt de in lid 2 genoemde eigen bijdrage. De werknemer dient de vervoersbewijzen aan de werkgever te overleggen.

#### Artikel 3

Voor werknemers met een niet-volledig dienstverband worden de in de beide vorige artikelen genoemde bedragen vastgesteld naar rato van het aantal dagen waarop door de werknemer wordt gereisd, waarbij de uit te betalen tegemoetkoming niet hoger kan zijn dan welke zou gelden voor een werknemer met een volledig dienstverband, in overigens gelijke omstandigheden.

#### Artikel 4

Indien de werknemer gedurende het dienstverband op eigen initiatief zonder instemming van de werkgever verhuist naar een woning die verder van de plaats van tewerkstelling is gelegen dan zijn oude woning, dient de werkgever de berekening van de tegemoetkoming te blijven baseren op de noodzakelijk te maken reiskosten tussen de oude woning en de plaats van tewerkstelling.

#### Artikel 5

Op verzoek van de werkgever dient de werknemer de bescheiden te overleggen op basis waarvan het bedrag van de vergoeding kan worden vastgesteld.

# Uitvoeringsregeling J

## Studiefaciliteiten, opleidings- en loopbaanbeleid

*(ex artikel 48, zie ook artikel 7 lid 4)*

### **Begripsomschrijving**

#### Artikel 1

Studiefaciliteiten kunnen worden verleend in de vorm van:

- a. studieverlof als bedoeld in artikel 3 van deze Uitvoeringsregeling; en/of
- b. een financiële tegemoetkoming in de studiekosten als bedoeld in artikel 4 van deze Uitvoeringsregeling.

### **Algemene voorwaarden**

#### Artikel 2

1. De werknemer die voor studiefaciliteiten in aanmerking wenst te komen dient het verzoek daartoe in de regel in voor de aanvang van de studie. Hij laat dit verzoek vergezeld gaan van de voor de beoordeling door de werkgever noodzakelijke gegevens en van een schatting van de te maken studiekosten.
2. Studiefaciliteiten worden verleend voor een bepaalde termijn, die wordt afgeleid van de normaal te achten studieduur. Door de werkgever kan deze termijn worden verlengd.
3. Verleende studiefaciliteiten kunnen – al dan niet tijdelijk – worden ingetrokken indien de werkgever op grond van verkregen inlichtingen van oordeel is dat betrokkene niet in die mate studeert en/of vorderingen maakt dat hij in staat kan worden geacht de studie binnen de in lid 2 genoemde termijn te voltooien.  
De intrekking geschiedt niet indien de betrokken werknemer aannemelijk maakt dat deze omstandigheid niet aan hemzelf te wijten is.

### **Studieverlof**

#### Artikel 3

1. De werknemer wordt studieverlof met behoud van salaris verleend voor maximaal het aantal uren dat noodzakelijk is voor het volgen van lessen en voor het deelnemen aan een examen of tentamen.
2. Studieverlof met behoud van salaris kan voorts worden verleend ter voorbereiding van een examen of tentamen.

## **Tegemoetkoming in de studiekosten**

### Artikel 4

1. Voor volledige tegemoetkoming komen in aanmerking:
  - a. De noodzakelijk te maken reiskosten voor het volgen van lessen en het deelnemen aan een examen of tentamen, op basis van het laagste tarief van het openbaar vervoer.
  - b. De noodzakelijk te maken verblijfkosten voor het deelnemen aan een examen of tentamen, met inachtneming van de ondernemingsregeling conform artikel 45 van de CAO.
2. Voor een tegemoetkoming van minimaal 50% komen in aanmerking de noodzakelijk gemaakte cursus- en lesgelden, de examen- en diplomakosten, alsmede de aanschaffingskosten van het verplicht gestelde studiemateriaal.
3. De tegemoetkoming in de studiekosten wordt per studiejaar betaald.

## **Terugbetaling tegemoetkoming studiekosten**

### Artikel 5

1. Indien dit bij de aanvang van de studie uitdrukkelijk tussen werkgever en werknemer is overeengekomen of indien dit bij de indiensttreding in de individuele arbeidsovereenkomst is vastgelegd, kan de werkgever de aan de werknemer verleende tegemoetkoming in de studiekosten geheel of gedeeltelijk terugvorderen indien:
  - a. de werknemer op eigen verzoek of wegens aan hemzelf te wijten feiten of omstandigheden ontslag wordt verleend, voordat de studie met goed gevolg is beëindigd; maximaal het bedrag dat de werknemer is uitbetaald in het tijdvak van drie jaren voorafgaande aan het ontslag;
  - b. de werknemer de studie niet met goed gevolg heeft beëindigd op grond van omstandigheden die naar het oordeel van de werkgever aan de werknemer te wijten zijn; maximaal het bedrag dat de werknemer is uitbetaald in het tijdvak van drie jaren voorafgaande aan de beëindiging van de studie;
  - c. de werknemer op eigen verzoek of wegens aan hemzelf te wijten feiten of omstandigheden ontslag wordt verleend binnen een termijn van drie jaar na het beëindigen van de studie; voor elke maand die ontbreekt aan de termijn van drie jaren, maximaal 1/36 gedeelte van het bedrag dat de werknemer is uitbetaald in het tijdvak van drie jaren voorafgaande aan het tijdstip waarop de studie is beëindigd.



2. In afwijking van het voorgaande lid van dit artikel kan de aan de werknemer verleende tegemoetkoming in de studiekosten niet worden teruggevorderd indien:
- a. het ontslag geschiedt met recht op wachtgeld;
  - b. het ontslag geschiedt wegens het bereiken van de 65-jarige leeftijd;
  - c. het ontslag geschiedt wegens het bereiken van het moment dat van de Overbruggingsuitkering van het PGGM gebruik wordt gemaakt;
  - d. het ontslag geschiedt wegens het bereiken van het moment dat van de vervroegde uittreding ex artikel 58 van deze CAO gebruik wordt gemaakt;
  - e. het ontslag aansluitend wordt gevolgd door een nieuw aangegane arbeidsovereenkomst met een werkgever die onder de werkingssfeer van deze CAO of de CAO Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening valt;
  - f. het ontslag geschiedt op grond van de toekenning van een WAO- of WIA-uitkering/ANW<sup>1</sup>-uitkering.

---

<sup>1</sup> Algemene Nabestaandenwet (Stb. 1995, 690).

# Uitvoeringsregeling K

## Kampwerk

*(ex artikel 51, zie ook artikel 7 lid 4)*

### Artikel 1

De werkgever kan de werknemer opdragen om in het kader van de werkzaamheden van de organisatie een kamp te leiden of te begeleiden. Vrijstelling hiervan geldt voor de vrouwelijke werknemer die langer dan twee maanden zwanger is of die borstvoeding geeft.

### Artikel 2

De in artikel 1 bedoelde leiding of begeleiding kan de werknemer maximaal voor een aaneengesloten periode van veertien dagen worden opgedragen.

### Artikel 3

Indien aan de werknemer het leiden of begeleiden van verschillende kampen wordt opgedragen dan dient tussen het einde en het begin van deze verschillende kampperioden een onderbreking te zijn van zeven dagen waarin aan hem geen kampwerk mag worden opgedragen.

### Artikel 4

1. Voor iedere dag dat de werknemer belast is met leiding of begeleiding van een kamp, heeft hij recht op 7,2 uur salaris en een vergoeding van € 20,- en ontvangt hij alsmede naar keuze:
  - a. 4,8 uur verlof met behoud van salaris of
  - b. 4,8 uur salaris.
2. *(vervallen)*
3. Deze regeling laat onverlet de compensatie in vrije tijd, waar de werknemer recht op heeft indien deze werkt op arbeidsvrije dagen.
4. De werkgever kan na overleg met de werknemer in afwijking van het gestelde in lid 1a, de werknemer een financiële tegemoetkoming gelijk aan het loon van 4,8 uur verlof toekennen, indien de voortgang van de werkzaamheden zich verzet tegen de compensatie in vrije tijd.

### Artikel 5

De werknemer, belast met de leiding of begeleiding van een kamp heeft gedurende de kampperiode geen recht op overwerkvergoeding.

#### Artikel 6

De werknemer, belast met de leiding of begeleiding van een kamp heeft gedurende de kampperiode geen recht op een toelage onregelmatige dienst. In plaats daarvan ontvangt hij een vergoeding van 14% van het over de kampperiode door hem verdiende salaris, met dien verstande dat de vergoeding maximaal 14% kan bedragen van hetgeen een werknemer ingeschaald in schaal 5 periodiek 11 van de tabel van salarisbedragen over diezelfde kampperiode aan vergoeding zou hebben ontvangen.

#### Artikel 7

Aan een werknemer kunnen per jaar niet meer dan vier kampweken worden opgedragen.

Wanneer een werkgever in enig jaar meer kampweken wil opdragen, kan dat alleen indien de desbetreffende werknemer daarmee instemt.

# Uitvoeringsregeling L

## Inhoudingen wegens voeding en inwoning

*(ex artikel 52, zie ook artikel 7 lid 4)*

### Artikel 1

1. Indien door de werkgever aan de werknemer inwoning en voeding worden verstrekt, wordt deswege op zijn salaris een bedrag overeenkomstig de hieronder vermelde regeling ingehouden.
2. De inhouding voor voeding bedraagt 12% van het salaris met een maximum van € 154,74 per maand.
3. De inhouding voor inwoning bedraagt 8% van het salaris met een maximum van € 185,60 per maand.
4. Voor werknemers die bij een volledige dienstbetrekking een salaris ontvangen dat lager dan of gelijk is aan het minimumloon voor 23-jarigen en ouderen, bedraagt de inhouding voor voeding € 125,67 per maand en voor inwoning € 129,50 per maand.
5. Bij geoorloofde afwezigheid wordt de inhouding voor elke dag waarop geen voeding wordt genoten met € 4,05 per dag verminderd, met dien verstande dat de totale vermindering over een kalendermaand ten hoogste omvat het bedrag dat over die kalendermaand voor het genot van voeding zou zijn ingehouden, indien belanghebbende aanwezig zou zijn geweest.
6. De inhoudingen voor voeding en inwoning zijn inclusief verwarming, verlichting, water en bewassing.

### Artikel 2

1. Indien een werknemer met zijn gezin inwonend is en voeding geniet, bedraagt de inhouding:
  - a. voor inwoning, de huurwaarde voor het in gebruik zijnde woongedeelte. Tenzij het verbruik afzonderlijk wordt geregistreerd, is voor de inhouding voor verwarming, verlichting en water de regeling onder artikel 3 van toepassing.
  - b. voor voeding, 12% van het salaris met een maximum van € 154,74 per maand.

Het aldus berekende bedrag wordt voor de inwonende gezinsleden vermeerderd met:

- 80% voor de echtgeno(o)t(e);
- 30% voor ieder kind dat bij het begin van het kalenderjaar jonger was dan 15 jaar;
- 50% voor ieder overig kind.

2. Bij een afwezigheid van het gehele gezin van langer dan een etmaal bedraagt de restitutie voor voeding per dag het voor het gezin totale maandelijksse ingehouden bedrag voor voeding, gedeeld door 30.

### Artikel 3

Indien de werknemer een dienstwoning bewoont, bedragen de inhoudingen:

- a. voor het gebruik van een woning, 12% van het salaris of indien aangetoond kan worden, dat het bedrag van de huurwaarde dat voor de loon- en inkomstenbelasting in aanmerking wordt genomen, lager is, dit lagere bedrag;
- b. tenzij het verbruik afzonderlijk wordt geregistreerd, bedragen de inhoudingen<sup>1</sup>:
  - voor verwarming van de woning 2,4% van het salaris, met een maximum van € 82,66 per maand;
  - voor energie voor kookdoeleinden 0,9% van het salaris, met een maximum van € 31,75 per maand;
  - voor elektrische energie, anders dan voor verwarming en kookdoeleinden 0,9% van het salaris, met een maximum van € 26,15 per maand;
  - voor leidingwater, 0,4% van het salaris met een maximum van € 15,74 per maand.

### Artikel 4

1. Het salaris ter bepaling van de inhoudingen, genoemd in de voorgaande artikelen, is het brutomaandsalaris als bedoeld in artikel 1 sub f van de CAO.
2. Indien een werknemer een deeltijdbaan bekleedt, is het salaris als in lid 1 vermeld, het brutomaandsalaris op basis van een volledig dienstverband.

### Artikel 5

Voor het gebruik van maaltijden door extern wonende werknemers wordt de inhouding voor voeding per dag gesteld op:

- € 5,53 voor volle kost;
- € 2,77 voor warme maaltijd;
- € 1,38 voor koffiemaaltijd en ontbijt.

### Artikel 6

1. De inhouding voor bewassing voor ongehuwde – extern wonende – werknemers bedraagt € 13,73 per maand.

---

<sup>1</sup> Met ingang van 1 juli 2005. Met ingang van 1 juli 2006 worden de bedragen (inhoudingen) geïndexeerd conform de Rijksregeling ‘circulaire verhoging economische huurwaarde dienstwoningen en verrekeningsbedragen verwarming e.d.’

2. De inhouding voor gezinnen zal afhankelijk van het aantal gezinsleden kunnen variëren van € 17,38 tot € 27,49 per maand.

# Uitvoeringsregeling L I

## Wachtgeld

*(ex artikel 57 aanhef en leden 1 tot en met 3)*

### Artikel 1

1. De in artikel 57 lid 1, lid 2 en lid 3 bedoelde werknemer – hierna aan te duiden als de rechthebbende – komt in aanmerking voor een wachtgeld, bestaande uit een maandelijks uitkering door de voormalige werkgever, met ingang van de datum van ontslag.
2. De berekeningsgrondslag voor het wachtgeld is het laatstgenoten salaris verhoogd met het bedrag van de vakantietoelage waarop de rechthebbende over de maand – gerekend vanaf de dag voorafgaande aan zijn ontslag – aanspraak had of bij waarneming van zijn functie zou hebben gehad, met dien verstande dat:
  - a. indien dit salaris geheel of gedeeltelijk uit wisselende inkomsten bestaat, ten aanzien van deze inkomsten als laatstelijk genoten salaris of als deel zal gelden het gemiddelde salaris over de laatste twaalf volle kalendermaanden aan het ontslag voorafgaand;
  - b. als deel van het laatstelijk genoten salaris tevens zal gelden het bedrag dat over de twaalf volle kalendermaanden voorafgaande aan het ontslag gemiddeld aan toelage als bedoeld in artikel 40 van deze CAO per maand aan de rechthebbende is toegekend.
3. Indien in het laatstelijk genoten salaris als hier berekend wijziging zou zijn gekomen, anders dan door het verwerven van salarisanciënniteit in het geval de rechthebbende in dienst was gebleven op dat salaris, geldt te rekenen van het in werking treden van de wijziging het aldus gewijzigde salaris als laatstelijk genoten salaris.

### Artikel 2

1. De rechthebbende is verplicht zich binnen veertien dagen na de aanzegging van zijn ontslag in te laten schrijven bij het Centrum voor Werk en Inkomen, waaronder hij ressorteert, het handhaven van de inschrijving daaronder begrepen.
2. Het bepaalde in lid 1 is evenwel niet van toepassing op die rechthebbende, die op grond van door het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid gestelde regelen van de inschrijfplicht bij het Centrum voor Werk en Inkomen ontheven is.

### Artikel 3

1. Geen recht op wachtgeld bestaat voor de rechthebbende aan wie ontslag is aangezegd en die na die mededeling een hem aangeboden betrekking, die mede in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden voor hem passend is te achten, heeft geweigerd te aanvaarden.
2. De rechthebbende is verplicht van zijn inkomsten uit arbeid of bedrijf, genoten na zijn ontslagaanzegging, dan wel van de hem gedane uitkeringen ingevolge de sociale verzekeringswetgeving terstond opgaaf te doen bij de voormalige werkgever.

### Artikel 4

Onder diensttijd in de zin van deze regeling wordt verstaan:

- de diensttijd voor bepaalde of onbepaalde tijd doorgebracht in een dienstverband met een werkgever die onder de werkingssfeer van deze CAO, de CAO Gezinsverzorging, de CAO Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening of het Rechtspositiereglement Bijzonder Jeugdwerk valt;
- de diensttijd voor bepaalde of onbepaalde tijd doorgebracht in een dienstverband met het Orthopedagogisch Centrum De Marke te Rekken of haar rechtsvoorganger; met uitzondering van de tijd:
  - a. die voorafgaat aan een onderbreking in de diensttijd door ontslag van langer dan een jaar, tenzij voor de toepassing van artikel 5, tweede en derde lid;
  - b. die in aanmerking is genomen bij de berekening van de duur van een wachtgeld of van een uitkering ter zake van niet-verwijtbare werkloosheid, tenzij voor de toepassing van artikel 5, tweede en derde lid.

### Artikel 5

1. De duur van het wachtgeld bedraagt drie maanden, vermeerderd voor de rechthebbende, die op de dag van het ontslag de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt met een duur gelijk aan 18% van zijn diensttijd, voorts voor de rechthebbende die op de dag van ontslag 21 jaar oud is met een duur gelijk aan 19,5% van zijn diensttijd, en zo vervolgens per leeftijdsjaar opklimmende met 1,5% tot aan de rechthebbende, die op de dag van het ontslag 60 jaar of ouder is. Voor laatstgenoemde bedraagt de vermeerdering 78%.
2. Ten aanzien van de rechthebbende, die bij de aanvang van de in het voorgaande lid bedoelde diensttijd in het genot was van wachtgeld krachtens deze regeling, wordt bij de berekening van de duur van het wachtgeld mede in aanmerking genomen de diensttijd, die bij de berekening van de duur van het eerder toegekende wachtgeld in aanmerking is genomen. Op de aldus berekende duur wordt de duur van het eerder toegekende wachtgeld, met



uitzondering van de verlenging bedoeld in het volgende lid, in mindering gebracht.

3. De duur van het wachtgeld van de rechthebbende die ten tijde van zijn ontslag ten minste 50 jaar oud was en een diensttijd van ten minste 10 jaren had volbracht, wordt na afloop van de daarvoor gestelde termijn verlengd tot de eerste dag van de maand waarin hij de 65-jarige leeftijd bereikt. Deze verlenging wordt niet toegepast indien ter zake van een eerder toegekend wachtgeld een dergelijke verlenging reeds heeft plaatsgevonden, tenzij op de eerste verlenging een dienstverband van ten minste 10 jaren is gevolgd. Eveneens wordt deze verlenging niet toegepast indien het ontslag plaatsvindt vanuit een deeltijdbetrekking van minder dan 10 uren per week.

#### Artikel 6

Het bedrag van het wachtgeld is gedurende de op grond van artikel 5 leden 1 en 2 vastgestelde wachtgeldtermijn de eerste 3 maanden 93%, de daaropvolgende 9 maanden 83%, de daaropvolgende vier jaren 73% en vervolgens 70% van de berekeningsgrondslag, met dien verstande dat het niet daalt beneden het bedrag aan pensioen dat de rechthebbende zou toekomen indien hij op de dag van het ontslag zou zijn gepensioneerd.

Gedurende de in artikel 5 onder 3 beschreven verlenging is het wachtgeld gelijk aan het hiervoor genoemde pensioen, met dien verstande dat gedurende het eerste jaar van die verlenging het wachtgeld ten minste 40% bedraagt van de berekeningsgrondslag.

#### Artikel 7

1. Het wachtgeld wordt verminderd met de inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf door de rechthebbende ter hand genomen met ingang van of na de dag waarop het ontslag ter zake waarvan het wachtgeld is toegekend hem is aangezegd of door hem is aangevraagd. Deze vermindering vindt plaats met betrekking tot het wachtgeld over de maand waarop deze inkomsten betrekking hebben of geacht kunnen worden betrekking te hebben en geschiedt aldus, dat van het wachtgeld wordt afgetrokken het bedrag waarmee het wachtgeld, vermeerderd met die inkomsten, de berekeningsgrondslag overschrijdt.
2. Het onder 1 bepaalde vindt overeenkomstige toepassing ten aanzien van inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf ter hand genomen gedurende non-activiteit, vakantie of verlof onmiddellijk voorafgaande aan het ontslag, ter zake waarvan het wachtgeld is toegekend.
3. Wanneer de rechthebbende arbeid of bedrijf ter hand heeft genomen vóór de dag van het ontslag, anders dan bedoeld in de voorafgaande leden, en na die dag uit die arbeid of dat bedrijf inkomsten of meer inkomsten gaat genieten, is het eerste lid van toepassing, tenzij de rechthebbende aannemelijk maakt, dat

die inkomsten of vermeerdering van inkomsten of een gedeelte daarvan noch het gevolg zijn van een verhoogde werkzaamheid, noch verband houden met het ontslag, in welk geval die inkomsten, die meerdere inkomsten of dat gedeelte daarvan niet in aanmerking worden genomen voor de toepassing van het eerste lid.

4. Inkomsten, die zijn genoten uit hoofde van overwerk, worden niet als inkomsten in de zin van dit artikel aangemerkt.

#### Artikel 8

1. De rechthebbende is verplicht van het ter hand nemen van enige arbeid of bedrijf terstond mededeling te doen aan de voormalige werkgever, onder opgave, voor zover mogelijk, van de inkomsten die hij uit die werkzaamheden zal genieten.
2. Brengt de aard van de werkzaamheden of van de inkomsten mede, dat de inkomsten over een langere termijn moeten worden berekend, dan geschiedt de opgave dienovereenkomstig en wordt op het wachtgeld een vermindering toegepast van een voorlopig vastgesteld bedrag onder voorbehoud van verrekening aan het einde van de evenbedoelde termijn.
3. Ten aanzien van deze verrekening is artikel 7 van toepassing, met dien verstande, dat zij geschiedt over de in de vorige volzin bedoelde langere termijn in plaats van over iedere maand afzonderlijk.
4. Het in de voorgaande leden bepaalde vindt overeenkomstige toepassing ten aanzien van de arbeid of bedrijf en de inkomsten daaruit, bedoeld in artikel 7 tweede en derde lid.

#### Artikel 9

1. Indien de rechthebbende aanspraak heeft op een uitkering krachtens de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering of de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen, die minder bedraagt dan 70% van de berekeningsgrondslag voor deze uitkering, wordt het wachtgeld slechts uitbetaald voor zover het evenbedoelde uitkering te boven gaat.
2. Indien de rechthebbende aan wie wachtgeld is toegekend, uit hoofde van de betrekking, waaraan dit wachtgeld wordt ontleend, aanspraak heeft of verkrijgt op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet, de Ziektewet en de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering of de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen, wordt gedurende de termijn, waarover die aanspraak bestaat, het wachtgeld slechts uitbetaald voor zover het evenbedoelde uitkering te boven gaat.
3. Aan de rechthebbende die een Overbruggingsuitkering ingevolge de pensioenregeling van het PGGM dan wel een uitkering ingevolge Uitvoeringsregeling P Aanspraken bij vervroegde uittreding kan ontvangen,

wordt gedurende de termijn waarover die aanspraak bestaat het wachtgeld slechts uitbetaald voor zover het evenbedoelde uitkering te boven gaat.

#### Artikel 10

1. Het recht op wachtgeld eindigt:
  - a. met ingang van de dag, volgend op de dag van overlijden van de rechthebbende;
  - b. met ingang van de eerste dag van de maand waarin de rechthebbende de leeftijd van 65 jaar bereikt;
  - c. met ingang van de datum waarop de rechthebbende aanspraak maakt op invaliditeitspensioen uit hoofde van de betrekking ter zake waaruit hij met recht op wachtgeld is ontslagen.
2. Het recht op wachtgeld kan geheel of ten dele vervallen worden verklaard indien de rechthebbende:
  - a. zich zodanig gedraagt, dat hij, ware hij in dienst gebleven, zou zijn ontslagen;
  - b. de gegevens, die noodzakelijk zijn voor de vaststelling of de vermindering van het wachtgeld niet, niet volledig of onjuist verstrekt.

#### Artikel 11

1. Indien rechthebbende:
  - a. een hem aangeboden ambt of betrekking, die hem in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden redelijkerwijs kan worden opgedragen, weigert te aanvaarden;
  - b. in de gelegenheid is om op een wijze, die voor hem passend kan worden geacht, inkomsten te verkrijgen, daarvan geen gebruik maakt;
  - c. inkomsten, als bedoeld in artikel 7 zonder voldoende reden prijs geeft, dan wel door eigen schuld of toedoen verloren doet gaan;wordt het wachtgeld verminderd met het bedrag, waarmee het wachtgeld vermeerderd met de verzuimde, dan wel de prijsgegeven of verloren gegane inkomsten de berekeningsgrondslag zou hebben overschreden.
2. Het wachtgeld wordt niet uitbetaald voor de duur dat de rechthebbende:
  - a. de hem opgelegde verplichtingen niet of niet volledig nakomt;
  - b. metterwoon verblijf houdt in het buitenland, tenzij hem op zijn verzoek hiervoor door de voormalige werkgever toestemming is verleend;
  - c. zich niet of onvoldoende houdt aan de voorschriften van het bevoegde uitvoeringsorgaan van de sociale verzekeringswetten en dientengevolge zijn aanspraken op een uitkering als bedoeld in artikel 9 lid 2 verloren heeft doen gaan.

## Artikel 12 (Vervallen)

## Artikel 13

Aan de rechthebbende, die in de gelegenheid is elders inkomsten uit arbeid of bedrijf te gaan verwerven en die daartoe genoodzaakt is te verhuizen, kan een verhuiskostenvergoeding worden toegekend overeenkomstig Uitvoeringsregeling E Verhuiskostenvergoeding.

## Artikel 14

1. Het wachtgeld wordt uitbetaald in maandelijks termijnen. Met toestemming van de rechthebbende kan uitbetaling in langere termijnen plaatsvinden.
2. Zo spoedig mogelijk na overlijden van de rechthebbende wordt aan zijn nagelaten betrekkingen in de zin van artikel 7:674, derde lid, van het Burgerlijk Wetboek een bedrag uitgekeerd gelijk aan de berekeningsgrondslag over een tijdvak van de eerste dag na het overlijden tot en met de laatste dag van de tweede maand volgende op die waarin het overlijden plaatsvond. Wordt op het wachtgeld een vermindering toegepast krachtens artikel 7, 8, 9 of 11 of wordt artikel 10, tweede lid, toegepast dan is de uitkering gelijk aan het bedrag van het wachtgeld dat de rechthebbende op de dag van het overlijden ontving over een tijdvak van de eerste dag na het overlijden tot en met de laatste dag van de tweede maand volgende op die waarin het overlijden plaatsvond.
3. Laat de rechthebbende geen betrekkingen als bedoeld in het tweede lid na, dan kan het daar bedoelde bedrag geheel of ten dele worden uitgekeerd voor de betaling van de kosten van de laatste ziekte en van de lijkbezorging, indien zijn nalatenschap voor de betaling van die kosten ontoereikend is.

## Artikel 15

1. Gedurende de periode waarin de rechthebbende aanspraak heeft op wachtgeld heeft hij, in geval van vrijwillige voortzetting – voor ten minste de helft – van de deelneming in de pensioenregeling die op hem van toepassing was, als tegemoetkoming in de kosten hiervan recht op de helft van het werkgeversaandeel in de pensioenpremie dat de werkgever voor hem over de volle maand voorafgaand aan het ontslag verschuldigd was, respectievelijk bij een wijziging van het premiepercentage verschuldigd zou zijn geweest, ware deze wijziging reeds in evenbedoelde maand van kracht geweest.
2. Indien de rechthebbende:
  - a. 55 jaar of ouder is;
  - én
  - b. de deelneming in de PGGM-pensioenregeling volledig voortzet;

én

c. gedurende de periode waarin recht op wachtgeld bestaat op 60- jarige leeftijd een aanspraak kan effectueren op de Overbruggingsuitkering van het PGGM;

neemt de werkgever, in afwijking van het onder 1 bepaalde, het gehele werkgeversdeel van de pensioenpremie verbonden aan de onder b bedoelde voortzetting voor zijn rekening.

3. Op de tegemoetkoming als bedoeld in lid 1 of lid 2 komt de bijdrage, die de rechthebbende uit het bij wet ingestelde Fonds Voorheffing Pensioenverzekering (FVP) kan ontvangen, in mindering.

# Uitvoeringsregeling L II

## Wachtgeld

*(ex artikel 57 aanhef en lid 4)*

### Artikel 1

1. De in artikel 57 lid 4 bedoelde werknemer – hierna aan te duiden als de rechthebbende – komt in aanmerking voor een wachtgeld, bestaande uit een maandelijkse uitkering door de voormalige werkgever, met ingang van de datum van ontslag.
2. De berekeningsgrondslag voor het wachtgeld is het laatstgenoten salaris verhoogd met het bedrag van de vakantietoelage waarop de rechthebbende over de maand – gerekend vanaf de dag voorafgaande aan zijn ontslag – aanspraak had of bij waarneming van zijn functie zou hebben gehad, met dien verstande dat:
  - a. indien dit salaris geheel of gedeeltelijk uit wisselende inkomsten bestaat, ten aanzien van deze inkomsten als laatstelijk genoten salaris of als deel zal gelden het gemiddelde salaris over de laatste twaalf volle kalendermaanden aan het ontslag voorafgaand;
  - b. als deel van het laatstelijk genoten salaris tevens zal gelden het bedrag dat over de twaalf volle kalendermaanden voorafgaande aan het ontslag gemiddeld aan toelage als bedoeld in artikel 40 van deze CAO per maand aan de rechthebbende is toegekend.
3. Indien in het laatstelijk genoten salaris als hier berekend wijziging zou zijn gekomen, anders dan door het verwerven van salarisanciënniteit in het geval de rechthebbende in dienst was gebleven op dat salaris, geldt te rekenen van het in werking treden van de wijziging het aldus gewijzigde salaris als laatstelijk genoten salaris.

### Artikel 2

1. De rechthebbende is verplicht zich binnen veertien dagen na de aanzegging van zijn ontslag in te laten schrijven bij het Centrum voor Werk en Inkomen, waaronder hij ressorteert, het handhaven van de inschrijving daaronder begrepen.
2. Het bepaalde in lid 1 is evenwel niet van toepassing op die rechthebbende, die op grond van door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid gestelde regelen van de inschrijfplicht bij het Centrum voor Werk en Inkomen ontheven is.
3. De rechthebbende is verplicht van zijn inkomsten uit arbeid of bedrijf, genoten na zijn ontslaanzaanzegging, dan wel van de hem gedane uitkeringen ingevolge

de sociale verzekeringswetgeving terstond opgaaf te doen bij de voormalige werkgever.

### Artikel 3

Onder diensttijd in de zin van deze regeling wordt verstaan: de diensttijd voor bepaalde of onbepaalde tijd in een dienstverband met de werkgever doorgebracht, met uitzondering van de tijd die reeds eerder bij de berekening van de duur van een wachtgeld of van een uitkering ter zake van niet verwijtbare werkloosheid in aanmerking is genomen, tenzij voor de toepassing van artikel 4 lid 2.

### Artikel 4

1. De duur van het wachtgeld bedraagt drie maanden voor elk vol jaar diensttijd bij de werkgever doorgebracht, zulks met een maximum van 24 maanden.
2. De duur van het wachtgeld van de rechthebbende die ten tijde van zijn ontslag de leeftijd van 60 jaar of meer heeft bereikt en die een niet langer dan één jaar onderbroken (gezamenlijke) diensttijd van 15 of meer jaren heeft bij de werkgever(s) vallend onder de werkingssfeer van deze CAO, wordt verlengd tot de eerste dag van de maand waarin hij de 65-jarige leeftijd bereikt.

### Artikel 5

1. Het wachtgeld is gelijk aan het bedrag dat nodig is om:
  - a. hetgeen de rechthebbende krachtens enige verzekering of voorziening tegen de gevolgen van werkloosheid of arbeidsongeschiktheid kan genieten;
  - b. hetgeen de rechthebbende met ingang van of na de dag van het ontslag als inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf, met uitzondering van de inkomsten uit overwerk, ontvangt en wel over de maand waarop eerstgenoemde inkomsten betrekking hebben of geacht kunnen worden betrekking te hebben;
  - c. hetgeen de rechthebbende als overbruggingsuitkering ingevolge de pensioenregeling van het PGGM dan wel als uitkering ingevolge Uitvoeringsregeling P Aanspraken bij vervroegde uittrekking kan ontvangen;aan te vullen tot:
  - 93% van de berekeningsgrondslag gedurende de eerste drie maanden van de wachtgeldperiode;
  - 83% van de berekeningsgrondslag gedurende de daaropvolgende 9 maanden;
  - 73% van de berekeningsgrondslag gedurende de daaropvolgende 12 maanden.

2. Gedurende de in artikel 4 lid 2 bedoelde verlenging bestaat het wachtgeld uit een aanvullende uitkering tot 70% van de berekeningsgrondslag.

#### Artikel 6

Geen recht op wachtgeld bestaat voor de rechthebbende aan wie ontslag is aangezegd en die na die mededeling een hem aangeboden betrekking, die mede in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden voor hem passend is te achten, heeft geweigerd te aanvaarden.

#### Artikel 7

Het recht op wachtgeld eindigt:

- a. met ingang van de dag, volgend op de dag van overlijden van de rechthebbende;
- b. met ingang van de eerste dag van de maand waarin de rechthebbende de leeftijd van 65 jaar bereikt.

#### Artikel 8

Het wachtgeld wordt niet uitbetaald voor de duur dat de rechthebbende:

- a. de hem in artikel 2 opgelegde verplichtingen niet of niet volledig nakomt;
- b. metterwoon verblijf houdt in het buitenland, tenzij hem op zijn verzoek hiervoor door de voormalige werkgever toestemming is verleend;
- c. zich niet of onvoldoende houdt aan de voorschriften van het bevoegde uitvoeringsorgaan van de sociale verzekeringswetten en dientengevolge zijn aanspraken op een uitkering als bedoeld in artikel 5 lid 1 sub a verloren heeft doen gaan.

#### Artikel 9

1. Gedurende de periode waarin de rechthebbende aanspraak heeft op wachtgeld, heeft hij, ingeval van vrijwillige voortzetting – voor ten minste de helft – van de deelneming in de pensioenregeling die op hem van toepassing was, als tegemoetkoming in de kosten hiervan recht op de helft van het werkgeversaandeel in de pensioenpremie dat de werkgever voor hem over de volle maand voorafgaand aan het ontslag was verschuldigd, respectievelijk bij een wijziging van het premiepercentage verschuldigd zou zijn geweest, ware deze wijziging reeds in evenbedoelde maand van kracht geweest.
2. Op de tegemoetkoming als bedoeld in lid 1 komt de bijdrage, die de rechthebbende uit het bij wet ingestelde Fonds Voorheffing Pensioenverzekering (FVP) kan ontvangen, in mindering.



# Uitvoeringsregeling M

## Reglement Commissie van Geschillen

*(ex artikel 60)*

### Artikel 1

1. De Commissie van Geschillen bestaat uit drie leden en drie plaatsvervangende leden.
2. Eén lid en diens plaatsvervanger worden benoemd door de MOgroep en één lid en diens plaatsvervanger door de werknemersorganisaties, partij bij deze CAO.
3. Eén lid en diens plaatsvervanger worden benoemd door de in lid 2 bedoelde partijen gezamenlijk, die optreden als voorzitter c.q. plaatsvervangend voorzitter.
4. De leden worden benoemd voor het tijdvak van twee jaar en zijn na afloop van die periode herbenoembaar.
5. Het secretariaat wordt gevoerd door FCB Dienstverleners in Arbeidsmarktvragestukken, Koningin Wilhelminalaan 3, 3527 LA Utrecht. Telefoon 030 - 298 53 50.

### Artikel 2

1. Een geschil als bedoeld in artikel 60 van deze CAO wordt aanhangig gemaakt door toezending van een met redenen omkleed verzoekschrift in viervoud aan het secretariaat van de Commissie.  
Onmiddellijk na ontvangst van dit verzoekschrift gaat de Commissie na of de verzoeker ontvankelijk is. Indien de verzoeker door de Commissie niet ontvankelijk wordt verklaard doet het secretariaat van de Commissie hiervan binnen drie weken na ontvangst van het verzoekschrift schriftelijk en gemotiveerd mededeling aan verzoeker en diens wederpartij.
2. De partij die het geschil aanhangig maakt, doet hiervan onverwijld schriftelijk mededeling aan de andere partij onder bijvoeging van een afschrift van het verzoek.
3. Na ontvangst van het daartoe strekkende verzoek van het secretariaat van de Commissie dient de wederpartij uiterlijk binnen drie weken na dagtekening van dit verzoek een met redenen omkleed verweerschrift in viervoud bij het secretariaat voornoemd in te dienen.
4. Een afschrift van het verweerschrift dient door de in lid 3 genoemde partij te worden gezonden aan de partij die het geschil aanhangig heeft gemaakt.
5. De voorzitter kan – indien hem dit wenselijk voorkomt – partijen opdragen nadere stukken in te dienen binnen een door hem te stellen termijn en op de door hem voorgeschreven wijze.

### Artikel 3

1. De mondelinge behandeling van het geschil vindt in het algemeen plaats binnen zes weken na indiening van het verzoekschrift.
2. Voor deze behandeling worden partijen ten minste 14 dagen tevoren schriftelijk uitgenodigd.

### Artikel 4

1. Tijdens de behandeling worden partijen in elkaars tegenwoordigheid gehoord, waarbij zij zich door hun raadsman kunnen doen bijstaan.
2. Indien partijen getuigen en/of deskundigen willen doen horen, dienen zij hiervan ten minste acht dagen vóór de dag waarop de mondelinge behandeling plaatsvindt, schriftelijk mededeling te doen aan het secretariaat, zulks onder opgave van naam, adres en beroep van de getuigen en/of deskundigen.
3. Aan de wederpartij dient hiervan onverwijld schriftelijk mededeling te worden gedaan.
4. Partijen en hun raadsman worden in de gelegenheid gesteld ook zelf vragen te stellen aan de wederpartij en aan getuigen en/of deskundigen.
5. Voor 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

De mondelinge behandeling van het geschil geschiedt in het openbaar, tenzij de Commissie anders besluit.

### Artikel 6

De beraadslagingen geschieden in een voltallige vergadering, die niet openbaar is. De tijdens deze zitting gedane mededelingen zijn geheim.

### Artikel 7

De Commissie kan bepalen de behandeling van het geschil schriftelijk af te doen.

### Artikel 8

1. De Commissie neemt een beslissing bij meerderheid van stemmen. De stemming geschiedt mondeling.
2. Geen van de leden mag zich van stemming onthouden.

### Artikel 9

De uitspraak is met redenen omkleed en wordt zo spoedig mogelijk – doch uiterlijk binnen vier weken – na de beraadslagingen schriftelijk aan partijen medegedeeld.

## Artikel 10

1. De werknemer of de werkgever die een geschil aanhangig maakt bij de Commissie van Geschillen dient gelijktijdig met de toezending van het verzoekschrift als bedoeld in artikel 2 van dit reglement € 113,45 over te maken op bankgironummer 69.95.05.615 ten name van FCB Dienstverleners in Arbeidsmarktzaakstukken te Utrecht onder vermelding van de namen van de partijen in het geschil.
2. Indien de Commissie van Geschillen de werknemer of de werkgever, die het geschil aanhangig heeft gemaakt, in het gelijk stelt, wordt door FCB Dienstverleners in Arbeidsmarktzaakstukken) te Utrecht € 90,76 gerestitueerd.
3. Het gestelde in lid 1 en 2 is niet van toepassing op werknemers die lid zijn van één van de vakbonden die partij zijn bij deze CAO.

# Uitvoeringsregeling N

## Reglement Dispensatie Toepassing CAO

*(ex artikel 5)*

### Artikel 1

De werkgever is verplicht het verzoek tot ontheffing vergezeld te doen gaan van:

- a. een vermelding van de CAO-bepaling(en) waarvan ontheffing wordt gevraagd;
- b. de namen en adressen van de werknemers ten behoeve van wie ontheffing wordt gevraagd, alsmede een afschrift van hun arbeidsovereenkomst;
- c. een beleidsplan waaruit de visie van de werkgever op zijn wijze van hulpverlening blijkt;
- d. de redenen waarom ontheffing wordt gevraagd;
- e. een concreet en gemotiveerd voorstel inzake de na de ontheffing van toepassing zijnde arbeidsvoorwaarden
- f. een bewijs dat de ondernemingsraad of – bij het ontbreken daarvan – de werknemersvertegenwoordiging instemt met het verzoek tot ontheffing alsmede met het sub e genoemde voorstel.

### Artikel 2

CAO-partijen zullen bij een ontheffingsverzoek in ieder geval de navolgende punten toetsen:

- de redenen waarom ontheffing wordt gevraagd dienen voldoende gegrond te zijn;
- de arbeidsvoorwaarden voor de werknemers dienen voldoende gewaarborgd te zijn;
- de door de werkgever voorgestelde arbeidsvoorwaardenregeling(en) mag (mogen) niet in strijd zijn met wettelijke bepalingen.

### Artikel 3

1. De uitspraken van CAO-partijen komen tot stand na beraadslagingen aan de hand van de voorgelegde stukken. Indien CAO-partijen het nodig oordelen, kunnen zij een deskundige uitnodigen om als adviseur de beraadslagingen bij te wonen.
2. CAO-partijen zijn bevoegd, alvorens een uitspraak te doen nadere schriftelijke inlichtingen in te winnen, zowel van de werkgever als van derden. CAO-partijen zijn voorts bevoegd de werkgever op te roepen voor een mondelinge toelichting.
3. De kosten van de uitspraak komen voor rekening van de werkgever.

#### Artikel 4

De uitspraak waarbij het verzoek tot ontheffing wordt ingewilligd, kan slechts bij eenstemmigheid worden gegeven.

#### Artikel 5

1. De uitspraak wordt gegeven onder vermelding van de overwegingen die tot de uitspraak hebben geleid.
2. Indien het verzoek tot ontheffing wordt ingewilligd kunnen CAO-partijen aan hun uitspraak voorwaarden verbinden.

# Uitvoeringsregeling P

## Aanspraken bij vervroegde uittreding

(ex artikel 58)

### Artikel 1

Deze regeling verstaat onder:

- a. *ontslag*: ontslag als bedoeld in artikel 58 van deze CAO;
- b. *belanghebbende*: de werknemer aan wie het ontslag als bedoeld onder a is verleend;
- c. *uitkering*: de uitkering bedoeld in artikel 4 van de regeling;
- d. *diensttijd*:
  - de tijd doorgebracht als werknemer in dienst van één of meer instellingen, die materieel onder de werkingssfeer van het PGGM vallen. Hieronder wordt in ieder geval begrepen de tijd doorgebracht als werknemer in een instelling die valt onder de werkingssfeer van de navolgende CAO's:
    - CAO Jeugdzorg;
    - CAO Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening;
    - CAO Thuiszorg;
    - CAO Gehandicaptenzorg;
    - CAO Verpleeg- en Verzorgingshuizen;
    - CAO Geestelijke Gezondheidszorg;
    - CAO Ziekenhuizen;
    - CAO Schippersinternaten en kermisexploitanten;
    - het Rechtspositiereglement Bijzonder Jeugdwerk;
  - de tijd doorgebracht als ambtenaar in een instelling als bedoeld in artikel B 3 van de Algemene Burgerlijke Pensioenwet, indien en voor zover de door deze instelling verrichte werkzaamheden naar hun aard dezelfde zijn als van de instellingen, die materieel onder de werkingssfeer van het PGGM vallen.

Bij de berekening van de diensttijd wordt 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 niet als onderbreking aangemerkt.
- e. *laatstelijk genoten salaris*
  1. het salaris verhoogd met het bedrag van de vakantietoelage waarop belanghebbende over de maand – gerekend vanaf de dag voorafgaande aan zijn ontslag – aanspraak had of bij waarneming van zijn functie zou hebben gehad, met dien verstande dat:

- a. indien dit salaris geheel of gedeeltelijk uit wisselende inkomsten bestaat, ten aanzien van deze inkomsten als laatstelijk genoten salaris of als deel zal gelden het gemiddelde salaris over de laatste twaalf volle kalendermaanden aan het ontslag voorafgaand;
  - b. als deel van het laatstelijk genoten salaris tevens zal gelden het bedrag dat over de twaalf volle kalendermaanden voorafgaande aan het ontslag gemiddeld aan toelage als bedoeld in artikel 40 van deze CAO per maand aan belanghebbende is toegekend.
2. Indien in het laatstelijk genoten salaris, omschreven in het vorige lid anders dan ten gevolge van de toekenning van periodieke verhogingen wijziging zou zijn gekomen, wanneer de belanghebbende op dat salaris in dienst zou zijn gebleven, zal van de dag van inwerkingtreding van die wijziging af het aldus gewijzigde bedrag als laatstgenoten salaris gelden.
  3. Indien in de loop van het jaar onmiddellijk voorafgaand aan het ontslag een aanmerkelijke wijziging heeft plaatsgevonden in de omvang van de werkzaamheden, geldt in zoverre in afwijking van de vorige leden als laatstelijk genoten salaris het gemiddelde salaris over evenbedoeld jaar.
  4. In bijzondere gevallen kan het OAJ op een daartoe strekkend verzoek van belanghebbende of de werkgever van het bepaalde in de vorige leden ten gunste van de belanghebbende afwijken.

## Artikel 2

1. Aan de werknemer geboren voor 1949 wordt op diens verzoek ontslag verleend met recht op een uitkering als bedoeld in artikel 4, indien hij op de datum van zijn ontslag 60 jaar of ouder is en direct voorafgaand aan de datum van het ontslag een ononderbroken diensttijd heeft van ten minste 10 jaren.
2. Het bepaalde in het voorgaande lid is niet van toepassing op de werknemer die als deelnemer in het PGGM gebruik kan (gaan) maken van de Overbruggingsregeling van het PGGM.

## Artikel 3

1. De belanghebbende heeft recht op een uitkering met ingang van de dag van ontslag.
2. De werkgever kent de uitkering toe op schriftelijke aanvraag door de belanghebbende. Bij deze aanvraag dienen de gegevens, die op grond van door het OAJ vast te stellen richtlijnen voor de behandeling noodzakelijk zijn, door of vanwege de belanghebbende aan de werkgever te worden overgelegd.

3. Het recht op uitkering vervalt indien de aanvraag voor toekenning van een uitkering als bedoeld in het tweede lid door de werkgever niet is ontvangen binnen een termijn van twee jaar na het ontstaan van dat recht.

#### Artikel 4

1. De uitkering bedraagt 80% van het laatstelijk genoten salaris, met dien verstande dat het bedrag van de uitkering tezamen met andere inkomsten uit arbeid niet lager is dan een bedrag vast te stellen op overeenkomstige wijze als die van berekening van het bruto-ouderdomspensioen en van de brutovakantie-uitkering van een gehuwde man als aangegeven in artikel 8 onderscheidenlijk artikel 22b van de Algemene Ouderdomswet (*Stb.* 1965, 429).
2. Indien de uitkering bedoeld in het vorige lid wordt toegekend uit hoofde van ontslag uit een betrekking die geen volledige betrekking vormt, wordt het in dat lid bedoelde minimumbedrag naar evenredigheid verminderd.
3. De uitkering wordt in maandelijkse termijnen betaald.

#### Artikel 5

Indien op de belanghebbende tijdens het dienstverband waaruit hij met recht op uitkering is ontslagen artikel N 9, 1e lid, van de Algemene burgerlijke pensioenwet van toepassing was, wordt de door de belanghebbende over de uitkering verschuldigde premie ingevolge de Algemene Ouderdomswet (*Stb.* 1965, 429) en de Algemene Nabestaandenwet (*Stb.* 1995,690) door de werkgever voldaan.

#### Artikel 6

Gedurende de periode dat de belanghebbende de uitkering geniet heeft hij, indien voortzetting op vrijwillige basis van de deelneming aan de pensioenregeling die op hem van toepassing was mogelijk is, als tegemoetkoming in de kosten van evenbedoelde voortzetting recht op de helft van het werkgeversaandeel in de pensioenpremie welke de werkgever voor de belanghebbende over de volle maand voorafgaand aan het ontslag was verschuldigd, resp. bij een wijziging van het voor de werkgever geldende premiepercentage verschuldigd zou zijn geweest, ware deze wijziging reeds in evenvermelde maand van kracht geweest. Zulks is alleen van toepassing indien de belanghebbende zelf ten minste de helft van het werknemersaandeel in de voortzetting van voornoemde pensioenregeling voor zijn rekening neemt.

#### Artikel 7

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 over de



maand, waarop deze inkomsten betrekking hebben of geacht kunnen worden betrekking te hebben.

2. Wanneer de belanghebbende arbeid of bedrijf ter hand heeft genomen vóór de dag van het ontslag en na die dag uit die arbeid of dat bedrijf inkomsten of meerinkomsten gaat genieten, is het eerste lid ten aanzien van die inkomsten, vermeerdering van inkomsten of een gedeelte daarvan niet van toepassing, indien de belanghebbende aannemelijk maakt dat die inkomsten, vermeerdering van inkomsten of dat gedeelte daarvan noch het gevolg zijn van een verhoogde werkzaamheid noch verband houden met het ontslag. Het bepaalde in de vorige volzin 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 één jaar voorafgaand aan het ontslag.
3. Ten aanzien van de belanghebbende, die na zijn ontslag uit hoofde van ziekte nog aanspraken in verband met de betrekking waaruit hij is ontslagen heeft of krijgt, wordt de uitkering tot het einde van de periode waarover die aanspraken bestaan verminderd met het bedrag daarvan.
4. Voor de toepassing van dit artikel wordt een uitkering krachtens de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering of de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen aangemerkt als inkomsten in verband met arbeid.
5. Indien in het bedrag der inkomsten bedoeld in de voorgaande leden, is of kan worden geacht te zijn begrepen een vergoeding ter zake van de premie Algemene Ouderdomswet (*Stb.* 1965, 429) en de Algemene Nabestaandenwet (*Stb.* 1995,690), blijft deze vergoeding voor de belanghebbende die tijdens het dienstverband waaruit hij met recht op uitkering is ontslagen ambtenaar in de zin van de Algemene burgerlijke pensioenwet was, bij de toepassing van dit artikel buiten beschouwing.
6. In bijzondere gevallen kan het OAJ op een daartoe strekkend verzoek van belanghebbende of de betrokken werkgever van het in dit artikel bepaalde ten gunste van belanghebbende afwijken.

## Artikel 8

1. De belanghebbende is verplicht van het ter hand nemen van enige arbeid of bedrijf terstond mededeling te doen aan de voormalige werkgever onder opgave, voor zover mogelijk, van de inkomsten die hij uit die werkzaamheden zal genieten. Indien de inkomsten niet vooraf zijn op te geven, doet hij tijdig vóór het verschijnen van elke uitkeringstermijn opgave van inkomsten, die hij sinds het ter hand nemen van de werkzaamheden of sinds de vorige opgave heeft genoten. Het OAJ geeft nadere voorschriften aangaande het doen van mededelingen door de belanghebbende met betrekking tot de inkomsten uit of in verband met arbeid of bedrijf.

2. Indien de aard van de werkzaamheden of van de inkomsten medebrengt dat de inkomsten over een langere termijn moeten worden berekend, geschiedt de opgave dienovereenkomstig en wordt op de uitkering een vermindering toegepast van een voorlopig vastgesteld bedrag onder voorbehoud van verrekening aan het einde van de evenbedoelde termijn.  
Ten aanzien van deze verrekening is artikel 7 van toepassing met dien verstande, dat zij geschiedt over de in de vorige volzin bedoelde langere termijn in plaats van over iedere maand afzonderlijk.
3. Het in de voorgaande leden bepaalde vindt overeenkomstige toepassing ten aanzien van de arbeid of het bedrijf en de inkomsten daaruit, bedoeld in artikel 7, tweede lid alsmede ten aanzien van de inkomsten ter zake van aanspraken of de uitkering bedoeld in artikel 7, derde en vierde lid.
4. De belanghebbende aan wie een uitkering is toegekend, wordt door het aanvaarden van de uitkering geacht er in toe te stemmen, dat allen, die daarvoor naar het oordeel van het OAJ in aanmerking komen, omtrent zijn omstandigheden alle inlichtingen geven, die voor de uitvoering van deze regeling noodzakelijk zijn.

#### Artikel 9

Indien de belanghebbende langer dan een jaar al dan niet aangevangen vóór de datum van ingang van zijn ontslag wegens ziekte verhinderd is arbeid te verrichten, kan hij door de werkgever worden verplicht zich geneeskundig te doen onderzoeken.

#### Artikel 10

1. Het recht op uitkering eindigt:
  - a. met ingang van de eerste dag van de maand volgende op die waarin de belanghebbende de leeftijd van 65 jaar bereikt;
  - b. met ingang van de dag volgende op die, waarop de belanghebbende is overleden;
  - c. onverminderd het gestelde in de laatste volzin van dit lid, met ingang van de eerste dag van de tweede maand volgende op die waarin de belanghebbende in het genot wordt gesteld van een naar volledige arbeidsongeschiktheid berekende uitkering uit hoofde van de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering of de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen.
  - d. behoudens het bepaalde in het tweede lid van dit artikel, met ingang van de eerste dag van de tweede maand volgend op die waarin de belanghebbende in het genot wordt gesteld van het invaliditeitspensioen als bedoeld in artikel E 1, lid 1 sub b van de Algemene Burgerlijke Pensioenwet.

Indien en voor zover de in het geval onder c toegekende inkomensvervangende arbeidsongeschiktheidsuitkering lager is dan de uitkering die de betrokkene als belanghebbende in de zin van deze regeling zou hebben ontvangen, indien het bepaalde onder c niet op hem van toepassing zou zijn geweest, wordt het verschil hem bij wijze van toelage uitgekeerd.

2. In afwijking van het gestelde in het vorige lid, onder d, eindigt het recht op uitkering met ingang van de dag dat de belanghebbende uit hoofde van ziekte of gebreken blijvend ongeschikt is verklaard voor het vervullen van de betrekking welke hij gedurende de met recht op uitkering doorgebrachte periode bekleedde en hem uit dien hoofde het invaliditeitspensioen als bedoeld in artikel E 1, lid 1 sub b van de Algemene Burgerlijke Pensioenwet is toegekend.
3. Het recht op uitkering kan geheel of ten dele vervallen worden verklaard indien de belanghebbende de gegevens die noodzakelijk zijn voor de vaststelling of de vermindering van de uitkering niet, niet volledig of onjuist verstrekt.

#### Artikel 11

1. Zo spoedig mogelijk na het overlijden van de belanghebbende aan wie een uitkering is toegekend, 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 gelijk aan twee maandelijks uitkeringsbedragen.  
Indien op de uitkering een vermindering wordt toegepast krachtens artikel 7 of 8, is het bedrag dat ingevolge de voorafgaande volzin wordt toegekend, gelijk aan het tweevoudige van de uitkering waarop de belanghebbende over de gehele maand, voorafgaande aan die waarin zijn overlijden heeft plaatsgevonden aanspraak heeft gehad.
2. Indien er geen nagelaten betrekkingen als bedoeld in lid 1 zijn, wordt de uitkering toegekend aan degene(n) van wie de overledene kostwinner was.
3. Ontbreekt ook een kostwinner als bedoeld in lid 2, dan kan in bijzondere gevallen de in lid 1 bedoelde uitkering worden uitbetaald aan de persoon of personen die daarvoor naar het oordeel van de werkgever naar billijkheidsoverwegingen in aanmerking komt/komen.
4. De uitkering als bedoeld in het eerste lid 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 wettelijke voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering.

## Artikel 12

Het OAJ kan voor de uitvoering van deze regeling nadere voorschriften geven.

## Artikel 13

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

# Uitvoeringsregeling Q

## Slaapdiensten

*(ex artikel 41)*

### Artikel 1

De werknemer die in opdracht van de werkgever een slaapdienst verricht, wordt voor het verrichten van slaapdienst een vergoeding toegekend in de vorm van doorbetaalde vrije tijd ter grootte van 50% van de duur van de slaapdienst.

### Artikel 2

Onder slaapdienst wordt verstaan een aaneengesloten dienst van minimaal 6 uur, maar maximaal 8 uur, waarin de werknemer in de instelling aanwezig en beschikbaar moet zijn voor het verrichten van noodzakelijke en onvoorziene werkzaamheden, maar overigens rust geniet.

### Artikel 3

Tegen zijn/haar wil mag geen slaapdienst worden opgedragen aan:

- de werknemer van 55 jaar of ouder;
- de zwangere werkneemster ná de derde maand van de zwangerschap;
- de werkneemster die haar kind borstvoeding geeft.

### Artikel 4

Op verzoek van de parttime werknemer dient de werkgever bij het opdragen van het aantal slaapdiensten zoveel mogelijk rekening te houden met de omvang van het dienstverband van de parttime werknemer ten opzichte van de omvang van het dienstverband van de fulltime werknemer.

# Uitvoeringsregeling R

## Sociaal-organisatorische regelingen

(ex artikel 28)

### A Medezeggenschap

#### Artikel 1

##### *Ondernemingsraad*

1.
  - a. De werkgever die een organisatie in stand houdt waarin in de regel ten minste 35 werknemers op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam zijn en die niet valt onder de verplichting van artikel 2 van de Wet op de Ondernemingsraden (WOR) is niettemin verplicht een ondernemingsraad in te stellen.
  - b. De sub a bedoelde werkgever dient van de instelling van de ondernemingsraad schriftelijk mededeling te doen aan de Bedrijfscommissie voor de Welzijnssector.<sup>1</sup>
  - c. Ten aanzien van de op grond van artikel 2 WOR ingestelde ondernemingsraad in een organisatie waar in de regel minder dan 100 personen werkzaam zijn, alsmede ten aanzien van de ondernemingsraad die is ingesteld op grond van de sub a vervatte verplichting, is het bepaalde in artikel 25 WOR onverkort van toepassing.
2.
  - a. De werkgever kan met inachtneming van de WOR regelingen overeenkomen ten aanzien van onderwerpen welke niet in deze CAO zijn geregeld (bijvoorbeeld een algemene instellingsregeling met betrekking tot het verstrekken van extra verlof en/of een gratificatie aan de werknemer op grond van buitengewone toewijding of bijzondere extra inspanning).
  - b. Wanneer de vacature van een werknemer belast met de hoogste dagelijkse leiding in de organisatie moet worden vervuld, stelt de werkgever de ondernemingsraad in de gelegenheid een gesprek te voeren met de gerede kandidaat/kandidaten voor de vervulling van deze vacature. Het oordeel van de ondernemingsraad over deze kandidaat/kandidaten zal voor de standpuntbepaling van de werkgever zwaar wegen.

---

<sup>1</sup> Secretariaatsadres: Centrum Arbeidsverhoudingen (CAOP), Postbus 556, 2501 CN Den Haag. Tel. (070) 376 57 65..

- c. De ondernemingsraad wordt de bevoegdheid toegekend om namens de werknemers een voordracht te doen met betrekking tot de benoeming van één daartoe gereserveerde bestuurszetel. De benoeming vindt plaats door het bestuur van de organisatie. Dit laat onverlet de mogelijkheid om de per 1 april 2000 bestaande situaties, waarbij sprake is van meer dan één bestuurszetel namens de werknemers, te handhaven.
- 3.
- a. Vóórdat de begroting door het bestuur van de instelling wordt vastgesteld, heeft de ondernemingsraad het recht deze te bespreken.
  - b. Ten aanzien van het sub a bedoelde recht van bespreking zijn de bepalingen van de WOR niet van toepassing.
  - c. Het bepaalde sub a en b is niet van toepassing indien en voor zover de ondernemingsraad in zijn reglement verder strekkende bevoegdheden heeft.
- 4.
- a. De leden van de ondernemingsraad hebben het recht per jaar 115 uren tijdens werktijd te besteden aan werkzaamheden verband houdende met de raad, anders dan voor het bijwonen van de vergaderingen van de raad en van vergaderingen van door de raad ingestelde commissies. Voor werknemers met een niet volledig dienstverband wordt het aantal uren naar evenredigheid vastgesteld, met dien verstande dat het aantal uren niet lager dan 70 per jaar kan worden gesteld.
  - b. De werkgever dient met zijn ondernemingsraad overleg te voeren over de effectuering/invulling van de uren als genoemd in lid 4 sub a. De uit dit overleg voortgevloeide afspraken kunnen nadien slechts met wederzijds goedvinden worden gewijzigd. Deze urenfaciliteitenregeling dient tevens afspraken te bevatten ten aanzien van de vervanging van ondernemingsraadsleden in geval van aantoonbare en noodzakelijke ondernemingsraadswerkzaamheden.
  - c. Aangezien de tijd besteed aan werkzaamheden voor de ondernemingsraad als werktijd wordt beschouwd, kan zich bij de parttimer het probleem voordoen dat de bij arbeidsovereenkomst overeengekomen arbeidsduur door de werkzaamheden van de ondernemingsraad wordt overschreden of dat de ondernemingsraadswerkzaamheden een groot deel van de overeengekomen arbeidsduur in beslag nemen. Wanneer dit tot problemen leidt, kan de werkgever de arbeidsduur van de parttimer op diens verzoek tijdelijk uitbreiden met de tijd die de betrokken parttimer naar het oordeel van de werkgever nodig heeft voor de ondernemingsraadswerkzaamheden.

- d. Een achterbanraadpleging door de ondernemingsraad zoals bedoeld in artikel 17 lid 1 WOR geldt voor alle werknemers als werktijd.
  - e. De ondernemingsraad heeft aanspraak op ondersteuning door een ambtelijk secretaris voor ten minste 250 uur per jaar. De ondernemingsraad kan besluiten deze uren geheel of gedeeltelijk ter beschikking te stellen aan de voorzitter, secretaris of andere daartoe aan te wijzen ondernemingsraadsleden.
5. De werkgever verstrekt maandelijks aan de ondernemingsraad een overzicht van het verrichte overwerk.
6. De werkgever draagt zorg voor secretariële ondersteuning van de ondernemingsraad.
- Werknemersvertegenwoordiging*
7. Indien noch op grond van het bepaalde in de WOR noch op grond van het gestelde in lid 1 de verplichting tot het instellen van een ondernemingsraad bestaat, is de werkgever verplicht – onverlet het bepaalde in artikel 35b WOR – tijdig met een werknemersvertegenwoordiging tijdens de arbeidsduur in overleg te treden met betrekking tot de volgende onderwerpen:
- a. belangrijke inkrimping, uitbreiding, beëindiging, reorganisatie, fusie, het aangaan of verbreken van duurzame samenwerking met andere organisaties of andere wijziging van de werkzaamheden;
  - b. de vaststelling van maatregelen op het gebied van opleiding, bijscholing, werktijden en vakantieregelingen;
  - c. wijzigingen in de statuten en het huishoudelijk reglement van de werkgever;
  - d. vaststelling en wijziging van het beleid ten aanzien van detachering.
8. a. De werkgever is verplicht aan de werknemersvertegenwoordiging alle informatie te verstrekken die zij voor de vervulling van haar functie redelijkerwijze nodig heeft.
- b. Het bepaalde in lid 5 is van overeenkomstige toepassing.
9. a. Het bepaalde in lid 2 is van overeenkomstige toepassing ten aanzien van de werknemersvertegenwoordiging.
- b. Indien de werkgever zou willen afwijken van het oordeel van de werknemersvertegenwoordiging met betrekking tot de gereede kandidaat/kandidaten voor de vervulling van de in lid 2 bedoelde vacature, dient hij dit gemotiveerd aan de werknemersvertegenwoordiging mede te delen.
- c. De werkgever stelt de werknemersvertegenwoordiging in de gelegenheid advies uit te brengen over elk door hem voorgenomen besluit tot benoeming of ontslag van een werknemer als bedoeld in lid 2.



## **B Faciliteiten leden en kaderleden werknemersorganisaties**

### Artikel 2

1. Tenzij de te verrichten werkzaamheden zich naar het oordeel van de werkgever daartegen verzetten, heeft de werknemer die lid is van een vakorganisatie, partij bij deze CAO, op een daartoe strekkend schriftelijk verzoek van deze organisatie, recht op maximaal 26 dagen buitengewoon verlof met behoud van salaris, voor het deelnemen aan die werkzaamheden/bijeenkomsten, die door kaderleden van de vakorganisatie, die het betreffende verzoek heeft ingediend, in het algemeen worden verricht en bijgewoond.
2. Onder werkzaamheden/bijeenkomsten die door kaderleden in het algemeen worden verricht of bijgewoond dienen die werkzaamheden/ bijeenkomsten te worden verstaan die betreffen bestuurlijke activiteiten binnen de desbetreffende werknemersorganisatie dan wel vertegenwoordigende activiteiten namens die werknemersorganisatie.  
Deze activiteiten moeten ertoe strekken de doelstellingen van de desbetreffende werknemersorganisatie te ondersteunen.
3. Aan de werknemer met een niet volledig dienstverband wordt het in lid 1 genoemde aantal dagen naar evenredigheid toegekend.
4. Ten aanzien van de werknemer die tevens lid is van een ondernemingsraad wordt de tijd, besteed aan werkzaamheden in het kader van de raad als bedoeld in artikel 1 lid 4 van deze uitvoeringsregeling tot een maximum van 100 uur, op het in lid 1 genoemde aantal dagen in mindering gebracht. Op parttimers is deze bepaling naar rato van toepassing.
5. Onder het in lid 1 genoemde aantal dagen worden eveneens begrepen de dagen voor het bijwonen van de door de werknemersorganisaties georganiseerde vormings- en scholingsdagen voor ondernemingsraadsleden.
6. Indien de werkgever gereede twijfel koestert met betrekking tot de vraag of de werknemer (nog) als kaderlid kan worden aangemerkt dan wel of de in laatstgenoemde hoedanigheid verrichte werkzaamheden kunnen worden aangemerkt als behorende tot het reguliere takenpakket van kaderleden, kan de werkgever zich desgewenst richten tot het hoofdbestuur van de betreffende vakorganisatie dat ter zake uitsluitsel zal bieden.
7. Eveneens in het geval een zodanig groot aantal kaderleden in aanmerking wenst te komen voor het in lid 1 bedoelde verlof dat toekenning van dit verlof aan hen allen de voortgang van de werkzaamheden in de organisatie ernstig zou belemmeren, kan de werkgever zich desgewenst richten tot het hoofdbestuur van de betreffende vakorganisatie dat tot een nadere aanwijzing van kaderleden zal overgaan.

8. Indien aan het deelnemen aan de in lid 1 bedoelde werkzaamheden/bijeenkomsten een financiële vergoeding – niet zijnde kostenvergoeding – is verbonden, dient de werknemer deze vergoeding, voor zover deze wordt genoten in verband met de tijdens het buitengewoon verlof als kaderlid verrichte werkzaamheden, aan de werkgever af te dragen, een en ander tot een maximumbedrag dat gelijk is aan de door de werkgever op te brengen brutoloonkosten over de tijd waarin het buitengewoon verlof wordt genoten.
9. De werkgever is gehouden een afwijzing van een verzoek om toekenning van het in lid 1 bedoelde verlof schriftelijk en gemotiveerd aan de werknemer mede te delen.

### Artikel 3

1. Partijen bij deze CAO willen bevorderen, dat er binnen de organisatie mogelijkheden worden geboden tot het geven van faciliteiten aan leden en kaderleden van werknemersorganisaties.
2. Onder kaderleden worden verstaan de in artikel 2 lid 1 van deze uitvoeringsregeling bedoelde leden van de werknemersorganisaties, partij bij deze CAO.
3. De in lid 1 genoemde faciliteiten dienen ten minste het volgende te omvatten:
  - a. het toestaan van het gebruik van publicatieborden, waarop informatie wordt verstrekt en aankondigingen van werknemersorganisaties kunnen worden bekend gemaakt;
  - b. het beschikbaar stellen van ruimten van de organisatie ten behoeve van buiten werktijd te houden bijeenkomsten van de werknemersorganisaties;
  - c. het gebruik van de telefoon voor het leggen van contacten door kaderleden van de werknemersorganisaties;
  - d. kaderleden zullen in beperkte mate in staat worden gesteld persoonlijke contacten te leggen met de binnen de organisatie werkzame leden.
4. De vakbondsconsulent en/of de bedrijfsledengroep in de instelling zal, c.q. zullen, op basis van richtlijnen vanuit de bij deze CAO betrokken werknemersorganisaties overleg voeren met de werkgever, op welke wijze en met welke faciliteiten de invoering van de functie van vakbondsconsulent in de instelling wordt vormgegeven.

### Artikel 3a

Als de werkgever het inwisselen van arbeidsvoorwaarden in ruil voor het afdragen van de vakbondscontributie aan de vakbondsorganisaties en beroepsorganisaties betrokken bij deze CAO mogelijk heeft gemaakt, kan de werknemer hier gebruik van maken onder de condities die de fiscale regelingen daar aan stellen.

## C Fusiegedragsregels

### Artikel 4

1. Het bepaalde in dit artikel is van toepassing op organisaties waarbij in de regel:
  - a. 35 of meer werknemers op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam zijn;  
*dan wel*
  - b. minder dan 35 werknemers op basis van een arbeidsovereenkomst werkzaam zijn van wie één of meer lid is (zijn) van een werknemersorganisatie, partij bij deze CAO.
2. In het kader van dit artikel wordt met fusie gelijkgesteld elke vorm van overdracht van zeggenschap over een (deel van een) organisatie aan een andere rechtspersoon.
3.
  - a. Indien een werkgever het voornemen heeft tot fusie over te gaan en hiertoe concrete plannen ontwikkelt, dient hij dit te melden aan de werknemersorganisaties, partij bij deze CAO.
  - b. Hij dient daarbij melding te maken van:
    - de rechtsvorm van de betrokken organisaties;
    - de aard en de vestigingsplaats van de betrokken organisaties;
    - de omvang van de personeelsbestanden;
    - de motieven voor het streven naar een fusie.
  - c. Deze informatie aan de werknemersorganisaties wordt verstrekt onder geheimhoudingsplicht zolang de ondernemingsraad, dan wel de werknemersvertegenwoordiging van de plannen tot fusie nog niet op de hoogte is gesteld. Deze geheimhoudingsplicht wordt opgeheven op het moment dat de ondernemingsraad dan wel de werknemersvertegenwoordiging geïnformeerd is door de werkgever, dan wel dat blijkt dat de betrokken werknemers op andere wijze bekend zijn geworden met het voornemen van (het bestuur van) de organisatie om tot fusie over te gaan.
  - d. Het bestuur van een betrokken organisatie voert desgevraagd besprekingen met de werknemersorganisaties over zijn fusieplannen en verstrekt daaromtrent desgevraagd nadere informatie.
  - e. De werkgever houdt de werknemersorganisaties voortdurend op de hoogte van de ontwikkeling van de contacten die hij ter zake van de voorgenomen fusie met andere werkgevers heeft gelegd.
4.
  - a. Zodra duidelijk is welke werkgevers de potentiële fusiepartners zijn, wordt een fusieoverlegorgaan ingesteld, bestaande uit door deze

werkgevers aangewezen vertegenwoordigers enerzijds en vertegenwoordigers van de werknemersorganisaties anderzijds. In dit fusieoverlegorgaan wordt overleg gevoerd met betrekking tot de rechtspositie, arbeidsomstandigheden en medezeggenschap van de betrokken werknemers.

Zodra de zeggenschap over de fuserende organisaties dan wel een gedeelte daarvan geheel of gedeeltelijk is overgedragen aan een nieuwe rechtspersoon dient deze rechtspersoon in het fusie-overlegorgaan vertegenwoordigd te zijn.

- b. Werknemers die in dienst zijn van een bij de fusie betrokken organisatie kunnen door de werknemersorganisaties niet als vertegenwoordiger in het fusie-overlegorgaan worden aangewezen.
  - c. Alvorens een definitief besluit over het aangaan van een fusie wordt genomen, moet in dit orgaan het overleg afgerond zijn over:
    - de arbeidsrechtelijke positie van de werknemers, met name indien een B 3-instelling of een overheidsinstelling bij de fusie betrokken is;
    - de rechtspositieregeling van de nieuwe rechtspersoon en regels met betrekking tot de rechtspositie gedurende de overgangssituatie;
    - de werkgelegenheid, de arbeidsomstandigheden en de personeelsopbouw;
    - de wijze waarop het bestuur wordt samengesteld.
  - d. In het overlegorgaan worden afspraken gemaakt over het tijdstip waarop met de betrokken ondernemingsraden het krachtens de WOR vereiste overleg zal worden gevoerd alsmede over het tijdstip en de wijze waarop de werknemers zullen worden ingelicht.
- 5.
- a. Wanneer de besprekingen in het in 4a bedoelde overlegorgaan over de in 4c genoemde onderwerpen zijn afgerond wordt/worden het gezamenlijke standpunt dan wel de verschillende standpunten over de in 4c genoemde onderwerpen schriftelijk vastgelegd en meegezonden naar het in de WOR voorgeschreven overleg, waar de verdere totstandkoming van de feitelijke fusie geregeld wordt.
  - b. Indien de besprekingen in het fusieoverlegorgaan leiden tot afspraken inzake de rechten van de werknemers bij de fusie worden deze in een overeenkomst, in de vorm van een sociaal plan, vastgelegd.
  - c. Zodra de nieuwe rechtspersoon bestaat, dient op de kortst mogelijke termijn op grond van de WOR een vertegenwoordiging van alle in de door de nieuwe rechtspersoon in stand gehouden organisatie(s) werkzame personen te worden ingesteld. Zolang dat niet gebeurd is

- voeren de gezamenlijke bestaande ondernemingsraden als zodanig het overleg met de vertegenwoordiger van de nieuwe rechtspersoon.
6. a. Het overlegorgaan genoemd in 4a ziet toe op naleving van de in dat orgaan gemaakte afspraken en wordt daartoe voortdurend op de hoogte gehouden van de voortgang van het onder 5a genoemde overleg.
  - b. Als de gang van zaken bij de totstandkoming van de feitelijke fusie daar aanleiding toe geeft, kan het overlegorgaan zijn besprekingen hervatten om tot wijziging dan wel aanvulling te komen van de afspraken over de bij punt 4c genoemde onderwerpen. Het hervatten van de besprekingen vindt plaats op verzoek van de werknemersorganisaties of op verzoek van het bestuur van (één van) de betrokken organisaties.
  - c. Het overlegorgaan kan slechts worden opgeheven nadat daarover tussen de in dit orgaan vertegenwoordigde organisaties overeenstemming is bereikt.

## **D Bepalingen bij reorganisaties**

### Artikel 5

#### Bepalingen bij vermindering of beëindiging van de werkzaamheden dan wel reorganisatie

1. a. Wanneer er sprake is van een zodanige vermindering of beëindiging van de werkzaamheden dan wel reorganisatie van de organisatie dat ten minste een bepaald aantal<sup>1</sup> van de werknemers in dienst van de werkgever moet worden ontslagen, dient voor het vaststellen van de te vervallen werkzaamheden uitgangspunt te zijn, dat ook in de naaste toekomst de dienstverlening door de organisatie met inachtneming van de subsidievoorwaarden, zoveel mogelijk gehandhaafd zal kunnen worden.
  - b. Indien de in lid 1 sub a bedoelde situatie zich voordoet, dient in overleg tussen de desbetreffende werkgever en de werknemersorganisaties betrokken bij deze CAO een sociaal plan te worden opgesteld. De werkgever zal hiertoe tijdig in contact treden met de betrokken werknemersorganisaties.
2. Indien er sprake is van de in lid 1 bedoelde omstandigheden, dient de werkgever in een reorganisatieplan ten minste aan te geven:

---

<sup>1</sup> Voor organisaties tot 300 werknemers geldt: 5%. Voor organisaties vanaf 300 werknemers geldt: 15 werknemers.

- op welke wijze de continuïteit in de dienstverlening zal worden gewaarborgd;
  - of, en zo ja op welke wijze, de uitgaven in de niet-personele sfeer kunnen worden beperkt en eventueel ‘eigen inkomsten’ kunnen worden verkregen, c.q. verhoogd;
  - of, en zo ja op welke wijze, de uitgaven in de personele sfeer kunnen worden beperkt door middel van natuurlijk verloop en een vacaturestop;
  - welke functiegroepen (functiegebieden) als gevolg van de reorganisatie kwalitatief en kwantitatief wijziging zullen ondergaan;
  - op welke wijze (tijdsbestek, fasen) de reorganisatie zal worden geëffectueerd;
  - welke van de binnen de organisatie voorkomende en eventueel nieuw te creëren functies als inwisselbaar worden aangemerkt;
  - een globale indicatie van het aantal arbeidsplaatsen dat verloren zal gaan.
3. a. Indien en voor zover op (onderdelen van) het in lid 2 bedoelde reorganisatieplan het bepaalde in artikel 25 lid 1 sub c en d in combinatie met artikel 35a lid 1 sub g WOR niet van toepassing is, dient de werkgever de ondernemingsraad in de gelegenheid te stellen op voet van het gestelde in de navolgende bepalingen advies uit te brengen met betrekking tot (de desbetreffende onderdelen van) het reorganisatieplan.
- b. Het advies moet op een zodanig tijdstip worden gevraagd dat het van wezenlijke invloed kan zijn op de definitieve vaststelling van het reorganisatieplan.
- c. Het advies wordt schriftelijk uitgebracht binnen 14 dagen na het tijdstip waarop het advies is gevraagd.
- d. Binnen 14 dagen nadat het advies is uitgebracht wordt daarover ten minste éénmaal overleg gevoerd in een overlegvergadering, waaraan wordt deelgenomen door de bestuurder in de zin van de WOR en de ondernemingsraad.
4. Nadat het overleg als bedoeld in lid 3 sub d is gevoerd, stelt de werkgever (desbetreffende onderdelen van) het reorganisatieplan definitief vast en brengt dit ter kennis van de ondernemingsraad.
5. Vervolgens stelt de werkgever op basis van het reorganisatieplan een uitvoeringsplan vast, waarin wordt aangegeven welke (delen van) functiegebieden en daarbij behorende functies zullen worden opgeheven. Tevens wordt door hem aangegeven of binnen de organisatie functies voorkomen die hetzelfde dan wel inwisselbaar zijn met de functie(s) die zal (zullen) worden opgeheven.

6. a. Als inwisselbare functies worden aangemerkt functies in een organisatie die als gemeenschappelijk kenmerk hebben dat de verrichte werkzaamheden en handelingen worden verricht op grond van een – in generale zin – gelijke opdracht (taakstelling) en zijn gericht op globaal een zelfde resultaat. De doelgroep waarop de werkzaamheden zich richten is daarbij niet van belang.
- b. Functies die onder de omschrijving als vermeld onder a vallen, worden evenwel niet als inwisselbaar aangemerkt indien:
- de leden van de doelgroep waarop de functie zich richt, behoren tot een culturele minderheidsgroepering<sup>1</sup> en deswege specifieke eisen zijn gesteld; dan wel
  - zij worden uitgeoefend in verschillende onder beheer van de werkgever staande organisatorische verbanden die in de maatschappij als zelfstandige eenheid optreden; dan wel
  - zij worden uitgeoefend in een andere organisatorische werkeenheid van de werkgever die zodanig is gelegen, dat bij aanvaarding van deze functie door de werknemer een zodanige afstand van diens oude plaats van tewerkstelling tot de nieuwe plaats van tewerkstelling zou ontstaan, dat de ter overbrugging van deze afstand noodzakelijk te maken reiskosten woon/werkverkeer bij gebruikmaking van een openbaar middel van vervoer het in artikel 2 lid 2 van Uitvoeringsregeling F Tegemoetkoming woon/werkverkeer bedoelde bedrag van € 131,95.
7. a. Komen binnen de organisatie functies voor die hetzelfde dan wel inwisselbaar zijn met de functie(s) die zal (zullen) worden opgeheven, dan is de ontslagvolgorde voor de daarbij betrokken werknemers als volgt:
1. zij die 55 jaar of ouder zijn en bij toepassing van artikel 15 lid 2 van Uitvoeringsregeling L I Wachtgeld op 60-jarige leeftijd een aanspraak kunnen effectueren op de Overbruggingsuitkering van het PGGM, met dien verstande dat, indien krachtens deze bepaling meer dan één werknemer voor ontslag in aanmerking komt, ouderen in leeftijd vóór jongeren gaan;

---

<sup>1</sup> In dit verband wordt verstaan onder culturele minderheidsgroepering: woonwageneigenaren, zigeuners, vluchtelingen, buitenlandse migranten, Molukkers, Surinamers, Antillianen.

2. zij die het kortst in dienst zijn van de betrokken werkgever, met dien verstande dat – bij gelijke diensttijd – jongeren in leeftijd vóór ouderen gaan.
- b. Ter vermijding van kennelijke onbillijkheid kan van de onder a bedoelde ontslagvolgorde worden afgeweken.
8. Na effectuering van het reorganisatieplan stelt de werkgever de ondernemingsraad schriftelijk in kennis van:
  - het nieuwe organisatieschema;
  - een kwalitatief en kwantitatief overzicht van de formatieplaatsen die – in vergelijking met het oude organisatieschema – zijn komen te vervallen.
9. Hetgeen in de vorenstaande leden is bepaald ten aanzien van de ondernemingsraad, is van overeenkomstige toepassing op de werknemersvertegenwoordiging in een organisatie waar een ondernemingsraad ontbreekt.
10. Binnen het kader van dit artikel wordt met ontslag gelijkgesteld ontbinding van de arbeidsovereenkomst op grond van artikel 7:685 Burgerlijk Wetboek wegens de in lid 1 vermelde omstandigheden.
11. Bij aanpassing van het Ontslagbesluit per 1 maart 2006, zal het afspiegelingsbeginsel van toepassing zijn bij bedrijfseconomische ontslagen, inhoudende dat ontslagen meer gespreid worden over de verschillende leeftijdscategorieën in een bedrijf.

## **E Faciliteiten kinderopvang**

### Artikel 6

1. De werkgever stelt jaarlijks een budget van 0,8% van de loonsom (van het voorafgaande jaar) beschikbaar voor kinderopvang, burn-out bestrijding en employability.
2. De werkgever stelt met instemming van de OR (of werknemersvertegenwoordiging) een kinderopvangregeling, een terugdringingsbeleid voor ziekte/burn-out beleid en een employability-beleid vast.
3. De werkgever en OR stellen eerst een kinderopvangregeling vast. De werkgever vergoedt éénzesde deel van de kosten van benodigde kinderopvang.
4. Het budget dat resteert nadat invulling is gegeven aan lid 3, is bestemd voor: extra vergoeding kinderopvang en/of terugdringing ziekte/burn-outbeleid en/of employability.
  - a. *Kinderopvang*



Werkgever en OR kunnen overeenkomen dat de werkgever eenderde deel van de kosten van benodigde kinderopvang vergoedt, indien de werkgever van de partner van werknemer niet bijdraagt.

b. *Terugdringing ziekte/burn-outbeleid*

Bij de bestrijding van burn-out dienen de hiernavolgende bestedingsmogelijkheden te zijn onderzocht:

- een verlofregeling voor werknemers, waarbij onder meer gedacht kan worden aan (verdergaande) arbeidsduurverkorting en vormen van ‘sabbatical leave’;
- een verlofregeling in het kader van bij- en nascholing;
- een regeling tot caseload-verlaging van individuele en/of groepen werknemers.

Indien in het voorstel niet voor één dezer bestedingsmogelijkheden is gekozen dient de werkgever gemotiveerd aan te geven waarom van deze mogelijkheden geen gebruik wordt gemaakt en op welke gronden tot een eigen voorstel is gekomen.

c. *Employability*

De werkgever en OR geven invulling geven aan het onderwerp employability. Hierbij kan bijvoorbeeld gedacht worden aan een persoonlijk employabilityplan of horizontale of verticale functieroulatie.

5. Het streven is het budget van 0,8% jaarlijks volledig aan te wenden. Als het budget in een jaar niet volledig wordt aangewend, worden de niet bestede middelen, overgeheveld naar het volgende kalenderjaar ten behoeve van de in dit artikel genoemde doelen, tenzij werkgever en OR overeenkomen de niet bestede middelen op een andere wijze te besteden. Het besluit om het restant van 0,8% van de loonsom van de instelling van enig kalenderjaar geoormerkt over te hevelen naar het volgende kalenderjaar, kan slechts éénmaal worden genomen; dat wil zeggen dat in enig kalenderjaar niet bestede middelen in het daaropvolgende kalenderjaar met instemming van de ondernemingsraad (of werknemersvertegenwoordiging) volledig dienen te worden aangewend.

## **F Gehandicapte werknemers**

### **Artikel 7**

1. De werkgever zal de nodige voorzieningen treffen gericht op het behoud, het herstel of de bevordering van de arbeidsgeschiktheid van werknemers. De werkgever zal bij zijn aanstellings- en plaatsingsbeleid hieraan bijzondere aandacht besteden, waarbij de in de toelichting op dit artikel opgenomen richtlijnen hem ten dienste staan.

2. Indien de werkgever ten behoeve van de gehandicapte werknemer bij het UWV een voorziening in het kader van de WAO, WAZ, WIA, Wajong of ZW aanvraagt, zal de werkgever deze voorziening voorfinancieren op het moment dat zekerheid is verkregen dat het UWV de aanvraag zal honoreren.
3. De werkgever kan ter bevordering van de mobiliteit van de gehandicapte werknemer met betrekking tot de verhuiskostenvergoeding en de tegemoetkoming woon/werkverkeer een bijzondere, van het bepaalde in Uitvoeringsregeling E Verhuiskostenvergoeding en Uitvoeringsregeling F Tegemoetkoming woon/werkverkeer afwijkende, regeling vaststellen.

## **Gedragscodes**

### Artikel 7a

#### *Met betrekking tot de ontwikkeling van gedragscodes*

De werkgever zal in overleg met de ondernemingsraad of de werknemersvertegenwoordiging in de instelling een gedragscode ontwikkelen, gericht op

- het in de werkorganisatie bestrijden en voorkomen van:
  - agressie;
  - racisme;
  - seksuele intimidatie;
  - leeftijdsdiscriminatie;

alsmede

- het respecteren van levensbeschouwelijke opvattingen.

### Artikel 7b

#### *Sollicitatiecode*

De werkgever dient in overeenstemming met de ondernemingsraad of de personeelsvertegenwoordiging en met inachtneming van de sollicitatiecode van de Nederlandse Vereniging voor Personeelbeleid (NVP) een sollicitatieregeling op te stellen, inclusief een daarin op te nemen klachtenregeling.

## **G Registratiekosten Wet BIG**

### Artikel 8

De werkgever vergoedt aan de werknemer die valt onder de werkingssfeer van de artikelen 3 en 34 van de Wet op de Beroepen in de Individuele Gezondheidszorg (Wet BIG) de (her)registratiekosten, mits de werknemer op het tijdstip van registratie in dienst is van de werkgever.

## **H Opleidingsbeleid, loopbaanbeleid en employability**

### **Opleidingsbeleid en loopbaanbeleid**

#### Artikel 9

1. De werkgever dient met instemming van de ondernemingsraad overeenkomstig artikel 27 WOR een plan met betrekking tot de scholings- en loopbaanmogelijkheden van de werknemers vast te stellen, dat gericht is op hun huidige en toekomstige functie vervulling binnen en buiten de instelling. Tot de scholings- en loopbaanmogelijkheden horen een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP) en een (extern) loopbaanadvies. Dit plan dient in ieder geval bepalingen te bevatten omtrent de navolgende onderwerpen:
  - a. vermelding van het budget met betrekking tot het scholings- en loopbaanbeleid;
  - b. welke (categorieën) werknemers recht hebben op een loopbaangesprek met een door de werknemer met instemming van de werkgever gekozen deskundige als onderdeel van een persoonlijk ontwikkelingsplan als bedoeld in lid 2;
  - c. welke mogelijkheden door de werkgever worden geboden ter bevordering van doorstroming naar andere functies.
2. De werknemer kan, eventueel op verzoek van de werkgever, een persoonlijk ontwikkelingsplan opstellen, gericht op het verkrijgen van inzicht in zijn loopbaanmogelijkheden en/of het opdoen van kennis en/of ervaring die nodig zijn in de door de werknemer gewenste loopbaan. De werkgever en de werknemer komen overeen in welke mate en op welke wijze de werkgever de benodigde faciliteiten verleent.

## **I Werkdruk**

### Artikel 10

De werkdrukovereenkomst, zoals opgenomen in Bijlage 6 en 6a van de CAO, maakt onderdeel uit van deze CAO.

# Uitvoeringsregeling S

## Gezinshuisouders

*(ex artikel 7a)*

### **Algemeen**

#### Artikel 1

De bepalingen van de CAO zijn op de gezinshuisouder van toepassing, voorzover daarvan in deze regeling niet wordt afgeweken.

Het in de Uitvoeringsregeling bepaalde is van toepassing met ingang van 1 april 2002.

### **Omvang arbeidsovereenkomst(en)**

#### Artikel 2

1. De standaardformatieomvang bedraagt 0,25 fte per pupilplaats.
2. Van lid 1 kan worden afgeweken indien de gezinshuisouders zelf verantwoordelijk zijn voor vervanging, ook tijdens vakantie, ziekte en bijzonder verlof. In dat geval kan de gezamenlijke standaardformatieomvang met ten hoogste eenzesde deel worden verhoogd.  
Indien de werkgever de vervanging verzorgt, kan de gezamenlijke standaardformatieomvang met ten hoogste eenzesde deel worden beperkt.
3. Het beslag op de netto beschikbare arbeidsduur ten gevolge van werkoverleg en opleiding/bijscholing is beperkt tot maximaal 8%.  
Bij overschrijding zijn artikel 39 en Uitvoeringsregeling B Overwerk van deze CAO slechts dan niet van toepassing als dit de instemming van de betrokken gezinshuisouders heeft.  
In geval van tijdelijke overschrijding vindt overleg plaats tussen werkgever en werknemer over compensatie in vrije tijd of in geldelijke vergoeding volgens de bepalingen van artikel 39 en Uitvoeringsregeling B Overwerk van deze CAO. Indien sprake is van structurele overschrijding vindt overleg plaats tussen werkgever en werknemer over uitbreiding van de overeengekomen arbeidsduur.

### **Arbeidsduurverkorting oudere werknemers**

#### Artikel 3

1. Artikel 34a lid 1 tot en met 4 van deze CAO zijn van toepassing op de gezinshuisouder.
2. De werkgever en de werknemer kunnen in onderling overleg een van het vijfde lid van artikel 34a afwijkende regeling treffen.

## Verlof

### Artikel 4

1. Artikel 36 van deze CAO is van toepassing op de gezinshuisouder. De werkgever draagt zorg voor een tijdig georganiseerde vervangingsregeling.
2. Artikel 38 van deze CAO is van toepassing op de gezinshuisouder. Met betrekking tot de invulling van het ouderschapsverlof kan in overleg tussen werkgever en werknemer een afwijkende doch gelijkwaardige regeling worden overeengekomen.

## Vergoedingen

### Artikel 5

1. Artikel 39 en Uitvoeringsregeling B Overwerk van deze CAO zijn niet van toepassing op de gezinshuisouder, tenzij sprake is van de onder artikel 2 lid 3 van deze Uitvoeringsregeling genoemde situatie.
2. In afwijking van het gestelde in artikel 40 en Uitvoeringsregeling C Toelage onregelmatige diensten van deze CAO geldt voor de gezinshuisouder een vaste onregelmatigheidstoelage op het brutomaandsalaris van 14%, waarbij voor de berekening als maximum geldt, het uurloon behorende bij schaal 5 periodiek 11.
3. Artikel 42 en Uitvoeringsregeling D Consignatiedienst van deze CAO zijn niet van toepassing op de gezinshuisouder.
4. De gezinshuisouder heeft recht op een vergoeding in de verhuiskosten conform Uitvoeringsregeling E Verhuiskostenvergoeding van deze CAO. In aanvulling hierop geldt voor de gezinshuisouder, indien hij de dienstwoning moet verlaten, dat hij:
  - volledige verhuiskostenvergoeding geniet bij ontslag op verzoek van de werkgever, bij overbruggingsuitkering of flexpensioen;
  - een vergoeding van 50% krijgt bij ontslag uit eigen beweging;
  - geen vergoeding krijgt bij ontslag wegens dringende reden.
5. Gedurende de periode dat de gezinshuisouder met de aan hem toevertrouwde kinderen op vakantie is, is Uitvoeringsregeling K Kampwerk van deze CAO van toepassing.
6. In afwijking van het gestelde in ex artikel 41 en Uitvoeringsregeling Q Slaapdiensten van deze CAO ontvangt de gezinshuisouder de in artikel 1 van Uitvoeringsregeling Q Slaapdiensten bedoelde slaapdienstvergoeding volgens de volgende staffel: per pupilplaats 1 (één) slaapdienst per maand.

# Uitvoeringsregeling T

## Leerlingen en stagiaires

(ex artikel 10)

### Leerling-werknemers

#### Artikel 1

1. Het in deze Uitvoeringsregeling bepaalde geldt voor leerling-werknemers die in het kader van de beroepsbegeleidende leerweg of een duale leerroute het beroepspraktijkvormend onderdeel van de opleiding bij de werkgever vervullen.
2.
  - a. De werkgever zal in lid 1 genoemde leerlingen een leer-arbeidsovereenkomst aanbieden van ten minste 20 uur per week. Deze overeenkomst wordt aangegaan voor bepaalde tijd en is gekoppeld aan de duur van de opleiding.
  - b. De werkgever kan aan de leerling-werknemer een arbeidsovereenkomst voor meer dan 20 uur per week aanbieden in verband met (gedeeltelijke) compensatie voor de tijd die de leerling-werknemer op het opleidingsinstituut of thuis aan de gevolgde opleiding besteedt.
3. De leer-arbeidsovereenkomst eindigt als de opleiding tussentijds beëindigd wordt, de leerovereenkomst met de opleiding eindigt of de opleiding met goed gevolg wordt afgerond.
4. Als de opleiding met goed gevolg wordt afgerond bestaat de intentie een dienstverband aan te gaan voor onbepaalde tijd.
5. Voor de reguliere vierjarige agogische opleidingen geldt de volgende systematiek.  
Bij diplomering komt de leerling-werknemer in de nulperiodiek van de beoogde functionele schaal; in de jaren daarvoor steeds in de nulperiodiek van de naast-lagere schaal:

	<i>Beroepspraktijk-vorming pedagogisch medewerker MBO-opleiding</i>	<i>Beroepspraktijk-vorming pedagogisch medewerker HBO-opleiding</i>	<i>Beroepspraktijk-vorming ambulante hulpverlener HBO-opleiding</i>
eerste leerjaar	Schaal 3 periodiek 0	Schaal 4 periodiek 0	Schaal 5 periodiek 0
tweede leerjaar	Schaal 4 periodiek 0	Schaal 5 periodiek 0	Schaal 6 periodiek 0
derde leerjaar	Schaal 5 periodiek 0	Schaal 6 periodiek 0	Schaal 7 periodiek 0
vierde leerjaar	Schaal 6 periodiek 0	Schaal 7 periodiek 0	Schaal 8 periodiek 0
na diplomering	Schaal 7 periodiek 0	Schaal 7 periodiek 1	Schaal 9 periodiek 0

6. Bij niet-agogische opleidingen wordt een individuele inschaling overeengekomen die op analoge wijze is afgeleid van de salarisschaal behorende bij de functie waarvoor de leerling-werknemer wordt opgeleid.
7. Bij van de reguliere vierjarige opleidingen afwijkende studieopzet en leerroutes bepaalt de werkgever, op basis van de bij het opleidingscentrum ingewonnen informatie, in welke fase van de opleiding de leerling zich vanaf welke datum bevindt en stelt vervolgens de beloning vast in overeenstemming met de in lid 5 vermelde systematiek.

## **Stagiaires**

### Artikel 2

- a. De stagiair(e) komt in aanmerking voor een stagevergoeding van € 250,00 per maand, gebaseerd op een werkweek vanaf 32 uur. De werkgever kan een tegemoetkoming in de kosten voor leermiddelen, die de stagiair(e) moet aanschaffen voor de uitoefening van de stage, beschikbaar stellen.
- b. De werkgever wijst voor de stagiair(e) een werknemer als vaste begeleider/contactpersoon aan.
- c. De stagiair(e) ontvangt tijdens de zomermaanden, wanneer de OV-jaarkaart niet geldig is, een vergoeding van de werkgever voor het reizen met het openbaar vervoer gedurende deze zomermaanden. Het betreft een vergoeding van de daadwerkelijk gemaakte reiskosten gedurende de zomermaanden.

# Bijlage 1

## Model Arbeidsovereenkomst

### Arbeidsovereenkomst

De stichting/vereniging<sup>1</sup> ...

te ... adres ...

ten deze vertegenwoordigd door ..., hierna te noemen de werkgever  
en

de heer/mevrouw<sup>2</sup> ...

voornamen ...

geboren op ... te ...

wonende ... te ...

van ... nationaliteit, hierna te noemen de werknemer,

verklaren een arbeidsovereenkomst te zijn aangegaan onder de navolgende  
voorwaarden en bedingen:

#### Artikel 1

De werknemer treedt in dienst met ingang van ...

in de functie van ...

#### Artikel 2

De werknemer verricht zijn werkzaamheden

– in/vanuit<sup>3</sup> ...

– in het werkgebied<sup>4</sup> ...

#### Artikel 3

De werknemer is aangesteld in volledig dienstverband/voor ... uren per week<sup>5</sup>.

#### Artikel 4

De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor onbepaalde tijd/voor bepaalde tijd en  
wel van ... tot en met ... op grond van ...

De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt aangegaan met/zonder de  
mogelijkheid van tussentijdse beëindiging: deze tussentijdse beëindiging dient te  
geschieden met inachtneming van een opzegtermijn van twee maanden.

---

<sup>1</sup> Doorhalen indien niet van toepassing.

<sup>2</sup> Doorhalen indien niet van toepassing.

<sup>3</sup> Doorhalen indien niet van toepassing.

<sup>4</sup> Doorhalen indien niet van toepassing.

<sup>5</sup> Doorhalen indien niet van toepassing.



De eerste maand/twee maanden van het dienstverband zal/zullen gelden als proeftijd in de zin van artikel 7:652, 676 van het Burgerlijk Wetboek.<sup>1</sup>

#### Artikel 5

De wederzijdse opzegtermijn, als bedoeld in artikel 56 van de CAO, bedraagt voor de werkgever en de werknemer 2 maanden, tenzij op grond van artikel 7:672 BW een langere opzegtermijn in acht moet worden genomen.

De opzegtermijn als bedoeld in artikel 56 van de CAO is, behoudens in het geval van artikel 4, niet van toepassing op een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.

#### Artikel 6

Op deze overeenkomst is van toepassing de collectieve arbeidsovereenkomst jeugdzorg (verder te noemen CAO), zoals deze thans is vastgesteld, respectievelijk gedurende deze arbeidsovereenkomst zal worden gewijzigd, welke CAO geacht wordt met deze overeenkomst één geheel uit te maken.

#### Artikel 7

De werktijden zijn als volgt bepaald: ...

#### Artikel 8

De werknemer wordt gesalarieerd op basis van salarisschaal ... periodieknummer ..., zoals opgenomen in artikel 22 tabel 2a/2b/3a/3b<sup>2</sup>.

De werknemer ontvangt bij aanvang van het dienstverband een salaris van € ... per maand.

De eerstvolgende periodieke verhoging wordt toegekend op ...

#### Artikel 9

Het aantal vakantie-uren per jaar op de datum van indiensttreding bedraagt: ...

#### Artikel 10

De werknemer is wel/niet<sup>3</sup> verplicht te verhuizen naar de plaats van tewerkstelling of een andere, met instemming van de werkgever, te kiezen plaats nabij de plaats van tewerkstelling.

---

<sup>1</sup> Doorhalen indien niet van toepassing.

<sup>2</sup> Doorhalen indien niet van toepassing.

<sup>3</sup> Doorhalen indien niet van toepassing.

#### Artikel 11

De werknemer is wel/niet<sup>1</sup> verplicht deel te nemen aan onregelmatige diensten als bedoeld in artikel 40 van de CAO.

#### Artikel 12

De werknemer is wel/niet<sup>2</sup> verplicht deel te nemen aan consignatiedienst als bedoeld in artikel 42 van de CAO.

#### Artikel 13

Bij de aanvang van het dienstverband oefent de werknemer de volgende nevenfuncties uit: ...

#### Artikel 14

Onverminderd het in artikel 7 lid 2 van de CAO bepaalde, zijn op deze arbeidsovereenkomst voorts de volgende regelingen en afspraken van toepassing<sup>3</sup> ...

#### Artikel 15

De werknemer verklaart kosteloos van de werkgever te hebben ontvangen een door beide partijen ondertekend afschrift van deze overeenkomst.

#### Artikel 16

De werkgever verklaart de werknemer kosteloos een exemplaar van de CAO te hebben verstrekt.

#### Artikel 17

De werknemer verklaart dat hij kennis kan dragen van de inhoud van het pensioenreglement.

#### Artikel 18

De werknemer verklaart op zijn verzoek te hebben ontvangen: de statuten en het huishoudelijk reglement van de werkgever<sup>4</sup> ... een exemplaar van de arbeidsovereenkomst in zijn landstaal<sup>5</sup> ...

#### Artikel 19

Bijzondere bepalingen

---

<sup>1</sup> Doorhalen indien niet van toepassing.

<sup>2</sup> Doorhalen indien niet van toepassing.

<sup>3</sup> Doorhalen indien niet van toepassing.

<sup>4</sup> Doorhalen indien niet van toepassing.

<sup>5</sup> Doorhalen indien niet van toepassing.

Deze overeenkomst is een voortzetting van de op ... tussen werkgever en werknemer gesloten arbeidsovereenkomst.<sup>1</sup>  
Voor de werknemer blijven op grond van artikel 61 van de CAO de navolgende rechten gehandhaafd<sup>2</sup>: ...

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt en ondertekend te ...  
de ... 20 ...

De werkgever:

(handtekening)

De werknemer:

(handtekening)

---

<sup>1</sup> Doorhalen indien niet van toepassing.

<sup>2</sup> Doorhalen indien niet van toepassing.

# Bijlage 2

## Model Wijzigingsovereenkomst

### Overeenkomst, houdende wijziging arbeidsovereenkomst

De stichting/vereniging<sup>1</sup>

adres ... gevestigd te ...

ten deze vertegenwoordigd door ..., hierna te noemen de werkgever

en de heer/mevrouw<sup>2</sup>

adres ... te ...

hierna te noemen de werknemer,

verklaren hierbij in de tussen hen op ... gesloten arbeidsovereenkomst de volgende wijziging(en) te zijn overeengekomen:

- de werknemer bekleedt met ingang van ... de functie van ...
- de werknemer zal met ingang van ... zijn werkzaamheden verrichten:

in/vanuit<sup>3</sup>

in het werkgebied<sup>4</sup>

- de arbeidsduur is met ingang van ... vastgesteld op ... uren per week en de werktijden zijn als volgt bepaald:
- het salaris bedraagt met ingang van € ... .. per maand en is vastgesteld volgens de salarisregeling jeugdzorg, volgens nummer ... uit de salarisschaal die gaat van volgnummer ... tot en met ... van de salaristabel.
- de eerstvolgende periodieke salarisverhoging wordt toegekend op ...
- andere wijzigingen:

Aldus overeengekomen en in tweevoud opgemaakt en ondertekend te ...  
de ... 20 ...

De werkgever

De werknemer

(handtekening)

(handtekening)

---

<sup>1</sup> Doorhalen hetgeen niet van toepassing is.

<sup>2</sup> Doorhalen hetgeen niet van toepassing is.

<sup>3</sup> Doorhalen hetgeen niet van toepassing is.

<sup>4</sup> Doorhalen hetgeen niet van toepassing is.

## Bijlage 3

### Model Verklaring omtrent het bestaan van een relatie

1.     Ondergetekende: ...  
      Naam: ...  
      Voornamen: ...  
      Adres: ...  
      Woonplaats: ...  
      verklaart: ...
  - a.     dat hij/zij met zijn/haar relatiepartner met ingang van ...  
          samenwoont op bovenstaand adres;
  - b.     dat hij/zij beëindiging van zijn/haar samenwoningsrelatie met mede-  
          ondergetekende binnen een maand na de beëindiging ter kennis zal  
          brengen aan de werkgever;
  - c.     dat hij/zij ook andere in dit kader van belang zijnde wijzigingen aan  
          de werkgever ter kennis zal brengen.
  
2.     Mede-ondergetekende:  
      Naam: ...  
      Voornamen: ...  
      Geboortedatum: ...  
      bevestigt dat de ondergetekende zijn/haar relatiepartner is.

Datum: ...

Datum: ...

Mede-ondergetekende

Ondergetekende

N.B.

1.     Voor de toepassing van deze verklaring wordt onder relatiepartner niet  
      verstaan de echtgenoot/echtgenote.
2.     Voor de werkgever kan tegelijkertijd slechts één persoon als relatiepartner  
      worden aangemerkt.
3.     Deze verklaring is uitsluitend bestemd voor de toepassing van  
      rechtspositionele regelingen.

## Bijlage 4

### Wet flexibiliteit en zekerheid (artikel 7:668a BW)

#### **Artikel 7:668a BW**

1. Vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen:
  - a.* arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan drie maanden hebben opgevolgd en een periode van 36 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
  - b.* meer dan 3 voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
2. Lid 1 is van overeenkomstige toepassing op elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten tussen een werknemer en verschillende werkgevers, die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moeten worden elkanders opvolger te zijn.
3. Lid 1, onderdeel *a* en laatste zinsnede, is niet van toepassing op een arbeidsovereenkomst aangegaan voor niet meer dan 3 maanden die onmiddellijk volgt op een tussen dezelfde partijen aangegane arbeidsovereenkomst voor 36 maanden of langer.
4. De termijn van opzegging wordt berekend vanaf het tijdstip van totstandkoming van de eerste arbeidsovereenkomst als bedoeld onder *a* of *b* van lid 1.
5. Van de leden 1 tot en met 4 kan slechts bij collectieve arbeidsovereenkomst of bij regeling door of namens een daartoe bevoegd bestuursorgaan worden afgeweken ten nadele van de werknemer.

## Bijlage 5

### Model Gezondheidsverklaring

(ex artikel 12 lid 1 CAO)

Ondergetekende : ...

Naam : ...

Voornamen : ...

Adres : ...

Woonplaats : ...

Overwegende dat hij/zij solliciteert naar de functie van ...  
bij de stichting/vereniging ... gevestigd te ...

Verklaart:

- a. dat hij/zij bekend is met de gezondheidseisen die aan hem/haar gesteld worden voor de normale uitoefening van de werkzaamheden behorende bij de te vervullen functie;
- b. dat hem/haar ten tijde van de ondertekening van deze verklaring geen ziekten of gebreken bekend zijn waardoor hij/zij de werkzaamheden behorende bij de te vervullen functie binnen afzienbare termijn niet meer volledig kan verrichten.

Datum: ...

Handtekening: ...

N.B.:

1. Deze verklaring is uitsluitend bestemd voor de toepassing van artikel 12 lid 1 van de CAO Jeugdzorg.
2. Indien de sollicitant deze gezondheidsverklaring niet kan of wil ondertekenen (bijvoorbeeld uit onbekendheid met de uit te oefenen functie) wordt de arbeidsovereenkomst eerst aangegaan nadat uit een geneeskundig onderzoek is gebleken, dat voor de uitoefening van de te vervullen functie uit medisch oogpunt geen bezwaren bestaan.

# Bijlage 6

## Landelijke overeenkomst ontwikkelingskader Werkdruk Jeugdzorg

### Plan van aanpak

Partijen zullen in 2006 werkdruk tot een speerpunt maken en er voor zorgdragen dat de branche zich realiseert welke inspanningen er reeds gedaan zijn op het terrein van werkdruk, die nog niet actief gebruikt worden.

Partijen komen overeen de landelijke werkdrukovereenkomst aan te passen en de volgende maatregelen in het kader van het beheersen van de werkdruk te zullen nemen.

1. De caseloadnormen voor de Gezinsvoogdij zullen gehandhaafd blijven gedurende de looptijd van de CAO. De caseloadnormen worden vastgesteld op teamniveau. In overeenstemming met de ondernemingsraad kan ook een ander niveau afgesproken worden. Voor de werknemers die werken volgens het Deltaplan Gezinsvoogdij, conform bijlage 6a, zijn onderstaande caseloadnormen niet van toepassing.

<i>Caseloadnormen per fte</i>	<i>Bij 36 u.p.w. (per 1 juli 1997)</i>
Voor de OTS tot 1 jaar	16
Voor OTS overigen	21
Voor de voogdij	28
Voor de overige ambulante hulpverlening	28

Partijen zullen in 2006 een start maken met de landelijke invoering van het Deltaplan Gezinsvoogdij. Partijen hebben daartoe hun intentie verwoord in de bijgevoegde afspraken, zie bijlage 6a.

2. Er is een onderzoek uitgevoerd naar oorzaken en omvang van werkdrukverhogende elementen in de Pleegzorg. Dit onderzoek is uitgemond in op brancheniveau ontwikkelde instrumenten en maatregelen die decentraal in een plan van aanpak kunnen worden ingezet om de werkdruk te beheersen. Er is door partijen gezamenlijk een evaluatie uitgezet in de branche, bij zowel werkgever als OR/tijdelijk ingestelde OR-commissie reguleren werkdruk pleegzorg, naar de inzet op ondernemingsniveau van deze op brancheniveau ontwikkelde instrumenten om de werkdruk te beheersen. Naar aanleiding hiervan zullen partijen een vervolgtraject in gang zetten. Zo zullen partijen een excursie organiseren voor de werkgroep Pleegzorg



(directeuren en pleegzorgwerkers) naar 'good practices'. Aanvullend hierop zal in samenwerking met FCB Dienstverleners in Arbeidsmarktzaakstukken een project binnen de branche worden uitgerold.

3. Er is een onderzoek uitgevoerd naar oorzaken en omvang van werkdrukverhogende elementen in de Jeugdreclassering. Partijen zullen in een werkgroep, bestaande uit werkgevers en werknemers, de invoering van de werkdruk rapporten voor de reclassering bespreken om te komen tot actualisering en realisering van de rapporten. Hieruit voortvloeiend zullen partijen een onderzoeksopdracht aan een bureau formuleren.
4. Partijen hebben een Arboconvenant ontwikkeld. Tweemaal wordt via een brede enquête de werkdruk gemeten. Uit de resultaten zal blijken wat de gemiddelde score is van de branche op de te onderzoeken gebieden. Iedere organisatie die deelneemt aan het onderzoek ontvangt daarnaast een overzicht van de score van de eigen organisatie afgezet tegen het gemiddelde. Deze informatie ontvangen zowel de werkgever als de ondernemingsraad. Ook de vakbonden en de Maatschappelijk Ondernemers Groep ontvangen deze informatie onder strikt embargo ten behoeve van het overleg. In het kader van het Arboconvenant worden instrumenten worden ontwikkeld en aan de branche aangeboden gebaseerd op de uitkomsten van de enquête. Ook zullen er in het voorjaar van 2006 regionale bijeenkomsten worden georganiseerd over alle thema's in het Arboconvenant.
5. Iedere werkgever is verplicht om in overleg met de ondernemingsraad een plan van aanpak te ontwikkelen gericht op het oplossen van de knelpunten die uit de enquêteresultaten naar voren komen. Daarbij moet gebruik worden gemaakt van de instrumenten ontwikkeld op centraal niveau. Partijen zullen werkgevers en werknemers stimuleren en ondersteunen bij het ontwikkelen van het plan van aanpak voor hun onderneming.
6. Partijen zullen maatregelen overeenkomen voor die ondernemingen waarvan uit de enquête blijkt dat het werkdrukbeleid niet tot resultaten leidt.
7. Partijen zullen een presentatie houden bij het Landelijk OR Platform Bureaus Jeugdzorg over de ontwikkelde instrumenten voor de branche. Tevens zullen partijen op verzoek presentaties gaan geven bij ondernemingsraden van zorgaanbieders over de ontwikkelde instrumenten voor de branche. Daarnaast zullen partijen op verzoek deze presentaties aan landelijk werkende organisaties verstrekken.

8. Partijen zullen via het Arboconvenant in het voorjaar van 2006 een landelijke themaweek organiseren over het onderwerp werkdruk. Hierbij zal de verantwoordelijkheid van zowel de werkgever als de professional centraal staan; de werkgever is verantwoordelijk voor de organisatie van het werkproces en de professional moet de grenzen stellen.
9. Partijen zullen het initiatief nemen om met werkgevers en werknemers in de branche in discussie te gaan over een beroepscode.

# Bijlage 6a

## Landelijke overeenkomst ontwikkelingskader Werkdruk Jeugdzorg

### **Preambule**

#### **Collectieve Arbeidsovereenkomst Jeugdzorg 2005**

De ondergetekenden,

#### **I. De organisatie van werkgevers**

MOgroep: de Maatschappelijk Ondernemers Groep

en

#### **II. De volgende organisaties van werknemers**

1. ABVAKABO FNV
2. CNV Publieke Zaak
3. FBZ: Federatie van Beroepsorganisaties in de Zorg

Hierna te noemen CAO-partijen zijn een collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) aangegaan.

CAO-partijen zijn het navolgende overeengekomen:

#### **Deltaplan Gezinsvoogdij**

CAO-partijen onderkennen het belang van landelijke invoering van het Deltaplan Gezinsvoogdij om te komen tot kwaliteitsverbetering in de gezinsvoogdij binnen de branche Jeugdzorg.

CAO-partijen hebben hierbij de volgende afspraken gemaakt:

- De werkgever bespreekt het opgestelde plan van aanpak met de ondernemingsraad<sup>1</sup>. Op basis van de WOR heeft de OR instemmingsrecht.
- Er wordt een benchmark uitgevoerd door de Bureaus Jeugdzorg naar de effecten van de methodiek van het Deltaplan Gezinsvoogdij.
- De benchmark wordt in eerste instantie uitgevoerd aan de hand van twee meetpunten gebaseerd op de pilots van het Deltaplan Gezinsvoogdij. Het betreft de meetpunten werknemerstevredenheid en ervaren werklust.
- De werklust wordt berekend per instelling en/of gedeelte van een instelling, waarbij de kleinste meeteenheid een team is. In overeenstemming met de ondernemingsraad wordt vastgesteld welke meeteenheid gekozen wordt, waarbij het uitgangspunt is dat indien er geen overeenstemming wordt bereikt de werklust per team aangehouden wordt. De meeteenheid kan jaarlijks gewijzigd worden in overeenstemming met de ondernemingsraad.
- De werklust wordt gesteld op een gemiddelde bandbreedte van 15 – 17 cases. Hiermee wordt bedoeld dat als een werknemer 15 cases toegewezen krijgt, de praktijk uitwijst dat door onderlinge vervanging binnen teams de werkelijke cases op gemiddeld 17 cases kan komen te liggen.
- a) Vakbonden sluiten vooralsnog afwijkingen van de bandbreedte naar boven uit, omdat ervaringen vanuit de pilots uitwijzen dat de methodiek van het Deltaplan alleen goed gerealiseerd kan worden bij een maximale caseload van 17 cases.  
b) De MOgroep sluit vooralsnog niet uit dat op ondernemingsniveau afspraken (over bijvoorbeeld ondersteuning c.q. randvoorwaarden) gemaakt worden, die het mogelijk maken om naar boven of naar beneden af te wijken van de werklust met een gemiddelde bandbreedte van 15-17.
- De hiervoor genoemde twee meetpunten zullen in de toekomst worden aangevuld met andere meetpunten te weten: contacttijd, doorlooptijd, kwaliteit en directe/indirecte uren.

---

<sup>1</sup> Waar ondernemingsraad staat, kan ook werknemersvertegenwoordiging gelezen worden.

In 2006 zullen CAO-partijen een start maken met de landelijke invoering van het Deltaplan Gezinsvoogdij. De eerste meting kan daarna gerealiseerd worden. Hiertoe dient in het licht van de opvatting van partijen (5<sup>e</sup> aandachtstreepje) duidelijkheid te bestaan over de wijze waarop de methodiek van het Deltaplan vormgegeven wordt. Aan de hand van de eerste meting en de daarna volgende jaarlijkse metingen kunnen de op te nemen bandbreedtes in overeenstemming gewijzigd worden.

CAO-partijen hebben de gezamenlijke verantwoordelijkheid om voor de landelijke invoering van de methodiek van het Deltaplan bij werkgevers en werknemers draagvlak te bewerkstelligen en vertrouwen te bevorderen.

## Bijlage 7

### Model Aanvulling Arbeidsovereenkomst i.v.m. fietsenplan

Ondergetekenden:

de Stichting ...  
ten deze vertegenwoordigd door ...  
hierna te noemen 'werkgever'

en

de heer/mevrouw ...  
hierna te noemen 'werknemer',

overwegende

- dat partijen betrokken bij de CAO Jeugdzorg van mening zijn dat werknemers die onder de toepassing van deze CAO vallen desgewenst gebruik moeten kunnen maken van een door de werkgever geïnitieerd een fietsenplan, onder de condities die de fiscale regelingen daaraan stellen;
- dat de Belastingdienst daartoe de voorwaarde stelt dat de van toepassing zijnde CAO de tijdelijke of incidentele omzetting van in de CAO geregelde beloningsbestanddelen voor andere, al dan niet in de CAO geregelde, beloningsbestanddelen toelaat;
- dat de Belastingdienst te kennen heeft gegeven, dat zij zich voor wat betreft de toepassing en de uitleg van de desbetreffende CAO zal conformeren aan het standpunt in dezen van de CAO-partijen zelf;
- dat partijen bij de CAO Jeugdzorg hebben afgesproken dat het met ingang van 1 juli 1999 niet in strijd is met de bepalingen van de CAO Jeugdzorg, c.q. dat de CAO Jeugdzorg geen belemmeringen bevat, om met wederzijds goedvinden bij aanvullende arbeidsovereenkomst, conform onderhavig model, ter zake een fietsenplan onderstaande afspraken tussen werkgever en werknemer overeen te komen;
- dat de werkgever aan de werknemer in het kader van een fietsenplan een fiets heeft verstrekt/zal verstrekken of op korte termijn en in ieder geval dit kalenderjaar zal vergoeden of verstrekken;
- dat de werknemer instemt met de omzetting (tijdelijk of incidenteel) van de hierna onder 3 genoemde beloningsbestanddelen;

- dat de werkgever en de werknemer voormelde afspraken bij wijze van aanvulling op en onder instandhouding van de overige bepalingen in de tussen hen bestaande arbeidsovereenkomst d.d. ... .. schriftelijk wensen vast te leggen;

verklaren het navolgende te zijn overeengekomen:

1. de werknemer zal de in het kader van het fietsenplan verstrekte fiets mede gebruiken in verband met de dienstbetrekking met de werkgever;
2. in het kader van deze regeling kan de werkgever maximaal eenmaal per drie kalenderjaren een fiets verstrekken. De vergoeding of verstrekking van de fiets mag niet in termijnen plaatsvinden, maar wordt op één moment volledig uitgevoerd;
3. de werknemer stemt in het kader van dit fietsenplan in met de omzetting van een of meer beloningsbestanddelen op de hierna onder a, b of c genoemde wijze:
  - a. verlaging van het nettosalaris van de werknemer, zulks tot een bedrag van ...% van de aanschafwaarde van het object inclusief BTW, te weten een bedrag van € ...  
Deze verlaging zal als volgt worden uitgevoerd:  
met ingang van ... .. zal het nettosalaris van de werknemer gedurende een periode van ... maanden maandelijks worden verlaagd met € ... .., zijnde het genoemde bedrag gedeeld door het genoemde aantal maanden, zulks met inachtneming van het wettelijk minimumloon (WML).
  - b. een vermindering van:
    - bovenwettelijke vakantierechten; en/of
    - vrije tijd die is ontstaan door de toepassing van artikel 33a CAO (modaliteiten 36-urige werkweek); en/of
    - opgebouwd compensatieverlof anderszins zulks tot een totaal van ... verlofuren.Deze vermindering zal als volgt worden uitgevoerd:  
in het kalenderjaar/in de kalenderjaren<sup>1</sup> ... .. zal het verloftegoed van de werknemer worden verlaagd met ... uren, zijnde het genoemde totaal aantal uren gedeeld door het genoemde aantal jaren.
  - c. het inleveren van:
    - de eindejaarsuitkering; en/of
    - het mogelijke verschil tussen de bij CAO verdiende vakantiebijslag en de wettelijke ondergrens (8%) van de

---

<sup>1</sup> Doorhalen wat niet van toepassing is.

minimumvakantiebijslag (artikel 15 Wet op het  
Minimumloon en Minimumvakantiebijslag).

of:

- de vakantiebijslag, met inachtneming van de wettelijke  
ondergrens van de Wet Minimumloon en  
Minimumvakantiebijslag (8% WMM).

Voor akkoord,

(plaats, datum invullen) ...

De werkgever:  
(handtekening)

De werknemer:  
(handtekening)