

# Collectieve Arbeidsovereenkomst Wonen

2006 - 2007

## Contracterende partijen

De CAO Wonen is een overeenkomst tussen:

enerzijds

### 1 Centrale Branchevereniging Wonen,

Postbus 762  
3700 AT ZEIST  
tel.: 030 - 6973100

en anderzijds

### 2 FNV Bondgenoten,

Postbus 9208  
3506 GE UTRECHT  
tel.: 0900 - 9690

### 3 CNV Dienstenbond,

Postbus 3135  
2130 KC HOOFDDORP  
tel.: 023 - 5651052

Niets van deze uitgave mag worden veelevoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke wijze ook zonder toestemming van de CAO Commissie Wonen.

## Rechten en plichten

### Artikel 1. Begripsomschrijvingen

1-1:	Hij en zij	pag.	7
1-2:	Werkgevers	pag.	7
1-3:	Werknemers	pag.	9
1-4:	Regels	pag.	10

### Artikel 2. Werk en werktijden

2-1:	Werk	pag.	11
2-2:	Tijdelijk ander werk	pag.	11
2-3:	Werktijd	pag.	11
2-4:	Werkweek	pag.	12
2-5:	Werken op avonden en zon- en feestdagen	pag.	12
2-6:	Compensatie	pag.	13
2-7:	Werken op andere plaatsen	pag.	14
2-8:	Overwerk	pag.	14
2-9:	Gewetensbezwaren: ander werk	pag.	15

### Artikel 3. Lonen en vergoedingen

3-1:	Loon	pag.	16
3-2:	Uurloon	pag.	16
3-3:	Loonsverhoging	pag.	16
3-4:	Loon op papier	pag.	17
3-5:	Vergoeding van kosten	pag.	17
3-6:	Vakantiegeld	pag.	18
3-7:	Jubileumuitkering	pag.	18

### Artikel 4. Niet werken en toch loon

4-1:	Bijzonder verlof	pag.	19
4-2:	Zwangerschaps-, bevallingsverlof, ouderschapsverlof en adoptieverlof	pag.	20
4-3:	Verlof voor verzorging of noodgevallen	pag.	21

4-4:	Rouwverlof	pag.	21
4-5:	Ziek	pag.	22
4-6:	Overlijden	pag.	23

#### Artikel 5. Vrijaf en vakantie

5-1:	Vrije tijd	pag.	24
5-2:	Meer vrije tijd	pag.	24
5-3:	Niet werken, geen vrije tijd	pag.	25
5-4:	Snipperdagen	pag.	25
5-5:	Te veel of te weinig opgenomen	pag.	25
5-6:	Niet werken, toch vrije tijd	pag.	26
5-7:	Onbetaald verlof	pag.	26
5-8:	Pensioenopbouw	pag.	26

#### Artikel 6. In en uit dienst

6-1:	In dienst	pag.	27
6-2:	Proeftijd	pag.	27
6-3:	Oneerlijke concurrentie	pag.	27
6-4:	Uit dienst	pag.	27
6-5:	Verrekening vakantie	pag.	28
6-6:	Geleende spullen teruggeven	pag.	29

#### Artikel 7. Veilig en sociaal

7-1:	Arbeidsomstandigheden	pag.	30
7-2:	Voortgangsgesprekken	pag.	31
7-3:	Loopbaanbeleid	pag.	31
7-4:	Vacatures	pag.	32
7-5:	Veilig vervoer	pag.	32
7-6:	Vakonderwijs en scholing	pag.	32
7-7:	Scholingsplicht en scholingsrecht	pag.	33
7-8:	Kinderopvang	pag.	34
7-9:	Privacy	pag.	34
7-10:	Reorganisatie, fusie, overdracht of sluiting	pag.	34

7-11:	Levensloop	pag.	35
7-12:	Fiscalisering van de vakbondsbijdrage	pag.	36

#### Artikel 8. Partijen en verhoudingen

8-1:	Ondertekenaars van de CAO	pag.	37
8-2:	Looptijd	pag.	37
8-3:	Sociale Commissie	pag.	37
8-4:	Overleg	pag.	38
8-5:	Arbeidsomstandigheden	pag.	38
8-6:	Scholing en werkgelegenheid	pag.	38

#### Artikel 9. Afspraken en adviezen

9-1:	Doelgroepen	pag.	40
9-2:	Introductie	pag.	40

## Bijlage 1

Beroepen- en salarisstructuur

- 1 Functiewaardering
- 2 Functieniveau en loonschaal
  - 2-1: Aanloopschalen
  - 2-2: Hulp- en afroepkrachten
- 3 Het loon van de werknemer
  - 3-1: Loongebouw
  - 3-2: Periodieken
  - 3-3: Werknemers van 15 tot en met 23 jaar
  - 3-4: Een werknemer van 23 jaar of ouder
  - 3-5: Periodiekdatum
  - 3-6: Promotie
- 4 Loonstructuur wonenbranche
  - 4-1: Loongebouw CAO Wonen per 1 september 2006
  - 4-2: Loongebouw CAO Wonen per 1 januari 2007

## Bijlage 2

Sociale bedrijfstakingen Wonen

## Bijlage 3

Adressen

## Bijlage 4

Algemeen Verbindend Verklaring

## 1-1. Hij en zij

Voor de CAO Wonen zijn vrouwen en mannen gelijk. Als er werknemer staat, is ook werkneemster bedoeld. Staat er werkgever, dan is ook werkgeefster bedoeld.

## 1-2. Werkgevers

- A Werkgever: degene die een onderneming drijft waarin het woninginrichtingsbedrijf/detailhandel in meubelen en woningtextiel wordt uitgeoefend.
- B **Woninginrichtingsbedrijf/detailhandel in meubelen en woningtextiel:**
  1. de onderneming waarin het bedrijf van het uitsluitend of in hoofdzaak verkopen aan particulieren c.q. eindverbruikers van meubelen (detailhandel in meubelen) en/of voor woninginrichting bestemde textielgoederen (detailhandel in woningtextiel) wordt uitgeoefend alsmede het daarmee samenhangende uitoefenen van werkzaamheden van ambachtelijke en dienstverlenende aard;
  2. de onderneming met een afdeling waarin het bedrijf van het uitsluitend of in hoofdzaak verkopen aan particulieren c.q. eindverbruikers van meubelen (detailhandel in meubelen) en/of voor woninginrichting bestemde textielgoederen (detailhandel in woningtextiel) wordt uitgeoefend alsmede het daarmee samenhangende uitoefenen van werkzaamheden van ambachtelijke en dienstverlenende aard;
  3. voor de toepassing van het bepaalde onder 1 en 2 wordt onder het verkopen aan eindverbruikers van meubelen en/of voor woninginrichting bestemde textielgoederen mede verstaan het verkopen door bedrijven (inclusief projectstofleverders) van deze goederen aan grootverbruikers alsmede aan personen die het gekochte in een door hen gedreven onderneming gebruiken, tenzij de vervaardiging van deze goederen in hoofdzaak in eigen onderneming pleegt te geschieden;
  4. voor de toepassing van het bepaalde onder 1, 2 en 3 wordt onder "meubelen" verstaan: meubelen in de ruimste zin des woord met uitzondering van antieke meubelen, kindermeubelen, tuinmeubelen, kampeermeubelen, schoolmeubelen, kantoormeubelen en betimmeringen;
  5. **het (Woning)stoffeerbedrijf;** hieronder wordt verstaan het bedrijf dat, of een afdeling van een bedrijf (inclusief projectstofleverders) die zich uitsluitend of in hoofdzaak bezighoudt met het bedrijfsmatig leggen

van vaste tapijten, lopers, het aanbrengen van bespanningsstoffen of verwerken daarvan tot wandbekleding, of herstellen van vloerbedekking of wandbekleding als hiervoor bedoeld.

6. **het Behangersbedrijf;**

hieronder wordt verstaan het bedrijf dat, of de afdeling van een bedrijf die zich uitsluitend of in hoofdzaak bezighoudt met het bedrijfsmatig aanbrengen van behangsel. Hieronder wordt niet verstaan het verrichten van voornoemde handeling in de uitoefening van het aannemersbedrijf op het gebied van de burgerlijke en utiliteitsbouw alsmede in de uitoefening van het schilders- en afwerkingsbedrijf.

7. **het Gordijnenatelierbedrijf;**

hieronder wordt verstaan het bedrijf dat, of de afdeling van een bedrijf die zich uitsluitend of in hoofdzaak bezighoudt met het bedrijfsmatig vervaardigen of aanbrengen van gordijnen, voorzover de verkregen opdrachten in hoofdzaak telkens uniek zijn in de maatgeving en er in die zin aldus geen sprake is van fabrieksmatige/seriematige productie.

8. **het Detailhandelsbedrijf in keukens;**

hieronder wordt verstaan de onderneming of de afdeling van een onderneming waarin het bedrijf van het uitsluitend of in hoofdzaak verkopen aan particulieren van keukens, al dan niet met inbouwapparatuur, wordt uitgeoefend, alsmede het daarmee samenhangende uitoefenen van werkzaamheden van technische en dienstverlenende aard. Hieronder wordt niet verstaan het verrichten van voornoemde handelingen in de uitoefening van het aannemersbedrijf op het gebied van de burgerlijke en utiliteitsbouw, alsmede in de uitoefening van de detailhandel in doe-hetzelf artikelen en in bouwmaterialen.

9. **het Detailhandelsbedrijf in badkamerinrichtingen;**

hieronder wordt verstaan de onderneming of de afdeling van een onderneming, waarin het bedrijf van het uitsluitend of in hoofdzaak verkopen aan particulieren en eindgebruikers van badkamersanitair en aanverwante artikelen wordt uitgeoefend, alsmede het daarmee samenhangende uitoefenen van werkzaamheden van technische en dienstverlenende aard.

Hieronder wordt niet verstaan het verrichten van voornoemde handelingen in de uitoefening van de detailhandel in de doe-het-zelf artikelen en in bouwmaterialen.

10. **het Parketvloerenbedrijf;**

hieronder wordt verstaan de onderneming of de afdeling van een onderneming, waarin het bedrijf van het verkopen aan en/of het leggen bij particulieren c.q. eindgebruikers van parket en/of andere soortgelijke houten vloeren, alsmede linoleum, kurk, kunststof en laminaatvloeren, wordt uitgeoefend. Deze CAO is van toepassing voor alle hiervoor bedoelde par-

ketvloerenbedrijven die lid zijn van de Centrale Branchevereniging Wonen, alsmede voor die bedrijven die zijn aangesloten bij de uitvoeringsinstelling (voorheen) Cadans voor zover deze geen lid zijn van de Vereniging van Parketvloerenleveranciers of de Parket Alliance.

C **Onderneming niet-werkgever:**

In afwijking van het in lid A bepaalde wordt niet als werkgever beschouwd de in lid B sub 2. bedoelde onderneming, indien voor die gehele onderneming een CAO, regelende de arbeidsvoorwaarden dan wel een, met een of meer van de contracterende werknemersorganisaties tot stand gekomen, regeling van arbeidsvoorwaarden van kracht is.

D Van in hoofdzaak, als genoemd in leden B1, B2, B5, B6, B7, B8 en B9, is sprake indien de loonsom en/of de omzet, welke is gemoeid met de in deze artikelen genoemde bedrijfsuitoefening, minstens de helft uitmaakt van de totale loonsom en/of de totale omzet.

## 1-3. Werknemers

Er zijn vier categorieën werknemers, waarvoor de CAO Wonen geldt:

- A Werknemers met een fulltime dienstverband van gemiddeld 37 uur per week.
- B Werknemers met een parttime dienstverband. Dit is een dienstverband met gemiddeld een vast aantal uren per week van minder dan 37 uur per week.
- C Werknemers met een minimum-maximum dienstverband. Het maximum is niet hoger dan 37 uur. Voor werknemers in dienst voor 1 juli 2006 houdt het gegarandeerde aantal arbeidsuren gemiddeld per week minstens het midden tussen het afgesproken minimum en maximum. De berekening geschiedt op basis van een periode van zes maanden (zie artikel 2.4). Heeft iemand een contract van bijvoorbeeld minimaal 14 uur en maximaal 26 uur, dan is het aantal gegarandeerde uren 20 uur. Een werknemer met een overeenkomst van minimaal 13 en maximaal 23 uur, heeft een gegarandeerd gemiddelde van 18 uur in een periode van zes maanden. Voor werknemers met een minimum-maximum dienstverband in dienst op of na 1 juli 2006 geldt het volgende. Het maximum is niet hoger dan 37 uur. Het gegarandeerde aantal arbeidsuren is het afgesproken minimum. Heeft iemand een contract van bijvoorbeeld minimaal 14 uur en maximaal 26 uur, dan is het aantal gegarandeerde uren 14 uur.

- D Hulpkrachten en afroephulpkrachten met een overeenkomst voor maximaal 12 uur per week. In een periode van zes maanden werken hulp- en afroephulpkrachten nooit meer dan gemiddeld 12 uur per week.
- Een afroephulpkracht krijgt per afroep tenminste voor drie uur loon betaald, wanneer de tijden waarop wordt gewerkt niet zijn vastgelegd of wanneer de arbeidsduur niet of niet eenduidig is vastgelegd.

## 1-4. Regels

Bij een fulltime dienstverband zijn de regels in de CAO Wonen volledig van toepassing. Voor werknemers die minder werken, gelden de bepalingen naar verhouding. Voor hulp- en afroephulpkrachten zijn er wel speciale regels voor compensatie (artikel 2-6).

Werknemers in dienst bij een samenwerkingsverband in de Wonenbranche vallen eveneens onder de CAO Wonen. Voor bestuurders van naamloze of besloten vennootschappen, stagiaires en vakantiekrachten is de CAO niet van toepassing.

### 2-1. Werk

Alle werknemers hebben een omschreven functie. Deze functies zijn ingedeeld in niveaus. Het bepalen van het functieniveau - en daarmee het CAO-schaalloon - gebeurt sinds 1 april 2004 op basis van een aparte regeling, die onderdeel van deze CAO uitmaakt en staat in het boekje "Functiewaardering, wegwijzer voor de wonenbranche."

### 2-2. Tijdelijk ander werk

Een werkgever kan een werknemer verplichten om ander werk binnen de onderneming (binnen hetzelfde filiaal of een ander filiaal) te doen, indien daar een gegronde reden voor is. Het ander werk is dan altijd tijdelijk en zolang de reden duurt. Tijdelijk duurt maximaal 3 maanden, daarna is verlenging mogelijk in overleg tussen werkgever en werknemer. Tijdelijk ander werk heeft nooit een achteruitgang in loon tot gevolg. Gaat het om een hoger ingeschaalde functie voor langer dan één maand, dan krijgt de werknemer bij volledige vervanging en verantwoordelijkheden van die functie het schaalloon betaald dat bij die functie hoort, voor zover dit hoger is dan zijn normale loon.

Een werknemer kan alleen worden verplicht in een andere onderneming van zijn werkgever te werken, wanneer die onderneming commercieel samenhangt met de onderneming waarin de werknemer werkzaam is.

### 2-3. Werktijd

De werktijden voor het winkelpersoneel vallen binnen de openingstijden waarop een winkel volgens de Winkeltijdenwet geopend mag zijn. De werktijden voor niet-winkelpersoneel hoeven niet binnen de tijden van de Winkeltijdenwet te vallen. Een werknemer werkt op een normale werkdag maximaal 9 uur. Nadat de werkgever met de werknemer(s) overlegt heeft over de dagelijkse werktijd en de tijd voor koffie-, thee- en lunchpauzes, stelt hij deze vast. De werkgever kan de pauzes tot de werktijd rekenen. Als er een ondernemingsraad is, dan overlegt de werkgever daarmee.

Er kan alleen sprake zijn van een niet-doorbetaalde koffie, thee- en lunchpauze als de werknemer daadwerkelijk in staat gesteld wordt om het werk te onderbreken en deze pauze tenminste 15 minuten ongestoord duurt.

## 2-4. Werkweek

Een week bestaat uit maximaal 5 werkdagen in de periode van maandag tot en met zondag. Op zondag wordt in de regel niet gewerkt (zie ook artikel 2.5).

Bij een fulltime dienstverband is de arbeidsduur per week gemiddeld 37 uur. Het gemiddelde van 37 uur per week wordt gemeten over een periode van zes maanden.

Een periode van zes maanden begint altijd op de eerste dag van een kalendermaand. Voor alle werknemers in een bedrijf begint de periode van zes maanden op dezelfde dag. Nadat de werkgever hierover met de werknemer(s) heeft overlegd, stelt hij deze periode vast.

Bij een arbeidsduur van gemiddeld 37 uur per week mag er nooit meer dan 8 uur naar boven of 5 uur naar beneden worden afgeweken. De wekelijkse arbeidsduur bedraagt in dit geval dus minstens 32 en ten hoogste 45 uur. Zijn het er 32, dan heeft een werknemer met een fulltime dienstverband er recht op dat dit werken gebeurt in vier dagen. Voor parttime werknemers geldt deze regel naar verhouding. Werkweken met een afwijkende arbeidsduur of wijzigingen hierin moeten minstens vier weken van te voren worden aangekondigd.

Voor werknemers in de loonschalen 7, 8 en 9 die tenminste 15% meer verdienen dan het maximum van hun loonschaal geldt de hierboven genoemde onder- en bovengrens niet. Dit moet dan wel in hun arbeidsovereenkomst zijn vastgelegd.

De werkgever mag, als het bedrijfsbelang dat nodig maakt, een al vastgesteld rooster wijzigen, nadat hij hierover met de werknemer(s) heeft overlegd.

## 2-5. Werken op avonden en zon- en feestdagen

### Avonden

Een werknemer kan niet verplicht worden om meer dan drie avonden per week te werken. Binnen een periode van zes maanden kan een werknemer niet verplicht worden om gemiddeld op meer dan 2 avonden per week te werken. Evenmin mag een werknemer een gebroken dienst draaien. Van een gebroken dienst is sprake als er in de werktijd een onderbreking zit van langer dan 1 uur, de lunch, koffiepauze en diner niet meegerekend.

### Zon- en feestdagen

Zon- en feestdagen: werken op zon- en feestdagen gebeurt in beginsel vrijwillig. Lukt het de werkgever niet om met vrijwilligers de bezetting rond te krijgen, dan kan hij een werknemer op maximaal twaalf zon- en feestdagen tot werk verplichten, conform de Arbeidstijdenwet (Arbeid op Zondag). Dat geldt niet voor werknemers met aantoonbare gewetensbezwaren.

Werken op zon- en feestdagen geldt niet als overwerk. Het wordt in de roosters meegenomen en telt mee voor de gemiddelde werkweek. Wèl is er een compensatieregeling.

Onder feestdagen worden verstaan: Nieuwjaarsdag, Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag, Eerste en Tweede Kerstdag en Koninginnedag. Met ingang van het jaar 2005 wordt Bevrijdingsdag eens in de vijf jaar (lustrumviering) als feestdag aangemerkt.

## 2-6. Compensatie

Voor werk op bepaalde uren en/of dagen krijgen werknemers een compensatie in extra tijd of geld.

- maandag tot en met vrijdag van 21.00 tot 06.00 uur: 50 procent
- zaterdag van 00.00 tot 06.00 uur: 50 procent
- zaterdag van 18.00 tot 24.00 uur: 100 procent
- zon- en feestdagen: 100 procent

Krijgt de werknemer de compensatie geheel of gedeeltelijk in vrije tijd, dan kan gekozen worden voor een 36-, 35-urige of een 4-daagse werkweek. De werkgever en de werknemer(s) moeten hierin overleg samen over beslissen. Dit laat onverlet dat de werkgever na overleg met de werknemer(s) de dagelijkse werktijden kan vaststellen.

Voor hulpkrachten geldt, dat zij alleen compensatie in extra tijd of geld krijgen voor werk op zon- en feestdagen. De vergoeding voor werken op avonden vanaf 21.00 uur en zaterdagen vanaf 18.00 uur is dus niet van toepassing voor een hulp- of afroephulpkracht. Als een hulp- of afroephulpkracht echter in een periode van zes maanden meer dan gemiddeld 12 uur per week werkt, heeft hij wel recht op alle bovenstaande vergoedingen.

## 2-7. Werken op andere plaatsen

Bij buitendienstmedewerkers gelden 30 minuten (enkele reis) als eigen tijd bij het reizen van de eigen woning rechtstreeks naar de plaats waar gewerkt wordt. Voor niet buitendienstmedewerkers is bij het werken op andere plaats een reistijd (enkele reis) van in ieder geval 1 uur normaal als het gaat om reistijd van huis naar werk of filiaal. Als een werknemer voor werk in een andere dan de gebruikelijk gemeente moet werken, wordt eventuele meerdere reistijd tussen woning en werk met het normale uurloon vergoed. Er is dan geen sprake van overwerk. Deze regeling geldt niet voor chauffeurs en bijrijders, omdat reizen hun werk is. In alle gevallen vergoedt de werkgever de eventueel te maken reis- en verblijfkosten. Dit gebeurt achteraf. Zo mogelijk overlegt de werknemer bewijsstukken.

Buitendienstmedewerkers zijn alle medewerkers, behalve bijvoorbeeld verkoop-, winkel-, magazijn-, schoonmaak- en administratiepersoneel.

## 2-8. Overwerk

In bijzondere omstandigheden kan de werkgever, na overleg met een werknemer, boven op de ingeroosterde werktijd tot extra werk verplichten. Het bedrijfsbelang moet dat dan wel noodzakelijk maken. In dezelfde periode van zes maanden waarin wordt overgewerkt moet de compensatie in een gelijk aantal uren plaatsvinden. Lukt dat niet, dan worden de extra uren als overwerk aangemerkt. Dezelfde regeling is ook van kracht bij onverwacht werken op een ingeroosterde of een vrije dag.

De tijd die op een dag langer dan 9 uur wordt gewerkt, wordt aangemerkt als overwerk. Bij werknemers die geen fulltime dienstverband hebben, is slechts sprake van overwerk, wanneer deze meer dan 37 uur gemiddeld per week werken. Indien er in een werkweek op meer dan 5 dagen wordt gewerkt, worden de uren op de zesde of de zevende dag aangemerkt als overwerk.

Een werknemer met een minimum-maximum contract mag per week nooit meer dan 8 extra uren boven het maximum aantal uren extra werken. Een uitzondering vormen extra uren als gevolg van ziekte of aaneengesloten vakantie van collega's.

De werkgever is verplicht overwerk zoveel mogelijk te voorkomen. Per jaar mag een werknemer in geen geval meer dan 200 uur extra werken. Voor chauffeurs dient de Rijtijdenwet in acht te worden genomen.

De overwerktoeslag bedraagt 33 1/3 procent per uur. De toeslag voor overwerk gebeurt in geld of vrije tijd.

Chauffeurs en bijrijders krijgen over de eerste drie overuren per week een uurloon gebaseerd op 1/37ste van hun weekloon.

Werknemers in de loonschalen 7, 8 en 9 en meer verdienen dan het maximum van hun loonschaal, hebben geen recht op compensatie van extra gewerkte uren. Dit is dan wel in hun arbeidsovereenkomst vastgelegd en bovendien is er bij de samenstelling van hun loon rekening mee gehouden dat de werknemer dit recht mist.

Werknemers van 55 jaar en ouder dienen te worden ontzien voor wat betreft overwerk. In ieder geval kunnen werknemers van 55 jaar en ouder niet verplicht worden tot overwerk.

## 2-9. Gewetensbezwaren: ander werk

Een werknemer kan ernstige gewetensbezwaren hebben tegen zijn werk of een onderdeel daarvan. Als hij die bezwaren kan motiveren, dan moet de werkgever hem vervangende en gelijkwaardige arbeid bieden. Lukt dat niet, dan bestaat de mogelijkheid van ontslag.

## 3-1. Loon

Het schaalloon van een werknemer met een fulltime dienstverband staat vermeld in bijlage 1: Beroepen- en salarisstructuur. Daarin staan maandbedragen van de verschillende loonschalen. Een werknemer heeft daarop in elk geval recht. De uitbetaling kan per week, per vier weken of per maand geschieden. Wijziging van de ene in de andere betalingsperiode is slechts mogelijk in overleg met de werknemer of de ondernemingsraad. Het bedrag van het schaalloon hoeft niet gelijk te zijn aan het feitelijke loon. Dit laatste mag hoger zijn. De schaalloonen geven het bruto maandloon op basis van een fulltime dienstverband, namelijk een 37-urige werkweek.

Met ingang van 1 april 2004 is een nieuwe manier van functiewaardering ingevoerd en een daarbij behorend loongebouw zoals opgenomen in bijlage 1.

De werknemer, met wie een provisieregeling is afgesproken, moet tenminste 100 procent van het schaalloon per maand ontvangen.

## 3-2. Uurloon

Voor elke werknemer is het uurloon 1/160,33ste van het fulltime maandloon. Het uurloon geldt onder meer als basis bij de uitbetaling van overwerk en compensatie.

## 3-3. Loonsverhoging

De lonen en de loonschalen, met uitzondering van de minimum(jeugd)lonen, worden als volgt verhoogd:

- per 1 september 2006 1,5%
- per 1 januari 2007 1,25%

Voor de minimum (jeugd) lonen geldt dat de wettelijk vastgestelde verhogingen worden gevolgd.

## 3-4. Loon op papier

Werknemers krijgen per betalingsperiode een schriftelijke loonspecificatie en vóór 15 februari van elk jaar krijgt de werknemer een schriftelijke jaaropgave uitgereikt. De schriftelijke loonspecificatie bevat minimaal de volgende gegevens, de naam van de werknemer, functienaam en functieschaal, de periode waarop de betaling betrekking heeft, de samenstelling van het bruto inkomen met aparte vermelding van compensaties, overwerktoeslagen, ingehouden heffingen en premies, het bruto-uurloon en het vakantietegoed.

## 3-5. Vergoeding van kosten

De werkgever vergoedt aan de werknemer de volgende kosten die deze moet maken om zijn arbeid te kunnen verrichten.

**Maaltijd:** als een werknemer vóór 13.00 uur begint te werken en na zessen twee uur of langer door moet gaan, heeft hij recht op een warme maaltijd. Als die in de onderneming niet te krijgen is, dan vergoedt de werkgever de gemaakte kosten tot maximaal € 8,39 bruto. Heffingen van bijvoorbeeld de belastingdienst of de bedrijfsvereniging komen voor rekening van de werknemer. Deze regeling geldt ook voor logistiek personeel, zoals magazijnmedewerkers en chauffeurs, als zij op een werkdag van tenminste 7 werkuren na 18.00 uur twee uur of langer door moeten gaan.

**Kleding:** als een werknemer beschermende kleding en schoeisel nodig heeft, wordt dat door de werkgever gratis ter beschikking gesteld.

**Gereedschap:** als een werknemer gereedschap nodig heeft, krijgt hij dat gratis in bruikleen. Verstrekt de werkgever dat niet, dan ontvangt de werknemer een vergoeding van € 1,45 per week voor de aanschaf en het onderhoud.

**Eigen vervoer:** als een werknemer in opdracht van de werkgever zijn eigen vervoermiddel gebruikt, krijgt hij de kilometerkosten vergoed tot maximaal de door de fiscus toegestane onbelaste kilometervergoeding.

Schade: als een werknemer tijdens werktijd schade oploopt aan zijn bril, contactlenzen, kunstgebit en/of overige persoonlijke hulpmiddelen, dan vergoedt de werkgever de schade. Dat gebeurt overigens niet als de werknemer daaraan zelf schuld is of als een ander de kosten dekt.

### 3-6. Vakantiegeld

Eén keer per jaar, uiterlijk op 30 juni, krijgt de werknemer vakantiegeld. Dit bedraagt 8 procent van het brutoloon, vermeerderd met verdiende provisies, premies en vaste persoonlijke toelagen, dat hij het jaar voorafgaande aan die datum heeft ontvangen met uitzondering van het vakantiegeld zelf. Over toeslagen, compensaties en overwerk wordt geen vakantiegeld uitbetaald.

Tijdens arbeidsongeschiktheid gaat de opbouw van het recht op vakantiegeld gewoon door. Wel wordt uitbetaling verrekend met eventueel in een WAO- of WW-uitkering verkregen vakantiegeld. Al het vakantiegeld, dat via de sociale zekerheidswetten is uitgekeerd, maakt deel uit van de 8 procent waarop de werknemer recht heeft.

### 3-7. Jubileumuitkering

De werknemer ontvangt bij een dienstverband van 25 en 40 jaar een brutomaandsalaris uitgekeerd conform de fiscale regelgeving.

### 4-1. Bijzonder verlof

In een aantal bijzondere omstandigheden wordt loon doorbetaald. Het bijzonder verlof wordt alleen toegekend op de dag waarop de gebeurtenis plaatsvindt. Gehuwden en duurzaam samenwonenden worden op gelijke manier behandeld.

#### Huwelijk:

- bij het in ondertrouw gaan van de werknemer: 1 dag.
- als de werknemer 25 of 40 jaar getrouwd is: 1 dag.
- als de ouders, schoon-, pleeg- of stiefouders van de werknemer 25, 40, 50 of 60 jaar getrouwd zijn: 1 dag.
- voor het bijwonen van het huwelijk van een ouder, schoonouder, kind, stiefkind, pleegkind, broer, zus, zwager of schoonzus van de werknemer: 1 dag.
- bij het huwelijk van de werknemer: 2 dagen.

#### Overlijden:

- voor het bijwonen van de uitvaart van een broer, zus, zwager, schoonzus, grootouder of kleinkind: 1 dag.
- bij overlijden van een uitwonende ouder, stiefouder, schoonouder, kind, aangehuwd kind of stiefkind één dag en voor het bijwonen van de uitvaart nog één dag: 2 dagen.
- bij overlijden van de partner, een kind, een ouder of schoonouder waarmee de werknemer samenwoont: van het moment van overlijden tot en met de dag van de uitvaart.

#### Bevalling:

- op de dag van de bevalling van de partner en de eerste werkdag erna: 2 dagen.

#### Bijzondere gevallen:

- als de werknemer 25 of 40 jaar bij dezelfde werkgever in dienst is: 1 dag.
- als de werknemer gaat verhuizen: éénmaal per jaar 1 dag.
- als de overheid geen vergoeding geeft om naar het stembureau te gaan of burgerlijke verplichtingen te vervullen: de benodigde tijd.
- als de overheid geen vergoeding geeft voor het vervullen van militaire verplichtingen: een redelijke tijd.

- maximaal 1 jaar voor de pensioendatum kan de werknemer de pensioneringscursus bijwonen: maximaal één week.
- voor het bijwonen van vakbondsvergaderingen of het verrichten van vakbondswerk in een winkelcentrum door een kaderlid: per jaar maximaal 64 uur.
- moet een werknemer een bezoek aan huis- of tandarts brengen, dan gebeurt dit zoveel mogelijk buiten werktijd.

## 4-2. Zwangerschaps-, bevallingsverlof, ouderschapsverlof en adoptieverlof

Moet een werknemer bevallen, dan geldt er een doorbetaald verlof van tenminste 16 weken. De werknemer kan zelf bepalen op welk moment tussen de zes en vier weken voor de vermoedelijke geboorte dit verlof begint.

Een werknemer, zowel man als vrouw, mag gebruikmaken van het wettelijk recht op ouderschapsverlof. Ook werknemers die parttime werken mogen ouderschapsverlof opnemen. Het opnemen van ouderschapsverlof kan geen reden zijn voor ontslag.

Aan het opnemen van ouderschapsverlof zijn voorwaarden verbonden. Deze staan in de regeling ouderschapsverlof in de Wet arbeid en zorg. Een aantal belangrijke voorwaarden zijn de volgende. Ouderschapsverlof is altijd onbetaald en wordt in overleg met de werkgever vastgesteld.

De werknemer moet het voornemen om verlof op te nemen tenminste 2 maanden voor het tijdstip van ingang van het verlof schriftelijk aan de werkgever melden onder opgave van de periode, het aantal uren verlof per week en de spreiding daarvan over de week. Het verlof kan worden opgenomen totdat het kind acht jaar is. De omvang van het verlof bedraagt maximaal het normaal te werken aantal uren per week maal 13. Het verlof kan voor het volledige aantal uren worden opgenomen in een periode van 3 maanden. Of worden verspreid over een periode van 6 maanden. In dat geval kan per week maximaal de helft van het aantal gewerkte uren worden opgenomen. De werknemer kan in overleg met de werkgever ook minder uren verlof per week opnemen, verdeeld over een langere periode dan 6 maanden. Na afloop van het ouderschapsverlof gaat de werknemer weer het oude aantal uren werken. Ouderschapsverlof leidt niet automatisch tot recht op deeltijdwerken.

Tijdens de verlofuren wordt geen vakantie opgebouwd. Bij ziekte heeft een werknemer over de verlofuren ook geen recht op doorbetaling van het loon. Als een werknemer na afloop van het verlof nog steeds ziek is, dan is er wel recht op volledige doorbetaling van het loon.

Als de werknemer een kind adopteert heeft hij recht op verlof conform de Wet arbeid en zorg. Het recht op verlof bestaat gedurende een tijdvak van 18 weken en bedraagt ten hoogste vier weken. Het recht bestaat vanaf twee weken voor de eerste dag van feitelijk opnemingsdag ter adoptie.

Bij adoptie van een kind uit het buitenland kan in overleg met de werkgever het verlof worden uitgebreid.

## 4-3. Verlof voor verzorging of noodgevallen

Een werknemer heeft voor maximaal 32 uur per jaar recht op doorbetaald vrijaf als er onverwacht maatregelen moeten worden getroffen:

- om partner, ouder, schoonouder, kind, stiefkind, pleegkind, broer, zus, zwager of schoonzus te verzorgen, als degene die dat normaal doet het niet kan of zelf hulpbehoevend wordt.
- voor stervensbegeleiding van partner, ouder, schoonouder, kind, stiefkind, pleegkind, broer, zus, zwager of schoonzus.
- in noodgevallen.

De werknemer moet wel vooraf overleg plegen met de werkgever. Dat mag telefonisch. In een enkel uitzonderingsgeval zal dat echter pas achteraf kunnen gebeuren.

## 4-4. Rouwverlof

De werkgever kan in overleg met de werknemer, en zo nodig in overleg met de arbodienst, vrijaf geven met behoud van loon om het verlies van partner, ouder, schoon-, pleeg-, stiefouder, kind, stiefkind, pleegkind, broer, zus, zwager of schoonzus te verwerken. De wijze waarop van het verlof gebruik wordt gemaakt en de duur daarvan wordt in onderling overleg tussen partijen afgesproken.

## 4-5. Ziek

Wordt een werknemer ziek die jonger is dan 65 jaar, dan is de werkgever verplicht gedurende 52 weken het brutoloon door te betalen. Wordt een werknemer ziek die 65 jaar is of ouder, dan is de werkgever verplicht slechts 6 weken lang 70% van het brutoloon door te betalen.

Bij werken op provisiebasis zit in het ziekgeld ook het maandelijkse gemiddelde van de provisie over de laatste 12 maanden voorafgaand aan de ziekte. De uitkering komt nooit boven het in de Ziektewet genoemde maximumdagloon.

De werkgever mag alleen het feitelijk aantal uren, dat de werknemer op de eerste ziektedag ziek is, als wachtdag beschouwen. Doorbetaling van die uren is niet nodig. De wachtdag bij ziekte geldt niet bij een bedrijfsongeval, bedrijfsoverval en chronische ziekte van de werknemer.

Als een werknemer in een betalingsperiode daardoor beneden het wettelijk minimumloon zakt, vult de werkgever tenminste tot het minimumloon aan.

Per vier weken mag de werkgever maar 1 wachtdag berekenen, ook als de werknemer vaker ziek is. Per jaar mag een werkgever maximaal 6 wachtdagen berekenen.

De uitkering bij ziekte wordt zo mogelijk beschouwd als een voorschot. Wanneer de werknemer een ander aansprakelijk kan stellen voor zijn arbeidsongeschiktheid, verrekent de werkgever die schade-loosstelling met het voorschot. De werknemer draagt daarom zijn rechten op vergoeding over aan de werkgever.

Om arbeidsongeschiktheid als gevolg van de omstandigheden in het werk te voorkomen, zal de werkgever op basis van de risico-inventarisatie en -evaluatie preventiebeleid opstellen. Ook zal de werkgever in overleg met de arbodienst en (eventueel) de personeelsvertegenwoordiging een re-integratiereglement opstellen, met als doel arbeidsgehandicapten op een passende werkplek in de onderneming te plaatsen.

Werknemer en werkgever moeten zich intensief inspannen om herstel en werkhervatting of reïntegratie van de zieke werknemer mogelijk te maken een en ander conform de wettelijke regels (Wet Verbetering Poortwachter).

## 4-6. Overlijden

Als een werknemer overlijdt, krijgen de nabestaanden minstens drie maanden lang 100 procent van zijn loon uitgekeerd. Die periode gaat in op de dag van overlijden en duurt tot de laatste dag van de derde maand daarna.

De nabestaanden hebben geen recht op de overlijdensuitkering als de wettelijk voorgeschreven ziekte- of arbeidsongeschiktheidsverzekering niet uitkeert ten gevolge van het toedoen van de werknemer. Keert een van deze verzekeringen wel uit, dan mag de werkgever deze uitkering in mindering brengen op het bedrag dat hij moet uitkeren.

De volgende personen zijn in dit verband nabestaanden: de langstlevende echtgenoot met wie de werknemer niet duurzaam gescheiden leefde, de partner met wie hij een samenlevingsovereenkomst had, of, wanneer deze er niet meer zijn, de minderjarige wettige of erkende kinderen.

## 5-1. Vrije tijd

Voor de berekening van het aantal vrije dagen is een zogenaamd vakantiejaar vastgesteld. Het vakantiejaar loopt parallel aan een kalenderjaar.

Per volledig vakantiejaar krijgt de fulltime werknemer met ingang van 1 juli 2005 185 vrije uren per jaar. Wie maar een deel van dat jaar heeft gewerkt en/of geen fulltime dienstbetrekking heeft, heeft naar verhouding recht op vakantie-uren. Over overuren worden geen vakantierechten opgebouwd. De aaneengesloten vakantie bestaat als regel uit 15 werkdagen. Werkgevers en werknemers kunnen afspreken deze periode te bekorten, maar nooit tot minder dan 10 werkdagen. Heeft een werknemer te weinig uren opgebouwd om de aaneengesloten vakantie te kunnen opnemen, dan geldt de ontbrekende tijd als onbetaald verlof.

De werkgever kan in overleg met zijn werknemers of de ondernemingsraad maximaal drie weken collectief verlof vaststellen. Werkgevers in vloerenlegbedrijven mogen hun werknemers verplichten om tussen Kerstmis en Nieuwjaar vrijaf te nemen, als er dan door de sluiting van bouwrijverheidsbedrijven niet gewerkt kan worden.

## 5-2. Meer vrije tijd

**Jongeren:** een werknemer die op 1 mei nog geen 18 jaar is, krijgt bij een fulltime dienstverband per heel vakantiejaar 37 uren erbij. Een werknemer die op 1 mei tussen de 18 en 20 jaar is, krijgt die 37 uren extra ook, maar alleen als hij binnen werktijd regelmatig vakonderwijs volgt. Dit vakonderwijs moet direct betrekking hebben op de functie van de werknemer. Onder vakonderwijs wordt een beroepskwalificerende opleiding in het kader van de beroepsbegeleidende leerweg (BBL) verstaan. Inlichtingen hierover zijn verkrijgbaar bij Stichting Woonwerk aan de Zaagmolenlaan 4, 3447 GS Woerden.

**Ouderen:** vanaf het 50ste jaar heeft een werknemer recht op een extra vakantiedag per jaar van 7,4 uur. Vanaf het 55ste jaar nog eens een extra vakantiedag. Vanaf het 56ste jaar vervallen die dagen, maar heeft de werknemer recht op vier extra vakantiedagen.

## 5-3. Niet werken, geen vrije tijd

Wie niet werkt, bouwt geen recht op vakantie-uren op. Dat geldt ook voor de werknemer die met onbetaald verlof is. Er zijn echter uitzonderingen, deze worden genoemd in het Burgerlijk Wetboek. De werknemer bouwt onder andere vakantie-uren op als hij:

- onbetaald verlof opneemt, omdat hij uit een vorige baan nog ongebruikte vakantie-uren had staan;
- met toestemming van de werkgever deelneemt aan cursussen of bijeenkomsten van zijn vakbond;
- met zwangerschaps- of bevallingsverlof is;
- als gevolg van tijdelijke werktijdverkorting onvrijwillig werkloos is.

Bij onopzettelijke arbeidsongeschiktheid gaat het verwerven van vakantie-aanspraken geheel of gedeeltelijk door conform de wet. Bij volledige arbeidsongeschiktheid wordt over de laatste zes maanden vakantierechten opgebouwd. Neemt hij in die periode vakantie op dan vindt geen verrekening plaats van vakantiedagen. Voor gedeeltelijk arbeidsongeschikten geldt het bovenstaande voor dat deel dat zij arbeidsongeschikt zijn.

Na die zes maanden zijn opbouw en verrekening afhankelijk van de mate van arbeidsongeschiktheid. De hiervoor verworven vakantie-aanspraken vervallen als de werknemer de dienstbetrekking beëindigt voordat het werk is hervat.

## 5-4. Snipperdagen

Onder snipperdagen worden verstaan, de vakantie-uren die niet opgaan als aaneengesloten vakantie. De werknemer kan deze uren in overleg met de werkgever opnemen. Als regel moet dat een week tevoren gevraagd worden. Snipperdagen kunnen per uur worden opgenomen.

## 5-5. Te veel of te weinig opgenomen

Als een werknemer teveel vakantie-uren opneemt, dan worden die in het eerstvolgende vakantiejaar ingehouden. Kan een werknemer, buiten zijn schuld, niet al zijn vrije uren opnemen, dan houdt hij vijf jaren na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan het recht dit alsnog te doen.

## 5-6. Niet werken, toch vrije tijd

Als een werknemer tijdens de aaneengesloten vakantie ziek wordt, gelden deze niet als vrije uren. Hij heeft recht op evenveel verlof als de uren die hij tijdens de vakantie ziek is geweest. Daar gaat eventueel de wachttag vanaf. De werknemer moet zich wel tijdig ziek melden, waardoor controle mogelijk is. Lukt dat de controlerende instantie redelijkerwijze niet, dan moet de werknemer met een verklaring door een onafhankelijke arts zijn ziekte aantonen.

## 5-7. Onbetaald verlof

Uit het buitenland afkomstige werknemers kunnen hun aaneengesloten vakantie verlengen met twee weken onbetaald verlof, dit moet dan wel in overleg met de werkgever zijn overeengekomen. Zij hebben dat recht alleen indien hun gezin in het land van herkomst woont.

## 5-8. Pensioenopbouw

De werknemer die onbetaald verlof heeft opgenomen, kan zijn pensioen-opbouw voor die periode op eigen kosten voortzetten.

### 6-1. In dienst

Als een werknemer in dienst treedt, krijgt hij van de werkgever een schriftelijke arbeidsovereenkomst. Daarin staat in elk geval: de datum van in dienst treden, of er al dan niet een proeftijd is en de duur daarvan, de duur van het dienstverband, de functienaam, het functieniveau, de loonschaal, het daarbij horende schaalloon en de wekelijkse arbeidstijd.

Wijzigingen in de arbeidsovereenkomst vinden schriftelijk plaats.

### 6-2. Proeftijd

De eerste twee maanden van de arbeidsovereenkomst - ongeacht de duur - gelden als proeftijd. In deze periode kan de arbeidsovereenkomst zonder meer met onmiddellijke ingang door de werkgever of door de werknemer worden beëindigd. Daarvoor is geen opzegging van de arbeidsovereenkomst nodig. Er geldt dan ook geen opzegtermijn. De proeftijd moet schriftelijk worden overeengekomen.

### 6-3. Oneerlijke concurrentie

Oneerlijke concurrentie in de branche moet worden voorkomen. Daarom mag een werknemer zonder schriftelijke toestemming van de werkgever geen soortgelijk betaald of onbetaald werk voor anderen in dezelfde branche verrichten of deelgenoot zijn in een bedrijfsvoering in deze branche anders dan bij de werkgever. De situatie waarin een werknemer gedwongen wordt voor één van zijn werkgevers te kiezen, moet worden voorkomen. Daarom mag een werkgever geen werknemer aannemen die elders al in loondienst is, tenzij die andere werkgever daartoe toestemming geeft. Voor werknemers die minder dan 30 uur werken en daarnaast een baan hebben in een andere branche, gelden deze beperkingen niet.

### 6-4. Uit dienst

Bij ontslag geldt de wettelijke opzegtermijn. Valt er in die periode een aaneengesloten vakantie, dan tellen die dagen niet mee.

Voor de werkgever is de opzegtermijn als volgt:

- één maand bij een dienstverband korter dan vijf jaar;
- twee maanden bij een dienstverband van vijf tot tien jaar;
- drie maanden bij een dienstverband van tien tot vijftien jaar;
- vier maanden bij een dienstverband van vijftien jaar of langer.

Voor werknemers reeds in dienst op 1 januari 1999 en die toen de leeftijd van 45 jaar of ouder hadden, gelden andere termijnen in verband met overgangsrecht.

Maatgevend is de lengte van het dienstverband op het moment van opzegging en niet het aantal dienstjaren op de laatste dag van het dienstverband.

De werknemer heeft een opzegtermijn van één maand. Werkgever en werknemer kunnen een andere opzegtermijn afspreken. In dat geval mag de opzegtermijn voor de werknemer niet langer zijn dan 6 maanden. De opzegtermijn van de werkgever moet minstens het dubbele van de termijn van de werknemer bedragen. Dit moet dan wel in de overeenkomst zijn vastgelegd.

Werkgever en werknemer moeten opzeggen tegen het einde van de maand, tenzij in de arbeidsovereenkomst een andere dag is aangewezen.

Voor beëindiging van een dienstverband voor bepaalde tijd is geen voorafgaande opzegging noodzakelijk; noch door de werkgever noch door de werknemer.

Die regel gaat niet op als bijvoorbeeld het dienstverband voor bepaalde tijd meer dan tweemaal is verlengd in een periode van 36 maanden (Wet Flex en Zekerheid).

De arbeidsovereenkomst wordt van rechtswege beëindigd wanneer de werknemer de AOW-leeftijd heeft bereikt.

## 6-5. Verrekening vakantie

Bij het einde van het dienstverband heeft de werknemer recht op nog niet genoten vakantie-uren en op nog niet verrekend vakantiegeld. De niet opgenomen uren worden nauwkeurig berekend. Werkgever en werknemer bepalen samen of deze uren worden opgenomen of uitbetaald. Bij het einde van het dienstverband is de werkgever in ieder geval verplicht nog niet opgenomen uren in geld uit te

betalen. De werkgever moet de vertrekkende werknemer een schriftelijk bewijs geven van het aantal uitbetaalde vakantie-uren. Bij een nieuwe werkgever heeft de werknemer vervolgens het recht om een zelfde aantal uren als onbetaald verlof op te nemen. De werknemer kan verplicht worden nog niet opgenomen vakantie-uren tijdens een bedrijfssluiting op te nemen.

## 6-6. Geleende spullen teruggeven

Bij het einde van het dienstverband moet de werknemer uit eigen beweging de goederen die hij van zijn werkgever in bruikleen heeft gekregen, zoals gereedschap, in goede staat van onderhoud en compleet, weer inleveren. Doet hij dat niet, dan kan de werkgever de waarde van die goederen inhouden op het laatste loon of het nog uit te betalen vakantiegeld of vakantie-uren.

## 7-1. Arbeidsomstandigheden

Arbeidsomstandigheden beïnvloeden het werk en de gezondheid. Daarom moet er in elke onderneming een arbofunctionaris zijn. Dat is bij grotere bedrijven de ondernemingsraad. Is er geen ondernemingsraad, dan wijst de werkgever een arbofunctionaris aan. FNV Bondgenoten en CNV Dienstbond kunnen in dat geval kandidaten voordragen. De arbofunctionaris is bij voorkeur een werknemer en niet de directeur/eigenaar. De werkgever zorgt ervoor dat de arbofunctionaris daarvan geen nadeel ondervindt in zijn functie.

De arbofunctionaris kan voorstellen doen ter verbetering van de arbeidsomstandigheden. Hij onderhoudt contact met de arbodienst, de ondernemer en de vakbonden. De arbofunctionaris krijgt de faciliteiten om een arbocursus te volgen. Arbofunctionarissen zijn verplicht deze cursus te volgen. Is een werknemer de arbofunctionaris, dan heeft hij recht op één doorbetaalde scholingsdag per jaar. De werkgever overlegt minstens eenmaal per jaar met het personeel over de arbeidsomstandigheden en in relatie daarmee het verzuimbeleid in de onderneming.

Werken met gevaarlijke stoffen zoals oplosmiddelhoudende lijmstoffen, giftige oplosmiddelen en asbesthoudende vloerbedekking is verboden. Werkgevers en werknemers kunnen bij de Arbeidsinspectie een klacht indienen over het gebruik van gevaarlijke stoffen.

Werknemers mogen niet meer dan 23 kilo tillen. De werkgever mag werknemers ook niet opdragen meer te tillen. Wel moet hij hulpmiddelen voor zware lasten ter beschikking stellen en zijn de werknemers verplicht die te gebruiken.

Partijen hebben met het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid een arboconvenant afgesloten over tillen, reïntegratie, werkdruk en het organo-psychoyndroom (OPS).

De werkgever moet ervoor zorgen, dat werknemers vanaf 50 jaar eens in de twee jaar kunnen deelnemen aan een periodiek arbeidgezondheidskundig onderzoek (PAGO).

Door bedrijven zal ernaar worden gestreefd de werkdruk te onderzoeken. Daarbij kan gebruik worden gemaakt van de werkdrukmeter, die is uitgegeven door het Arboconvenant Wonen. Deze is te bereiken via de websites van de CAO partijen of via de website van de Stichting WoonWerk.

Als een werknemer slachtoffer van geweld op de werkplek is geworden, dan zorgt de werkgever voor gepaste hulp.

Personeel moet zich veilig voelen op de werkvloer. Werkgevers- en werknemersorganisaties kunnen intimidatie vanwege sekse niet tolereren. Ook ongewenste intimiteiten zullen zij bestrijden.

Ieder bedrijf met meer dan 50 werknemers moet een vertrouwenspersoon benoemen. Bij deze vertrouwenspersoon kunnen klachten over seksuele intimidatie en discriminatie kenbaar worden gemaakt. Bij kleinere bedrijven kunnen werknemers met deze klachten terecht bij de Stichting WoonWerk.

## 7-2. Voortgangsgesprekken

Oudere werknemers (vanaf 45 jaar) hebben een halfjaarlijks voortgangsgesprek met de direct leidinggevende, opdat tijdig hun werkzaamheden kunnen worden aangepast, om onnodig ziekteverzuim te voorkomen.

## 7-3. Loopbaanbeleid

Door de werkgever wordt ieder jaar een bedrijfsontwikkelingsplan opgesteld of bijgewerkt in overleg met de personeelsvertegenwoordiging. Dit plan houdt rekening met bedrijfseconomische en organisatorische ontwikkelingen, maar ook met veranderingen van functies en functie-inhoud. In het plan wordt onder andere aangegeven wat de doelstelling van het plan is, op welk kennis- en ervaringsniveau de werknemers functioneren en welke budgetten en faciliteiten beschikbaar zijn. Tevens wordt jaarlijks met iedere werknemer afzonderlijk een functioneringsgesprek gevoerd, waarin ook de loopbaan van de werknemer aan de orde komt. Van het functioneringsgesprek wordt een verslag gemaakt waarin alle afspraken zijn vastgelegd. Hieronder vallen ook de afspraken over persoonlijke ontwikkeling en het daarvoor benodigde budget.

## 7-4. Vacatures

Bij vacatures moet eerst gezocht worden onder de werknemers die al bij de onderneming in dienst zijn. Levert dat geen kandidaten met de juiste opleiding of ervaring op, dan mag de werkgever een kandidaat van buiten werven. Daarbij schakelt hij in elk geval ook CWI in. Daarnaast kunnen de werkgever en werknemer gebruik maken van de vacaturesite van de Stichting WoonWerk ([www.woonwerk.org](http://www.woonwerk.org)).

Uitzendkrachten worden slechts ingehuurd als er door de aard van het werk alleen tijdelijk behoefte is aan extra personeel of als het werk van een afwezige werknemer niet kan worden opgevangen of uitgesteld.

## 7-5. Veilig vervoer

Voor voertuigen waar personeel in verband met werk gebruik van maakt, dient de werkgever een inzittendenverzekering voor alle inzittenden af te sluiten. Dat geldt alleen voor ander dan het normale woon-werkverkeer, maar zowel voor eigen voertuigen als die van de werknemers. Die verzekering geeft tenminste de volgende dekkingen per inzittende:

- bij overlijden € 13.613
- bij blijvende invaliditeit € 22.689

De kosten van deze verzekering zijn voor rekening van de werkgever.

De werknemer is niet verplicht gebruik te maken van een aan hem ter beschikking gesteld voertuig waarvoor geen inzittendenverzekering of een WA-verzekering is afgesloten.

## 7-6. Vakonderwijs en scholing

Werkgevers zijn verplicht te bevorderen dat werknemers van 19 jaar of jonger erkend vakonderwijs volgen.

Leer-arbeidsovereenkomst: bij een werknemer met een leer-arbeidsovereenkomst (beroepsbegeleidende leerweg) maakt de tijd, die hij naar school, vormings- of opleidingsinstituut moet, deel uit van

de arbeidsovereenkomst. De tijd dat hij naar school, vormings- of opleidingsinstituut gaat, behoort tot de werktijd en hij krijgt hierover dus ook loon.

Een werknemer met een leer-arbeidsovereenkomst die een fulltime dienstverband heeft, krijgt vrijaf op de tijd dat hij onderwijs moet volgen. Een werknemer met een leer-arbeidsovereenkomst en een parttime dienstverband, waarbij werken en leren samen minder dan 37 uur per week is, krijgt loon over de onderwijstijd naar rato van het aantal uren dat hij werkt.

## 7-7. Scholingsplicht en scholingsrecht

Een werknemer van 20 jaar en ouder kan verplicht worden tot scholing, maar heeft ook recht op scholing.

Scholingsplicht: de werkgever kan de werknemer verplichten tot scholing. Dit gebeurt in werktijd. De kosten zijn voor rekening van de werkgever. Bij avondcursussen worden de uren 100% uitbetaald. Deze uren gelden niet als overwerk en kunnen ook in vrije tijd worden gecompenseerd.

Scholingsrecht: als een werknemer een cursus wil volgen ter verbetering van zijn functioneren in zijn functie of beroep, dan heeft een werknemer recht op een vergoeding van tijd en geld. De helft van de benodigde tijd wordt vergoed, met een maximum van 20 uur per jaar. De kosten van de cursus (inclusief reiskosten) worden voor 50% vergoed, met een maximum van één bruto maandsalaris.

Indien de werknemer het dienstverband verbreekt, kan een terugbetalingsregeling van kracht zijn. In de individuele arbeidsovereenkomst moeten werkgever en werknemer hierover dan wel afspraken hebben gemaakt.

Diplomabonus: Met ingang van 1 januari 2006 geldt voor werknemers die een erkend vakdiploma in parketleggen of in woningstofferaren halen in het Beroeps Begeleidende Leerweg (BBL) traject, dat zij een éénmalige bonus krijgen. Deze bonus wordt verstrekt op aanvraag door Stichting WoonWerk. De bonus is afhankelijk van het niveau van de opleiding. Bij opleidingsniveau 1 krijgt de werknemer een bonus van € 225 en voor een opleiding op niveau 2 en niveau 3 elk een bonus van € 450.

Periodiek: een werknemer met een functie van niveau 4 of 5 krijgt bij het behalen van het voor de functie vereiste diploma een extra periodiek en tevens zal vanaf dat moment de aanloopschaal niet meer van toepassing zijn.

Voor informatie over vakonderwijs en scholing kunnen werkgevers en werknemers contact opnemen met Stichting WoonWerk. Stichting WoonWerk verstrekt onder andere informatie over de leer-arbeids-overeenkomst, de bonusregeling, de bijdrageregeling voor scholing, algemene fiscale regelingen over scholing en geeft advies over het maken van een opleidingsplan. Door Stichting WoonWerk wordt ook een digitale scholingsgids beschikbaar gesteld met informatie over erkende opleidingen in de branche. Inlichtingen over vakonderwijs en scholing zijn te verkrijgen bij Stichting WoonWerk.

Bij scholingsactiviteiten dient de werkgever altijd voordat er kosten gemaakt worden contact op te nemen met WoonWerk om te voorkomen dat rechten op bijdragen vervallen.

## 7-8. Kinderopvang

Er is een bijdrageregeling in de kosten van kinderopvang voor kinderen tussen 0 en 13 jaar. Deze regeling maakt deel uit van de CAO regelende het Sociaal Fonds Wonen.

Stichting WoonWerk is belast met de uitvoering van de kinderopvang. Inlichtingen zijn te verkrijgen bij Stichting WoonWerk. Deze regeling vervalt als er nieuwe wetgeving is inzake de veranderende financiering van kinderopvang door de werkgever.

## 7-9. Privacy

Als een onderneming verslagen zoals het sociaal jaarverslag uitbrengt, dan mogen deze geen gegevens bevatten die de privacy van personeelsleden in gevaar brengen. Evenmin mogen er zaken in staan, die van individuele, persoonlijke aard zijn.

## 7-10. Reorganisatie, fusie, overdracht of sluiting

Bij een te verwachten reorganisatie, fusie, overdracht of sluiting van een onderneming of een afdeling van een onderneming met personele en sociale gevolgen, informeert de werkgever de vakbonden. Dit overleg laat de bevoegdheden van de ondernemingsraad onverlet en wordt op een zodanig moment gevoerd, dat het van invloed kan zijn op het proces van besluitvorming.

## 7-11. Levensloop

### A Reglement

De werkgevers is vrij in het vormgeven van zijn bedrijfs-levenslooplegument. Als voorbeeld kan het CBW voorbeeld Levenslooplegument gebruikt worden, dat te downloaden is via [www.cbw.org](http://www.cbw.org).

B Heeft de werkgever pas na 1 juli 2006 een reglement dan dienen voor de Doelen en Bronnen het volgende te gelden:

### Doelen

1. De levenslooplegeling heeft ten doel het treffen van een inkomensvoorziening door het sparen van geld ten behoeve van het opnemen van dat geld in een periode van (onbetaald) verlof.
2. Deze levenslooplegeling kan ook gebruikt worden om eerder met (vroeg)pensioen te gaan.
3. Het gespaarde tegoed kan ook gebruikt worden om een bestaand (vroeg)pensioengat te dichten.

### Bronnen

1. Gespaard wordt uit loon, bovenwettelijke vakantiedagen of overwerk
2. Het sparen van loon is een recht van de werknemer
3. Het sparen van en omzetten naar loon van bovenwettelijke vakantiedagen en/of overwerkuren kan alleen met toestemming van de werkgever.

### C De waarde van een dag

Indien een werknemer (vakantie-)dagen en/of overwerk in tijd om laat zetten in geld om te storten op zijn levenslooplegeling dan geldt veelal bij een gemiddelde arbeidsduur van 37 uur per week dat 7,4 uur een dag vormen. Zie artikel 3-2 waarbij het uurloon 1/160,33ste van het fulltime maandloon is. Heeft de werknemer geen volledige werkweek en/of zijn de (vakantie-) en/of overwerktijd in uren bijgehouden, dan dient de loonwaarde per uur berekend te worden, op basis van artikel 3-2. Voorgaande geldt zowel voor sparen, als voor opnemen in/uit de levenslooplegeling. De uitkering tijdens de verlofperiode mag maandelijks niet meer zijn dan het laatste maandsalaris voordat de werknemer met verlof ging. Als bij deeltijdlevenslooplegeling het loon van de werknemer tijdens de verlofperiode gedeeltelijk wordt doorbetaald, dan moet de loondoorbetaling afgetrokken worden van het laatste maandsalaris. De rest komt uit de levenslooplegeling.

## 7-12 Fiscalisering van de vakbondsbijdrage

De werkgever stelt zijn werknemers in de gelegenheid voor de vakbondscontributie belast loon te vervuilen voor een onbelaste vergoeding. Hierdoor betaalt de werknemer de vakbondscontributie uit zijn brutoloon en verlaagt het brutoloon en daarmee eventueel de grondslag van zijn pensioen en sociale verzekeringsuitkeringen. De werkgever en werknemer volgen daartoe de procedure die te downloaden is via [www.cbw.org](http://www.cbw.org) en [www.caowonen.nl](http://www.caowonen.nl).

## ARTIKEL 8. PARTIJEN EN VERHOUDINGEN

### 8-1. Ondertekenaars van de CAO

In de CAO Wonen zijn de afspraken tussen de Centrale Branchevereniging Wonen (CBW), FNV Bondgenoten en CNV Dienstenbond opgenomen.

### 8-2. Looptijd

De CAO Wonen geldt van 1 januari 2006 tot en met 31 december 2007. Betrokken partijen dienen uiterlijk drie maanden voor de einddatum de overeenkomst schriftelijk op te zeggen. Zo niet, dan blijft de CAO nóg een jaar geldig. Ook dan geldt een opzegtermijn van drie maanden, en zo verder. Wanneer één van de partijen opzegt, hebben ook de anderen geen overeenkomst meer. Bij beëindiging zijn de partijen gebonden de CAO-regels toe te passen op zaken die vóór de opzegging speelden of ahangig zijn gemaakt. Partijen hebben het recht om deze overeenkomst tussentijds te herzien als dit in verband met maatregelen van overheidswege, en die betrekking hebben op onderdelen van deze overeenkomst, noodzakelijk wordt geacht en ook als de uitgangspunten waarop deze overeenkomst berust wezenlijk aangetast zijn. Partijen verplichten zich er naar te streven om één maand nadat het verzoek tot onderhandeling door één van de partijen is gedaan, tot overeenstemming te komen over een eventuele wijziging.

### 8-3. Sociale Commissie

De Sociale Commissie heeft de volgende taken:

- het op schriftelijk verzoek van een werkgever of werknemer ontheffing verlenen van de regels in deze CAO;
- het geven van een bindend advies bij geschillen over de uitleg en/of toepassing van deze CAO, wanneer werkgevers en werknemers op voorhand verklaren dat advies te accepteren. Daarvoor moet wel een schriftelijk verzoek worden ingediend;
- het geven van advies omtrent uitleg en toepassing van de regels van deze CAO. Een verzoek om zo'n advies dient bij een van de sociale partners te worden ingediend, die de Sociale Commissie kan vragen om een uitspraak;

- het geven van een oordeel over de reactie van een werkgever op de vraag van één van de partijen bij deze CAO of de CAO correct is nageleefd.  
De werkgever is verplicht om op schriftelijk verzoek van één van de partijen bij deze CAO binnen vier weken schriftelijk aan te tonen dat de CAO correct is nageleefd.

De Sociale Commissie bestaat uit twee leden die benoemd zijn door de werknemersorganisaties en twee leden die benoemd zijn door de werkgeversorganisatie. De commissie is schriftelijk te bereiken via: Arnhemse Bovenweg 100, 3708 AG Zeist.

## 8-4. Overleg

Tijdig inspelen op economische ontwikkelingen is belangrijk. Zeker als het gaat om werkgelegenheid. Daarom overleggen de CAO-partijen daarover minimaal twee keer per jaar.

## 8-5 Arbeidsomstandigheden

Door de Centrale Branchevereniging Wonen en de vakbonden FNV Bongenoten en CNV Dienstenbond is een Arboconvenant gesloten. In dit convenant zijn afspraken gemaakt om te komen tot verbetering van de arbeidsomstandigheden in de wonenbranche. Het convenant omvat afspraken rond de thema's: vroegtijdige reïntegratie, fysieke belasting, werkdruk en OPS-problematiek.

Tijdens de looptijd van deze CAO loopt het arboconvenant Wonen af. Partijen hebben afgesproken om naar aanleiding van het advies van de Branche Begeleidings Commissie van het arboconvenant, van gedachten te wisselen of het zinvol is om al dan niet afspraken alsnog gedurende de looptijd van deze CAO in deze CAO op te nemen.

## 8-6. Scholing en werkgelegenheid

Er is een paritair bestuurde stichting, Stichting WoonWerk, met als doelstelling het ontwikkelen, opzetten en uitvoeren van activiteiten op het gebied van scholing en arbeidsvoorziening.

De middelen van Stichting WoonWerk worden verkregen door een reservering in de middelen van de Stichting Sociaal Fonds Wonen. In de CAO regelende het Sociaal Fonds Wonen is aangegeven welk deel van de heffing voor dit fonds bestemd is voor de doelen van Stichting WoonWerk.

## 9-1. Doelgroepen

Een aantal groepen op de arbeidsmarkt verdient volgens de CAO-partijen extra aandacht. Werkgevers moeten actief proberen deze groepen aan een arbeidsplaats te helpen. Dat kan door obstakels en belemmeringen weg te nemen. Dat zijn:

### A Gehandicapten

Werkgevers moeten voorzieningen treffen om gedeeltelijk gehandicapten een redelijke kans op werk te bieden.

### B Jeugdigen

De instroom van nieuwe, jeugdige werknemers vraagt om extra aandacht. Werkgevers moeten zich inzetten om een evenredig aantal leerplaatsen voor jongeren te realiseren. Dat betekent een goede verhouding naar functie en leeftijdsopbouw. Om de instroom van scholieren te bevorderen is een werkgarantierегeling in het leven geroepen die wordt uitgevoerd door Stichting WoonWerk.

### C Vrouwen

In de woonbranche is nog geen evenwichtige verdeling tussen mannen en vrouwen bereikt. Daarom is er speciale aandacht voor het aanname-, opleidings- en promotiebeleid. Werkgevers moeten streven naar een goede balans.

### D Allochtonen

Het personeelsbestand van een onderneming moet een weerspiegeling van de samenleving zijn. Dat betekent een vertegenwoordiging van alle groepen van de bevolking. Daar horen dus ook allochtone werknemers bij. Werkgevers moeten streven naar een juiste balans tussen autochtone en allochtone werknemers.

## 9-2. Introductie

Nieuwe werknemers verdienen een goede start. Daarom zorgt de werkgever voor een introductie in de onderneming. Niet alleen rechten en plichten bespreken, maar ook voorlichting geven over veiligheid, gezondheid, opleidingsmogelijkheden en medezeggenschap.

## 1. Functiewaardering

Sinds de CAO Wonen 2003–2005 is een nieuwe manier van functiewaarderen opgenomen.

Het functie-indelingssysteem is in samenwerking met een delegatie van werkgevers- en werknemersorganisaties tot stand gekomen. De Leeuw Consult is beheerder van het CATS<sup>®</sup> systeem dat ten grondslag ligt aan het functie-indelingssysteem.

Het functie-indelingssysteem is een hulpmiddel om de functies in ondernemingen in te kunnen delen in negen verschillende functiegroepen (de groepen 1 t/m 9). Het biedt werkgevers en hun medewerkers de mogelijkheid om met elkaar over de zwaarten van functies van gedachten te wisselen en afspraken te maken. Doordat er per functiefamilie een aantal niveaus (van laag naar hoog) zijn beschreven wordt ook voor iedereen duidelijk welke perspectieven er mogelijk zijn in de woonbranche en welke de eisen zijn om op een bepaald niveau te functioneren.

Het systeem werkt met verschillende soorten functies die zijn gegroepeerd in vier functiefamilies, te weten:

- Commercieel;
- Logistiek;
- Montage/Ambachtelijk en;
- Administratie.

Voor het indelen van functies wordt verwezen naar het boekje "Functiewaardering, wegwijzer voor de woonbranche" dat onderdeel uitmaakt van het handboek: "Personeel wegwijzer voor de woonbranche". De informatie daarover kunt u ook vinden op: [www.cbw.org](http://www.cbw.org) en [www.caowonen.nl](http://www.caowonen.nl).

## 2. Functieniveau en loonschaal

Na vaststelling van het functieniveau en de bijbehorende loonschaal, vindt inschaling plaats.

In deze bijlage zijn de bijbehorende loonschalen opgenomen. Dat werkt als volgt: bij functieniveau 1 hoort loonschaal 1, niveau 2 is gekoppeld aan loonschaal 2 enz. Uitzondering op deze regel vormen de zogenaamde aanloopschalen.

### 2-1. Aanloopschalen

Wanneer werknemers qua kennis en/of ervaring nog niet het vereiste niveau van een functie bereikt hebben, kunnen ze tijdelijk in een aanloopschaal ingedeeld worden. Vanaf 23 jaar zijn er aanloopschalen (schaal 2 t/m 9). Dit zijn altijd slechts een beperkt aantal schalen. Per half jaar wordt er automatisch een stap gemaakt. Maximaal duren de aanloopschalen 2 jaar (schaal 6 t/m 9).

### 2-2. Hulp- en afroepkrachten

Een hulp- of afroepkracht kan, gerekend vanaf in diensttreding, gedurende maximaal 1 jaar worden ingeschaald in schaal 1. Daarna moet hij worden ingeschaald in de schaal die bij de functie hoort.

## 3. Het loon van de werknemer

### 3-1. Loongebouw

Na het functieniveau en de bijbehorende loonschaal te hebben vastgesteld, vindt inschaling plaats. Uitgangspunt bij het loongebouw is de Wet Minimumloon. De loonschalen kennen bedragen die een werknemer - tenminste - moet verdienen: het schaalloon. Alle loonschalen bevatten leeftijdschaallonen voor werknemers van 15 tot en met 23 jaar. De jeugdschalen volgen de leeftijdspercentages van de Wet Minimumloon.

Alle schalen hebben verder één of meer niet-leeftijdsgebonden schaaltonen (A t/m P). Een werknemer van 23 jaar of ouder komt bij indiensttreding op niveau A of hoger van het bijpassende functieniveau. Daarnaast bestaat de keuze uit het hanteren van een periodieksysteem dan wel een beoordelingsstematiek. Tevens zijn er aanloopschalen vastgesteld.

### 3-2. Periodieken

Periodieken gelden automatisch, tenzij binnen het bedrijf van de werkgever een beoordelingsafhankelijk beloningssysteem mogelijk is, dat voldoet aan de eisen van de wonenbranche. Ingeval van beoordelingsafhankelijk belonen krijgen werknemers die minimaal voldoende functioneren een of meer periodieken er bij. Bij onvoldoende functioneren, kan de werknemer een periodiek onthouden worden, maar wordt nooit een periodiek in mindering gebracht. Voldoet het beoordelingsafhankelijk beloningssysteem niet dan wordt het periodiekenstelsel gevolgd.

Tot en met 23 jaar zijn de periodieken gebonden aan de leeftijd. Boven de 23 jaar zijn de periodieken per functiejaar van toepassing. Met de letters A tot en met P worden deze periodieken aangegeven. Functiejaar zijn gebonden aan de werkgever. Wanneer een overstap gemaakt wordt naar een andere werkgever, begint het tellen van de functiejaar opnieuw. Dus bij de nieuwe werkgever geldt voor iemand van 23 jaar of ouder, in beginsel het schaalloon van een 23-jarige in de betreffende loonschaal. De wijze waarop een werknemer van het minimum naar het maximum van de schaal gaat via de periodieken.

### 3-3. Werknemers van 15 tot en met 23 jaar

Niet alle functies kennen complete jeugdschalen. Staat er in de loonschaal geen schaalloon bij zijn leeftijd, dan heeft hij recht op het naasthogere bedrag.

### 3-4. Een werknemer van 23 jaar of ouder

Een werknemer van 23 jaar of ouder komt bij indienstname op niveau A of hoger van het bijpassende functieniveau.

### 3-5. Periodiekdatum

Komt een werknemer van 23 jaar of jonger in dienst, dan geldt de verjaardag als periodiekdatum. Voor werknemers ouder dan 23 jaar telt de datum van in dienst treden.

Voor werknemers die in dienst zijn gekomen voor 1 januari 1997, geldt de verjaardag als periodiekdatum. Echter, voor de werknemer die op 1 januari 1997 nog geen volledig jaar bij de werkgever in dienst was of nog geen jaar zijn huidige functie uitoefent, geldt de datum van in dienst treden of de ingangsdatum van zijn nieuwe functie.

### 3-6. Promotie

Wanneer een werknemer een hogere functie krijgt, dan vindt inschaling op basis van het huidige schaalloon plaats. Valt dit loon tussen twee periodieken in, dan krijgt hij het schaalloon van de hoogste van die twee periodieken.

## 4. Loonstructuur wonenbranche

### 4-1 Loongebouw CAO Wonen per 1-9-2006

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
15	385,40	396,79	402,65						
16	443,20	456,31	463,04	482,2					
17	507,40	522,44	530,15	552,08	568,31				
18	584,50	601,8	610,68	635,94	654,63				
19	674,40	694,39	704,63	733,77	755,35	794,75	822,80		
20	790,05	813,42	825,43	859,56	884,84	930,98	963,84		
21	931,35	958,91	973,07	1.013,30	1.043,11	1.097,50	1.136,24		
22	1091,90	1.124,23	1.140,84	1.188,01	1.222,95	1.286,72	1.332,14		
-4						1.375,05	1.430,74	1.596,74	1.743,28
-3						1.409,73	1.464,87	1.636,89	1.788,17
-2			1284,60	1.338,05	1.375,29	1.444,42	1.498,98	1.677,04	1.833,05
-1		1284,60	1.313,04	1.367,85	1.407,02	1.479,10	1.533,11	1.717,20	1.877,92
23A	1284,60	1.322,64	1.342,16	1.397,66	1.438,76	1.513,78	1.567,22	1.757,35	1.922,81
B	1.345,14	1.352,44	1.371,28	1.427,46	1.470,50	1.548,46	1.601,35	1.797,49	1.967,68
C	1.390,46	1.382,24	1.400,39	1.457,27	1.502,23	1.583,16	1.635,46	1.837,65	2.012,56
D		1.412,05	1.429,51	1.487,07	1.533,97	1.617,84	1.669,58	1.877,80	2.057,45
E		1.441,85	1.458,62	1.516,87	1.565,70	1.652,52	1.703,70	1.917,95	2.102,32
F			1.487,74	1.546,67	1.597,44	1.687,20	1.737,82	1.958,11	2.147,20
G			1.516,87	1.576,48	1.629,18	1.721,89	1.771,94	1.998,26	2.192,08
H				1.606,28	1.660,91	1.756,58	1.806,06	2.038,40	2.236,96
I					1.692,60	1.791,26	1.840,17	2.078,56	2.281,83
J							1.874,30	2.118,71	2.326,71
K							1.908,41	2.158,86	2.371,60
L								2.199,02	2.416,47
M								2.239,17	2.461,35
N								2.279,31	2.506,23
O								2.319,49	2.551,11
P									2.595,94

### 4-2 Loongebouw CAO Wonen per 1-1-2007

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
15	385,40	401,75	407,68						
16	443,20	462,02	468,83	488,22					
17	507,40	528,97	536,78	558,98	575,41				
18	584,50	609,33	618,32	643,89	662,82				
19	674,40	703,07	713,44	742,95	764,79	804,68	833,08		
20	790,05	823,59	835,75	870,31	895,9	942,62	975,89		
21	931,35	970,9	985,23	1.025,97	1.056,14	1.111,22	1.150,44		
22	1091,90	1.138,29	1.155,10	1.202,86	1.238,24	1.302,80	1.348,79		
-4						1.392,24	1.448,63	1.616,70	1.765,07
-3						1.427,36	1.483,18	1.657,35	1.810,52
-2			1284,60	1.354,78	1.392,49	1.462,47	1.517,72	1.698,01	1.855,96
-1		1284,60	1.329,46	1.384,95	1.424,61	1.497,59	1.552,27	1.738,66	1.901,40
23A	1284,60	1.339,17	1.358,94	1.415,13	1.456,75	1.532,70	1.586,81	1.779,32	1.946,84
B	1.361,95	1.369,34	1.388,42	1.445,30	1.488,88	1.567,82	1.621,36	1.819,96	1.992,27
C	1.407,84	1.399,52	1.417,89	1.475,48	1.521,01	1.602,95	1.655,90	1.860,62	2.037,72
D		1.429,70	1.447,37	1.505,65	1.553,14	1.638,06	1.690,45	1.901,27	2.083,16
E		1.459,87	1.476,85	1.535,83	1.585,27	1.673,18	1.724,99	1.941,93	2.128,60
F			1.506,33	1.566,00	1.617,41	1.708,29	1.759,54	1.982,58	2.174,04
G			1.535,83	1.596,18	1.649,54	1.743,41	1.794,09	2.023,24	2.219,48
H				1.626,36	1.681,67	1.778,54	1.828,64	2.063,88	2.264,92
I					1.713,76	1.813,65	1.863,18	2.104,54	2.310,35
J							1.897,73	2.145,19	2.355,80
K							1.932,27	2.185,85	2.401,24
L								2.226,51	2.446,68
M								2.267,16	2.492,12
N								2.307,81	2.537,56
O								2.348,48	2.583,00
P									2.628,39

### 1. Pensioenfonds Wonen

In de branche bestaat het Pensioenfonds Wonen. Het secretariaat wordt verzorgd door Interpolis Pensioenbeheer BV, Postbus 3183, 3502 GD Utrecht.

### 2. VUT-CAO Wonen

Er is een CAO die de Vrijwillig Vervroegde Uittreding (VUT) voor de Wonenbranche regelt. Deze VUT CAO loopt tot en met 31 december 2006. Het secretariaat wordt verzorgd door Interpolis Pensioenbeheer BV, Postbus 3183, 3502 GD Utrecht.

### 3. CAO Sociaal Fonds Wonen

Er is een CAO regelende het Sociaal Fonds Wonen. Het secretariaat wordt verzorgd door Interpolis Pensioenbeheer BV, postbus 3183, 3502 GD Utrecht.

- 1 **Centrale Branchevereniging Wonen**  
Arnhemse Bovenweg 100, 3708 AG Zeist  
tel. 030 - 697 31 00  
[www.cbw.org](http://www.cbw.org)
- 2 **FNV Bondgenoten**  
Varrolaan 100, 3506 GE Utrecht  
tel. 0900 - 9690  
[www.bondgenoten.fnv.nl](http://www.bondgenoten.fnv.nl)
- 3 **CNV Dienstenbond**  
Polarisavenue 175, 2132 JJ Hoofddorp  
Postbus 3135, 2130 KC Hoofddorp  
tel. 023 - 565 10 52  
[www.cnvdienstenbond.nl](http://www.cnvdienstenbond.nl)
- 4 **Stichting WoonWerk**  
Zaagmolenlaan 4, 3447 GS Woerden  
tel. 0348 - 494 111  
[www.woonwerk.org](http://www.woonwerk.org)
- 5 **Sociale Commissie Wonen**  
Arnhemse Bovenweg 100, 3708 AG Zeist  
tel. 030 - 697 31 00
- 6 **Stichting Pensioenfonds Wonen**  
p/a Interpolis Pensioenbeheer BV  
Postbus 3183, 3502 GD Utrecht  
tel. 030 - 245 39 22  
[www.pensioenwonen.nl](http://www.pensioenwonen.nl)
- 7 **Hoofdbedrijfschap Detailhandel en HBD-infodesk**  
Nieuwe Parklaan 72-74  
Postbus 90703, 2509 LS Den Haag  
tel. 070 - 338 56 66  
[www.hbd.nl](http://www.hbd.nl)
- 8 **Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid**  
Voorlichting en Arbeidsinspectie  
Anna van Hannoverstraat 4  
Postbus 90801, 2509 LV Den Haag  
tel. 0800 - 90 51  
[www.minszw.nl](http://www.minszw.nl)

## BIJLAGE 4. ALGEMEEN VERBINDEND VERKLARING

Door algemeen verbindend verklaring (AVV) zijn de meeste bepalingen van deze CAO Wonen van toepassing voor alle werkgevers en werknemers die bij inwerkingtreding of gedurende de looptijd van de AVV onder de werkingsfeer vallen of komen te vallen.

Sommige bepalingen worden bij het verzoek tot AVV buiten beschouwing gelaten. Deze bepalingen zijn daarom slechts bindend voor de georganiseerde werkgevers en hun werknemers. Bovendien komt het voor dat de Arbeidsinspectie bepalingen buiten de AVV laat. Ook deze bepalingen zijn slechts bindend voor de georganiseerde werkgevers en hun werknemers. CAO-bepalingen die naar hun aard niet voor AVV in aanmerking komen zijn bijvoorbeeld bepalingen over pensioenen, herverzekering van eigen risico's van werkgevers en bepalingen die geen verband houden met arbeid.

Van deze CAO zijn buiten het verzoek tot AVV gelaten de artikelen: 7-8 (i.v.m. de kinderopvangregeling in de CAO Sociaal Fonds Wonen), 8-1, 8-2, 8-4 8-5 en 8-6.

In hoeverre ook andere bepalingen buiten de AVV blijven, zal blijken uit de behandeling van het AVV-verzoek door de Arbeidsinspectie. In het AVV-besluit is te vinden welke bepalingen binnen de AVV vallen. Het besluit tot AVV wordt door de Arbeidsinspectie gepubliceerd op de site van de Arbeidsinspectie ([www.arbeidsinspectie.nl](http://www.arbeidsinspectie.nl)) en op de site van de Staatscourant ([www.staatscourant.nl](http://www.staatscourant.nl)).

De AVV treedt in werking op de tweede dag na publicatie van het besluit in de Staatscourant, dan wel op de in het besluit genoemde datum, en loopt tot uiterlijk de einddatum van de CAO.