

**MINISTERIE VAN SOCIALE ZAKEN  
EN WERKGELEGENHEID**

AI Nr. 8656

Bijvoegsel Stcrt. d.d. 29-11-1996, nr. 232

**ALGEMEEN VERBINDENDVERKLARING VAN BEPALINGEN  
VAN DE COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VOOR  
PERSONEEL IN DIENST VAN WONINGCORPORATIES**

De Minister van Sociale Zaken Werkgelegenheid,

Gelezen het verzoek van de Nationale Woningraad mede namens NCIV koepel voor woningcorporaties als partijen te ener zijde de Bouw- en Houtbond FNV, de Hout- en Bouwbond CNV en de Unie, vakbond voor industrie en dienstverlening als partijen te anderzijde bij de collectieve arbeidsovereenkomst voor personeel in dienst van woningcorporaties, strekkende tot algemeen verbindendverklaring van bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst;

Overwegende,

dat genoemde collectieve arbeidsovereenkomst in werking is getreden;

dat van het verzoek tot algemeen verbindendverklaring mededeling is gedaan in de Nederlandse Staatscourant;

dat naar aanleiding van dit verzoek geen schriftelijke bezwaren zijn ingebracht;

dat de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst gelden voor een belangrijke meerderheid van de in de bedrijfstak werkzame personen;

Gelet op de artikel 2, 4 en 5 van de Wet op het algemeen verbindend en het onverbindend verklaren van bepalingen van collectieve arbeidsovereenkomsten;

Besluit:

I. Verklaart algemeen verbindend tot en met 31 december 1996 de navolgende bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst voor personeel in dienst van woningcorporaties, zulks met inachtneming van hetgeen onder II, III, IV en V is bepaald:

#### Artikel 1

##### **Definities**

1. Onder werkgever wordt in deze c.a.o. verstaan:
  - a. de rechtspersoon die uitsluitend in het belang van de volkshuisvesting werkzaam is, niet zijnde een overheidsinstelling, en op grond van artikel 70 van de Woningwet als zodanig is toegelaten;
  - b. alle door één of meer rechtspersonen, als bedoeld onder a, (mede) gevormde instellingen waarin een of meer rechtspersonen, als bedoeld onder a, in overwegende mate de zeggenschap hebben;
  - c. alle door twee of meer rechtspersonen als bedoeld onder a, gevormde instellingen die uitsluitend zijn belast met de gemeenschappelijke uitvoering van werkzaamheden, die behoren tot het bedrijf van een rechtspersoon bedoeld onder a.
2. Onder werknemer wordt in deze c.a.o. verstaan de man of vrouw in dienst van de werkgever in de zin van lid 1 die de leeftijd van 65 jaar nog niet heeft bereikt, uitgezonderd vakantiewerkers/-hulpen die niet langer dan 10 weken per kalenderjaar werkzaam zijn.

#### Artikel 2

##### **Werkingsfeer**

3. Indien een werkgever en een werknemer bij individuele overeenkomst van deze c.a.o. willen afwijken, dient de werkgever daartoe een met redenen omkleed verzoek tot dispensatie in te dienen bij de commissie ex artikel 38 van deze c.a.o.
4. Een ten behoeve van een interne werkwijze vastgesteld reglement of vastgestelde instructie mag op straffe van nietigheid geen bepalingen bevatten, welke met deze c.a.o. in strijd zijn.
6. De bepalingen van deze c.a.o. zijn – voor zover de aard en inhoud van een bepaling van deze c.a.o. zich daartegen niet verzet – naar evenredigheid van de overeengekomen arbeidstijd van toepassing op werknemers die gedurende kortere tijd dan de in artikel 5 genoemde arbeidstijd in de onderneming werkzaam zijn, met dien verstande dat het bepaalde in het artikel 17 lid 2 en lid 3, en in de artikelen 23, 26 en 33 onverkort van toepassing is.

**Woningcorporaties 1996**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

Artikel 3

**Algemene bepalingen**

1. De werkgever en de werknemer zijn verplicht de in de navolgende artikelen omschreven arbeidsvoorwaarden in acht te nemen.

Artikel 4

**Aanstelling, indiensttreding, keuring**

1. Indien de werknemer zich in het kader van de aanstellingsprocedure aan een medisch, psychotechnisch of daarmee vergelijkbaar onderzoek heeft laten onderwerpen, zal hij als eerste over de resultaten van dit onderzoek worden geïnformeerd. De werkgever zal van de resultaten van het onderzoek niet op de hoogte worden gesteld, indien de werknemer daartegen bezwaar maakt. Indien de resultaten van het onderzoek op schrift aan de werkgever ter beschikking zijn gesteld, zal de werkgever alle desbetreffende stukken vernietigen:
  - a. in geval van aanstelling uiterlijk drie jaar na de datum van indienstneming of op een zoveel eerder tijdstip als het dienstverband wordt beëindigd;
  - b. in geval van niet-aanstelling zodra de werknemer daarvan op de hoogte wordt gesteld.De kosten van bovenbedoelde onderzoeken zijn voor rekening van de werkgever.
2. De arbeidsovereenkomst met een werknemer wordt schriftelijk aangegaan. Indien bij de aanstelling van de werknemer een proeftijd wordt bedongen, moet deze ook schriftelijk worden vastgelegd.

Artikel 5

**Arbeidstijd**

1. De gemiddelde arbeidstijd per periode van 13 weken bedraagt 36 uur per week, met een minimum van 30 en een maximum van 42 uur per week, en wordt verdeeld over de werkdagen maandag tot en met vrijdag. De normale werkdag is gelegen tussen 7.00 uur en 19.00 uur, met dien verstande dat op één dag per week de normale werkdag kan liggen tussen 7.00 uur en 21.00 uur.
2. Indien een functie (mede) inhoudt het begeleiden van bewoners c.q. bewonersparticipatie en/of dienstverlening aan woningzoekenden,

waardoor werkzaamheden buiten de normale arbeidsdagen en/of buiten de normale arbeidsuren moeten worden verricht, kunnen de werkgever en de betrokken werknemer(s) een verschoven arbeidsdag overeenkomen.

3. Indien in het kader van de verbetering van de dienstverlening het noodzakelijk wordt geacht, dat werkzaamheden buiten de normale arbeidsdagen en/of buiten de normale arbeidsuren moeten worden verricht, kunnen de werkgever en de betrokken werknemer(s) een verschoven arbeidsdag overeenkomen, met dien verstande dat de ondernemingsraad, de overlegcommissie c.q. de werknemersvergadering met de regeling kan instemmen.
4. Op verzoek van de werknemer kan, in goed overleg met de werkgever, een gemiddelde arbeidstijd van minder dan 36 uur per week (deeltijdarbeid) worden overeengekomen. De werkgever kan dit verzoek slechts schriftelijk en gemotiveerd afwijzen indien het bedrijfsbelang zich tegen honorering van het verzoek verzet.
5. Op zondag, Nieuwjaarsdag, tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, tweede Pinksterdag, de beide Kerstdagen, Koninginnedag en de vijfjaarlijkse bevrijdingsdag (1995) mag door de werknemer geen arbeid worden verricht, tenzij in incidentele gevallen een onmiddellijke voorziening noodzakelijk is.
6. Een werknemer kan, indien de werkgever Goede Vrijdag, 1 mei, 15 augustus en/of 1 november als arbeidsdagen beschouwt, verlof nemen zonder behoud van salaris dan wel in mindering laten brengen op zijn normale vakantie.
7. Een werknemer met een niet-christelijke religie kan op voor die religie geldende hoogtijdagen verlof nemen zonder behoud van salaris dan wel in mindering laten brengen op zijn normale vakantie. Wanneer de werknemer hiervan gebruik wil maken, dient hij dat in de maand januari aan de werkgever kenbaar te maken.

#### Artikel 6

##### **Algemene verplichtingen**

1. De werknemer dient zijn werkzaamheden naar beste vermogen te verrichten volgens de aanwijzingen, die hem door of namens de werkgever worden verstrekt.
2. De werknemer zal in bijzondere gevallen, indien de werkgever na overleg met hem daartoe opdracht geeft, tijdelijk hem passende andere dan zijn gewone dagelijkse werkzaamheden verrichten, voor zover deze arbeid verband houdt met het bedrijf van de werkgever

**Woningcorporaties 1996**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

en de werknemer kan worden geacht daartoe in staat te zijn. De tijdelijk opgedragen werkzaamheden, als bedoeld in dit lid, kunnen geen aanleiding zijn tot verhoging c.q. verlaging van het salaris van de werknemer.

Wanneer de werknemer meent dat de hem tijdelijk opgedragen werkzaamheden in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden redelijkerwijze niet als voor hem passende arbeid kunnen worden beschouwd, geeft hij daarvan kennis aan de werkgever en aan zijn vakorganisatie.

Artikel 7

**Arbeidsomstandigheden**

1. De werkgever en werknemers dienen zorg te dragen voor goede en veilige arbeidsomstandigheden. De werkgever pleegt hierover regelmatig overleg met de ondernemingsraad, de overlegcommissie of, indien de werkgever minder dan 10 werknemers in dienst heeft, met de werknemersvergadering.
2. De werkgever is verplicht het beleid gericht op goede en veilige arbeidsomstandigheden in de vorm van een schriftelijk plan voor een periode van ten minste één jaar vast te leggen na overleg met de ondernemingsraad, de overlegcommissie of, indien de werkgever minder dan 10 werknemers in dienst heeft, met de werknemersvergadering.
3. Een werkgever is verplicht om een basispakket bedrijfsgezondheidszorg te verzorgen door aansluiting bij een gecertificeerde Arbodienst<sup>1)</sup> of een anderszins erkende bedrijfsgezondheidsdienst. Dit basispakket omvat ten minste het volgende:
  - aanstellingskeuring;
  - periodiek onderzoek en gericht periodiek onderzoek;
  - werkplekonderzoek;
  - spreekuur en bedrijfsbezoek;
  - begeleiding van arbeidsongeschikte werknemers;
  - advisering en voorlichting.
4. Onverminderd het bepaalde in de Arbeidsomstandighedenwet dient de werkgever in overleg met de ondernemingsraad of de overlegcommissie een beleid vast te stellen waarbij ernaar wordt gestreefd

---

<sup>1)</sup> Noot van partijen: De werkgever is op grond van de Arbeidsomstandighedenwet per 1 januari 1998 verplicht zich bij een gecertificeerde Arbodienst aan te sluiten.

om langdurig arbeidsongeschikte werknemers opnieuw in het arbeidsproces op te nemen, dan wel arbeidsongeschikten in het arbeidsproces te houden. Bij de vaststelling van dit beleid dienen de aanbevelingen in bijlage VI te worden betrokken.

5. Voor werkgever en werknemer gelden voorts de volgende verplichtingen.
  - a. De werkgever dient regenkleding en/of een doorwerkpak te verstrekken aan werknemers die deze voor de uitoefening van hun functie nodig hebben.
  - b. Het is niet toegestaan verpakkingsmaterialen, cement of andere grondstoffen zwaarder dan 25 kilo te gebruiken.
  - c. Metselblokken met een gewicht van 18 kilo of meer mogen slechts worden verwerkt met behulp van mechanische hulpmiddelen.

#### Artikel 10

##### **Salarisregeling**

1. De werknemer wordt naar de aard van de door hem vervulde functie in één van de in het derde lid genoemde salarisschalen ingedeeld volgens de Integrale Methode van Functiewaardering (IMF). Dit systeem is beschreven in de brochure Functieclassificatie bij woningcorporaties, uitgave 1996, die deel uitmaakt van deze c.a.o.<sup>1)</sup>
  3. Salarisschalen per 1 januari 1996<sup>2)</sup> voor werknemers van 22 jaar en ouder (bedragen per maand).

Schaal 1A luidt per 1 januari 1996<sup>2)</sup> als volgt:

    - periodiek 0 110% van het minimumloon (f 2.402,-);
    - periodiek 1 115% van het minimumloon (f 2.512,-).

Schaal 1A luidt per 1 juli 1996<sup>2)</sup> als volgt:

    - periodiek 0 110% van het minimumloon (f 2.424,-);
    - periodiek 1 115% van het minimumloon (f 2.534,-).
- In schaal 1A kunnen werknemers worden ingedeeld:
- wier functie tot en met 12 IMF-punten krijgt toebedeeld, en
  - die geen ervaring hebben bij een werkgever als bedoeld in artikel 1 lid 1, en
  - die geen ervaring hebben in de desbetreffende functie.
- Na twee jaar komen deze werknemers, met inachtneming van het bepaalde in lid 6, in schaal 1 periodiek 0.

<sup>1)</sup> Beheercommissie IMF, telefoon: 036-5391252.

<sup>2)</sup> Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

**Woningcorporaties 1996**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

De overige schalen luiden per 1 juli 1996<sup>1)</sup>) als volgt. Hierin is 0,5% initiële loonsverhoging per 1 juli 1996<sup>1)</sup>) verwerkt.

Schaal	1	2	3	4	5
Punten IMF	t/m 12	13 t/m 14	15 t/m 16	17 t/m 18	19 t/m 21
Aantal periodieken	6	7	8	8	9
0	2.707	2.736	2.859	2.981	3.099
1	2.736	2.800	2.918	3.038	3.158
2	2.800	2.859	2.981	3.099	3.219
3	2.859	2.918	3.038	3.158	3.278
4	2.918	2.981	3.099	3.219	3.339
5	2.981	3.038	3.158	3.278	3.414
6	3.038	3.099	3.219	3.339	3.483
7		3.158	3.278	3.414	3.551
8			3.339	3.483	3.622
9					3.712

  

Schaal	6	7	8	9
Punten IMF	22 t/m 24	25 t/m 27	28 t/m 30	31 t/m 33
Aantal periodieken	9	9	10	10
0	3.278	3.483	3.712	4.036
1	3.339	3.551	3.767	4.121
2	3.414	3.622	3.850	4.217
3	3.483	3.712	3.947	4.301
4	3.551	3.767	4.036	4.411
5	3.622	3.850	4.121	4.520
6	3.712	3.947	4.217	4.628
7	3.767	4.036	4.301	4.693
8	3.850	4.121	4.411	4.802
9	3.947	4.217	4.520	4.904
10			4.628	5.012

<sup>1)</sup>) Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

Schaal	10	11	12	13
Punten IMF	34 t/m 37	38 t/m 41	42 t/m 45	46 t/m 50
Aantal periodieken	10	10	11	11
0	4.301	4.693	5.258	5.999
1	4.411	4.802	5.387	6.118
2	4.520	4.904	5.510	6.233
3	4.628	5.012	5.632	6.354
4	4.693	5.138	5.763	6.498
5	4.802	5.258	5.896	6.642
6	4.904	5.387	5.999	6.736
7	5.012	5.510	6.118	6.859
8	5.138	5.632	6.233	6.993
9	5.258	5.763	6.354	7.122
10	5.387	5.896	6.498	7.260
11			6.642	7.399
Schaal	14	15	16	17
Punten IMF	51 t/m 55	56 t/m 60	61 t/m 65	66 t/m 70
Aantal periodieken	11	11	11	11
0	6.736	7.552	8.374	9.519
1	6.859	7.714	8.514	9.715
2	6.993	7.871	8.653	9.988
3	7.122	8.026	8.790	10.169
4	7.260	8.195	8.935	10.319
5	7.399	8.374	9.087	10.469
6	7.552	8.514	9.278	10.620
7	7.714	8.653	9.396	10.768
8	7.871	8.790	9.519	10.919
9	8.026	8.935	9.715	11.068
10	8.195	9.087	9.988	11.340
11	8.374	9.278	10.169	11.610

4. De salarissen voor jeugdige werknemers (jonger dan 22 jaar) bedragen respectievelijk:
- 16 jaar – 40%
  - 17 jaar – 47½%
  - 18 jaar – 55%
  - 19 jaar – 65%
  - 20 jaar – 75%
  - 21 jaar – 85%
- van het aanvangssalaris (0-periodiek) van de toepasselijke schaal voor volwassen werknemers.



## **Woningcorporaties 1996**

### **Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

#### 5. Bijsturingsclausule.

De salarisschalen zullen worden aangepast aan eventueel opgetreden prijsstijgingen, waarbij als maatstaf zal gelden de afgeleide consumentenprijsindex laag (1990 = 100).

De bijsturingmethode is als volgt:

- per 1 juli 1996<sup>1)</sup>: de uitkomst van de prijsstijging die is opgetreden tussen oktober 1995 en april 1996;
- per 31 december 1996: de uitkomst van de prijsstijging die is opgetreden tussen april 1996 en oktober 1996.

#### 6. Bij aanstelling kunnen aan de werknemer van 22 jaar en ouder één of meer periodieken worden toegekend.

Aan de werknemer van 22 jaar en ouder zal jaarlijks, als regel per 1 januari, een periodieke verhoging worden toegekend totdat het einde van de salarisschaal is bereikt. Een werknemer die korter dan een jaar in dienst is, heeft geen recht op een periodieke verhoging; bij aanstelling kan anders worden overeengekomen. De werkgever kan de werknemer die onvoldoende functioneert de periodieke verhoging onthouden; de werkgever zal de werknemer hiervan schriftelijk en met redenen omkleed kennis geven. Gedurende het eerste jaar van arbeidsongeschiktheid vormt de arbeidsongeschiktheid op zich geen reden een periodiek te onthouden.

#### 7. De periodieke leeftijdsverhogingen (voor werknemers jonger dan 22 jaar: zie lid 4) gaan in op de eerste van de maand waarin een hogere leeftijd wordt bereikt.

#### 8. Plaatsing in een hogere salarisschaal bij gelijkblijvende functie:

- indien een werknemer in een hogere salarisschaal wordt geplaatst en dit ingaat per gelijke datum als de in de regel jaarlijks toe te kennen periodiek krachtens lid 6 van dit artikel zal hem, mits de werknemer nog niet het maximum van de oude schaal geniet, één periodiek in de oude schaal worden toegekend. Vervolgens zal hem ten minste het naast hogere salaris in de nieuwe schaal worden toegekend;
- als de plaatsing in de hogere salarisschaal niet samenvalt met de jaarlijkse periodieke verhoging als bedoeld in lid 6 zal de werknemer in de nieuwe salarisschaal ten minste het naast hogere salaris worden toegekend;
- wordt de werknemer die reeds het maximum van de oude schaal geniet, in een hogere salarisschaal geplaatst, dan zal hem ten

---

<sup>1)</sup> Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

minste het naast hogere salaris in de nieuwe schaal worden toegekend.

#### Artikel 11

##### **Vakantietoeslag**

1. Bij het begin van de vakantie als geregeld in artikel 19, doch uiterlijk op 1 juni, ontvangt de werknemer een vakantietoeslag over het kalenderjaar gelijk aan 8% van het berekende jaarsalaris dat hij geniet op 1 mei. Werknemers die na 1 januari van een kalenderjaar in dienst treden ontvangen een vakantietoeslag naar evenredigheid van het aantal maanden dat zij in dat kalenderjaar in dienstverband zijn.  
Voor werknemers van 22 jaar of ouder en voor alleenverdieners jonger dan 22 jaar bedraagt de vakantietoeslag ten minste f 2.453,-. Indien de werknemer na 1 mei in dienst treedt, geldt voor de berekening van de vakantietoeslag het jaarsalaris dat hem bij de indiensttreding wordt toegekend. Onder het jaarsalaris wordt verstaan twaalfmaal het voor de werknemer geldende schaalbedrag.

#### Artikel 12

##### **Overwerk en overwerkbetaling**

1. De werkgever zal het doen verrichten van overwerk zoveel mogelijk vermijden. Is overwerk noodzakelijk dan moet daartoe opdracht worden gegeven; in dit geval gelden als overwerk de arbeidsuren die méér zijn gewerkt dan in artikel 5 lid 1 is vastgelegd. De werknemer ouder dan 55 jaar kan niet worden verplicht overwerk te verrichten. Werknemers die tegen arbeid op zondag gewetensbezwaren hebben kunnen tot die arbeid niet worden verplicht.  
In afwijking van het vorenstaande wordt niet als overwerk aangemerkt:
  - a. het verrichten van arbeid gedurende ten hoogste een half uur, direct aansluitend aan de dagelijkse arbeidstijd, ter beëindiging van de normale dagtaak; indien overschrijding van het halve uur plaatsvindt, geldt de totale langere duur (dus inclusief het bedoelde halve uur) als overwerk;
  - b. het verrichten van arbeid buiten normale arbeidsdagen en/of buiten de normale arbeidsuren, daar waar werkgever en werknemer een verschoven arbeidsdag zijn overeengekomen als bedoeld in artikel 5 de leden 2 en 3;
  - c. het volgen van een opleiding, ongeacht of deze opleiding in opdracht van de werkgever wordt verricht.
2. Voor werknemers ingedeeld in de salarisschalen 12 tot en met 17 van artikel 10 is dit artikel niet van toepassing.

**Woningcorporaties 1996**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

3. Aan de werknemer zal het verrichte overwerk bij voorkeur worden vergoed in vrije tijd. Tussen werkgever en werknemer kan worden overeengekomen, dat het verrichte overwerk met een maximum van 40 arbeidsuren op jaarbasis wordt vergoed in geld. Dit maximum bedraagt 72 arbeidsuren per jaar indien het verrichte overwerk betrekking heeft op werkzaamheden op het gebied van individuele huursubsidie, huurverhogingen en het opstellen van de jaarrekeningen/begrotingen. Voor de berekening van deze vrije tijd c.q. de vergoeding in geld zal worden uitgegaan van de gewerkte uren plus toeslag als hierna vastgesteld.
  - a. Gedurende de eerste twee uren direct voorafgaande aan en/of direct volgende op de normale arbeidstijd van de organisatie: het aantal gewerkte uren plus 25% hiervan c.q. het uurloon plus 25% hiervan.
  - b. Gedurende vroegere of latere uren dan het onder a genoemde aantal gewerkte uren plus 50% hiervan c.q. het uurloon plus 50% hiervan, met uitzondering van de uren tussen 00.00 en 06.00 uur, waarvoor een toeslag van 100% geldt.
  - c. Indien op zaterdag of zondag arbeid moet worden verricht het aantal gewerkte uren plus 100% hiervan c.q. het uurloon plus 100% hiervan.
  - d. Op Nieuwjaarsdag, eerste en tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, eerste en tweede Pinksterdag, de beide Kerstdagen, Koninginnedag en de vijfjaarlijkse bevrijdingsdag, het aantal gewerkte uren plus 200% hiervan c.q. het uurloon plus 200% hiervan.  
Voor de berekening van het uurloon wordt het maandsalaris gedeeld door 156.
4. De vrije tijd moet – naar keuze van de werknemer in hele of halve dagen – zo spoedig mogelijk worden opgenomen op een door de werkgever na overleg met de werknemer te bepalen tijdstip.

Artikel 13

**Wachtdienst**

1. Voor het in dit artikel bepaalde moet onder wachtdienst worden verstaan het zich buiten de normale arbeidsuren zoals bedoeld in artikel 5 lid 1 beschikbaar houden voor het zo nodig verrichten van werkzaamheden die niet kunnen worden uitgesteld tot de eerstvolgende werkdag.
2. De werknemer die wachtdienst verricht, heeft ter zake van die dienst recht op een vergoeding. De hoogte van de vergoeding wordt door

de werkgever in overleg met de werknemer vastgesteld, doch zal voor elke volle week wachtdienst ten minste bedragen:

- indien de werknemer door de dienst voortdurend aan de woning gebonden is: f 374,- bruto;
- indien de werknemer door de dienst niet voortdurend aan de woning gebonden is maar op gezette tijden bereikbaar moet zijn: f 322,- bruto;
- indien de werknemer de beschikking heeft over zodanige technische hulpmiddelen dat de gebondenheid aan de woning tot een minimum beperkt is: f 268,- bruto.

3. Ingeval de wachtdienst zich over minder dan een volle week uitstrekt zal de in lid 2 bedoelde vergoeding naar rato worden verminderd met dien verstande dat voor elke zaterdag en zondag 1/4 deel en voor elke andere dag 1/10 deel van de weekvergoeding wordt aangehouden.
4. Ingeval wachtdienst moet worden verricht op een dag als bedoeld in artikel 12 lid 3 sub d zal naast de in de vorige leden bedoelde vergoeding een extra verlofdag worden toegekend, tenzij de feestdag op een zaterdag of zondag valt.
5. Ingeval wachtdienst moet worden verricht op een dag als bedoeld in artikel 19 lid 2 sub b, heeft de werknemer recht deze dag op een ander tijdstip op te nemen.
6. Indien tijdens een wachtdienst overwerk moet worden verricht is, in afwijking van het bepaalde in artikel 12, leden 2, 3 en 4 de volgende regeling van toepassing.  
De vergoeding voor verricht overwerk bedraagt:
  - a. gedurende de eerste twee uren direct voorafgaande aan en/of direct volgende op de normale arbeidstijd het uurloon plus 25% hiervan;
  - b. gedurende vroegere of latere uren dan de onder a genoemde het uurloon plus 50% hiervan, met uitzondering van de uren tussen 00.00 en 06.00 uur, waarvoor een toeslag van 100% geldt;
  - c. indien op zaterdag of zondag arbeid moet worden verricht het uurloon plus 100% hiervan;
  - d. op Nieuwjaarsdag, eerste en tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, eerste en tweede Pinksterdag, de beide Kerstdagen, Koninginnedag en de vijfjaarlijkse bevrijdingsdag, het uurloon plus 200%; met dien verstande dat het op basis daarvan berekende bedrag per volle week wachtdienst wordt verminderd met een bedrag gelijk aan zesmaal het voor de werknemer geldende uurloon. Ingeval de wachtdienst zich over minder dan een volle week uitstrekt zal de hier bedoelde aftrek overeenkomstig het bepaalde in lid 3 van dit artikel naar rato worden verminderd.

**Woningcorporaties 1996**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

Voor de berekening van het uurloon wordt het maandsalaris gedeeld door 156.

7. Het wachtdienstrooster zal door de werkgever zodanig worden vastgesteld dat elk van de betrokken werknemers:
  - ten hoogste eenmaal per 4 weken een aaneengesloten week wachtdienst verricht;
  - ten hoogste 2 weekeinden achtereen wachtdienst verricht;
  - ten hoogste 20 weekeinden per kalenderjaar wachtdienst verricht.
8. De werknemer die de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt wordt op zijn verzoek vrijgesteld van de verplichting tot het verrichten van wachtdienst. Bedoeld verzoek moet echter vóór het opstellen van het wachtdienstrooster voor een nieuwe periode aan de werkgever worden gedaan, opdat deze de nodige maatregelen kan nemen.
9. De werkgever zal de in de leden 2, 3 en 4 bedoelde vergoedingen, alsmede het dienstrooster, de taak van de dienstdoende werknemer en alle overige gegevens betreffende de inrichting en de organisatie van de wachtdienst vastleggen in een schriftelijke regeling. Deze regeling zal door de werkgever aan elk van de betrokken werknemers worden overhandigd.

Artikel 14

**Plaatsvervangng**

1. Worden werkzaamheden opgedragen aan een werknemer waarvoor hij niet is aangesteld, en welke daarvóór door een andere werknemer werden verricht, dan zal indien hij ten minste een maand met die hoger bezoldigde werkzaamheden is belast geweest, zijn salaris over elke dag dat hij deze werkzaamheden heeft verricht met 10% worden verhoogd met dien verstande dat het salaris inclusief de toeslag nooit meer zal bedragen dan het maximum van de salarisschaal van de waargenomen functie.  
De toeslag wordt alleen verstrekt als wordt voldaan aan de volgende voorwaarden.
  - a. De plaatsvervangng maakt geen deel uit van de functie van de werknemer.
  - b. De plaatsvervangng vindt plaats voor het gehele takenpakket van de waargenomen functionaris.
  - c. De voor de waargenomen functie bepaalde salarisschaal is hoger dan de salarisschaal zoals deze voor de eigen functie is vastgesteld.

Zodra de plaatsvervanging meer dan zes maanden heeft geduurd zal de werkgever de werknemer die de plaatsvervanging verricht, mededelen of deze in geval van definitieve vervanging zal worden aangesteld in de functie welke hij als plaatsvervanger heeft waargenomen. De werknemer behoudt te allen tijde het recht op de oude functie, althans voor zover geen sprake is van definitieve plaatsvervanging.

2. Het bepaalde in het voorgaande lid is niet van toepassing bij plaatsvervanging wegens vakantie.

#### Artikel 15

##### **Vuil werk**

1. Indien een werknemer vuil werk moet verrichten, zal hem voor het werkelijke aantal uren vuil werk een vergoeding boven zijn salaris worden gegeven ter grootte van 5% en/of 10% van zijn uurloon, overeenkomstig bijlage IV<sup>1)</sup>.
2. Indien de ondernemingsraad, de overlegcommissie c.q. de betrokken werknemer(s) daarmee instemt kunnen de werkgever en de betrokken werknemer(s) een forfaitaire vergoeding overeenkomen.
3. In het geval een werknemer als gevolg van het verrichten van vuil werk zijn kleding moet doen reinigen, dient de werkgever voor de reiniging zorg te dragen, dan wel de hiervoor gemaakte kosten te vergoeden.

#### Artikel 16<sup>2)</sup>

##### **Gratificatieregeling**

1. Voor bijzondere gelegenheden kan door de werkgever een gratificatieregeling worden vastgesteld, waarbij de hoogte van de gratificatie naar billijkheid zal worden bepaald.
2. Bij 12½-, 25-, 40- of 50-jarige dienstjubilea wordt een gratificatie toegekend van ten minste respectievelijk 0,25-maal, eenmaal, tweemaal en tweemaal het maandsalaris. Bij pensionering of bij (gedeeltelijk) vrijwillig vervroegde uittreding

<sup>1)</sup> Noot van partijen: Voor gevaarlijk werk zie artikel 7.

<sup>2)</sup> Noot van partijen: Deze bedragen betreffen bruto-bedragen. Voor zover deze geheel of gedeeltelijk belastbaar zijn, worden de bruto-bedragen door werkgever verminderd met de daarover verschuldigde premies en belastingen. Deze situatie kan zich voordoen bij een uitkering hoger dan 1 x het maandsalaris of bij een 12½- en 50-jarig jubileum. Zie Handleiding voor de loonbelasting, premie Volksverzekeringen en premie werknemersverzekeringen (1996) pagina 23 § 3.5.1.

**Woningcorporaties 1996**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

wordt een gratificatie verleend van ten minste één maandsalaris. Indien de gratificatie is verstrekt bij gelegenheid van gedeeltelijk vervroegde uittreding wordt geen gratificatie verstrekt bij verder gaande gedeeltelijk vervroegde uittreding of volledige vervroegde uittreding.

Artikel 17

**Bijzondere vergoedingen**

1. Aan de werknemers, belast met technische functies en ingedeeld in de salarisschalen 1 tot en met 8 met uitzondering evenwel van toezichthoudend personeel, wordt voor het aanschaffen van werkkleding en -schoeisel een bedrag verstrekt van f 372,- per jaar. De werkgever is geen vergoeding voor werkkleding en -schoeisel verschuldigd indien hij deze aan de werknemers verstrekt.  
Voor zover door hen van eigen gereedschap gebruik wordt gemaakt, wordt aan hen een gereedschapstoeslag van f 35,- per maand verstrekt.
2. Indien de werknemer voor zijn werkzaamheden gebruik moet maken van een eigen vervoermiddel is sprake van dienstkilometers. Dienstkilometers zijn die kilometers die de werknemer in opdracht van de werkgever aflegt.  
De vergoeding bedraagt voor een rijwiel: f 28,73 per maand; voor een bromfiet: f 70,- per maand verhoogd met 13 cent voor elke kilometer boven 500 kilometer per maand.  
Indien gebruik moet worden gemaakt van een auto, geen dienstauto zijnde, zal in overleg met de werknemer ter zake een regeling worden getroffen. Daarbij zal een vergoeding per afgelegde dienstkilometer worden overeengekomen die per 1 mei 1996<sup>1)</sup> niet minder zal bedragen dan: 60 cent voor de 1e tot en met de 5.000e kilometer; 56 cent voor de 5.001e en verdere kilometers.
3. Bovengenoemde bedragen betreffen brutobedragen. Voor zover deze geheel of gedeeltelijk belastbaar zijn, worden de brutobedragen door werkgever verminderd met de daarover verschuldigde premies en belastingen.
4. De werkgever kan in overleg met de OR/OC c.q. de betrokken werknemers in aanvulling op dit artikel een regeling vaststellen waarin hogere bedragen worden vastgesteld en/of, naast de in artikel 17

---

<sup>1)</sup> Algemeen verbindendverklaring heeft geen terugwerkende kracht.

genoemde bijzondere vergoedingen, andere vergoedingen worden toegekend.

#### Artikel 18

##### **Verhuiskosten**

1. De werknemer die, op uitdrukkelijk verzoek van de werkgever, voor zijn werk verhuist, heeft recht op vergoeding van de transportkosten en op een bijdrage in de herinrichtingskosten.  
De hoogte van de bijdrage in de herinrichtingskosten wordt door de werkgever na overleg met de ondernemingsraad, de overlegcommissie c.q. de betrokken werknemer(s) in een verhuiskostenregeling vastgelegd.
2. De bijdrage in de herinrichtingskosten zal niet meer bedragen dan 12% van het brutojaarsalaris met een maximum van f 12.000,-.

#### Artikel 19

##### **Vakantie**

1. Het vakantiejaar loopt van 1 januari tot en met 31 december.
2. a. De werknemer heeft per kalenderjaar recht op 24 werkdagen vakantie van 7,2 uur, hetgeen overeenkomt met 24 x 7,2 uur = 172,8 uur bij een volledige werkweek.  
b. De werkgever kan, na overleg met het personeel, drie van bovenbedoelde vakantiedagen als voor het gehele personeel geldende snipperdagen aanwijzen. Een dergelijke aanwijzing dient echter plaats te vinden in de eerste maand van het desbetreffende vakantiejaar.
3. Recht op extra vakantiedagen hebben:
  - a. werknemers ingedeeld in een van de hieronder genoemde salarisschalen in verband met het bepaalde in artikel 12:  
– salarisschalen 12 tot en met 17: 4 dagen.
  - b. werknemers, die in de loop van het vakantiejaar de hieronder genoemde leeftijd minstens bereiken:  
40 jaar – 1 dag;  
45 jaar – 2 dagen;  
50 jaar – 3 dagen;  
55 jaar – 4 dagen;  
60 jaar – 5 dagen.
  - c. jeugdige werknemers, die in de loop van het vakantiejaar de hieronder genoemde leeftijd bereiken:  
18 jaar – 3 dagen;  
19 jaar – 2 dagen;



**Woningcorporaties 1996**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

20 jaar – 1 dag;  
21 jaar – 1 dag.

4. Met de werknemer die de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt kan op zijn verzoek worden overeengekomen dat de hem krachtens lid 3 toekomende extra vakantiedagen worden genoten in de vorm van arbeidstijdverkorting indien en voor zover het bedrijfsbelang zich daartegen niet verzet.
5. Indien een werknemer op het tijdstip van ontslag meer vakantie heeft genoten dan hem op grond van het voorgaande toekomt, kan verrekening daarvan plaatshebben met het laatste salaris. Indien hij op grond van deze berekening nog vakantie te goed heeft, kan deze hem op zijn verzoek zodanig worden toegekend dat de laatste dag samenvalt met het ontslag, tenzij hij deze vakantiedagen uitbetaald wenst te krijgen. Gedeelten van vakantiedagen worden te zijnen gunste op hele dagen afgerond.
6. De vakantie-aanspraken kunnen, zolang de dienstbetrekking duurt, niet worden vervangen door een uitkering in geld. Werkgever en werknemer dragen er zorg voor dat de opgebouwde vakantierechten worden genoten in het jaar waarin zij zijn opgebouwd. Indien dit door bijzondere omstandigheden – anders dan arbeidsongeschiktheid – onmogelijk is, dienen deze opgenomen te worden vóór 31 maart van het daaropvolgende jaar.
7. Ingeval van gehele en gedeeltelijke onafgebroken arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of ongeval, waarbij inbegrepen zwangerschap, zal gedurende zes maanden geen korting op het recht op vakantie worden toegepast. Bij gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid van de werknemer die langer duurt dan zes maanden, is de opbouw van vakantierechten beperkt tot de laatste zes maanden van de arbeidsongeschiktheid. Buiten de periode van zes maanden bouwt de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer daarnaast vakantierechten op over het deel waarvoor hij arbeidsgeschikt wordt geacht.
8. De vakantie-opbouw wordt niet onderbroken gedurende de tijd waarin de bedongen arbeid:
  - a. niet kon worden verricht omdat de werknemer onderricht volgt waartoe hij door de werkgever in het kader van een leerovereenkomst in de gelegenheid wordt gesteld;
  - b. buiten de schuld van de werknemer om andere reden dan genoemd onder a zonder verbreking van het dienstverband niet kan worden verricht.

## Artikel 20

### **Extra vrije tijd voor oudere werknemers**

1. De werknemer die voor het einde van het kalenderjaar alle hem toekomende vakantiedagen heeft opgenomen mag met behoud van salaris extra afwezig zijn gedurende:
  - 3 dagen in het kalenderjaar dat hij de 60-jarige leeftijd bereikt;
  - 4 dagen in het kalenderjaar dat hij de 61-jarige leeftijd bereikt;
  - 6 dagen in het kalenderjaar dat hij de 62-jarige leeftijd bereikt;
  - 9 dagen in het kalenderjaar dat hij de 63-jarige leeftijd bereikt;
  - 10 dagen in het kalenderjaar dat hij de 64- of 65-jarige leeftijd bereikt.Niet genoten extra vrije tijd als in dit lid bedoeld vervalt telkenjare per 31 december.
2. Met de werknemer die de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt kan op zijn verzoek worden overeengekomen dat de extra vrije tijd als bedoeld in lid 1 van dit artikel wordt genoten in de vorm van arbeidstijdverkortening indien en voor zover het bedrijfsbelang zich daartegen niet verzet.

## Artikel 21

### **Buitengewoon verlof**

1. Behalve het in artikel 19 van deze c.a.o. genoemde verlof wordt extra verlof met behoud van salaris gegeven uitsluitend in de navolgende gevallen:
  - b. voor het bijwonen van vergaderingen of zittingen van publiekrechtelijke colleges, waarin de werknemer met toestemming van de werkgever zitting heeft, gedurende de benodigde tijd;
  - c. bij ondertrouw van de werknemer, de dag van de ondertrouw;
  - d. bij huwelijk van de werknemer, de dag van het huwelijk en, naar keuze van de werknemer, de dag daaraan voorafgaande of de dag daaropvolgend;
  - e. bij huwelijk van een van de ouders, schoon-, stief-, pleeg- of grootouders, kinderen, stief-, pleeg- of kleinkinderen, voogd, (half-)broers, (half-)zusters, zwagers of schoonzusters van de werknemer, de dag van het huwelijk;
  - f. bij bevalling van de echtgenote van de werknemer, of bij adoptie, 2 dagen;
  - g. bij overlijden van de echtgenote/echtgenoot, inwonende kinderen, stief- of pleegkinderen van de werknemer, tot en met de dag na de uitvaart;
  - h. bij overlijden van een van de ouders, schoon-, stief- of pleegouders, kinderen, stief- of pleegkinderen van de werknemer en inwonende grootouders (eigen of van de echtgenote/echtgenoot),

## Woningcorporaties 1996 Verbindendverklaring CAO-bepalingen

---

- ten minste de dag van het overlijden en de dag van de begrafenis; indien de werknemer is belast met de regeling van de begrafenis c.q. crematie geldt het bepaalde als genoemd in lid 1 sub g van dit artikel;
- i. voor het bijwonen van de uitvaart van een werknemer, gedurende de daarvoor benodigde tijd, voor zover de werkzaamheden zulks toelaten;
  - j. bij overlijden van (half-)broers, (half-)zusters, zwagers, schoonzusters, aangehuwde kinderen en kleinkinderen van de werknemer en grootouders (eigen of van de echtgenote/echtgenoot), de dag van de begrafenis;
  - k. bij oproep voor mondelinge toelichting en/of voor keuring in verband met sollicitatie, indien dit niet in vrije tijd mogelijk is, zoveel tijd als door de omstandigheden nodig is;
  - l. voor het afleggen van vakexamens, de tijd die hiervoor nodig is, met een minimum van 1 dag;
  - m. bij 25-, 40- of 50-jarig huwelijk van de werknemer, zijn ouders, schoon-, stief- of pleegouders, grootouders, de dag waarop het huwelijk wordt gevierd;
  - n. bij 25-, 40- of 50-jarig dienstjubileum van de werknemer, zijn echtgenote c.q. echtgenoot, zijn ouders, schoon-, stief- of pleegouders, grootouders, de dag waarop het jubileum wordt gevierd;
  - o. bij opname in en ontslag uit het ziekenhuis van de echtgenoot c.q. echtgenote van de werknemer hoogstens de daarvoor benodigde tijd;
  - p. bij verhuizing in het belang van de dienst, de dag van de verhuizing; bij verhuizing anders dan in het belang van de dienst, maximaal eenmaal per 2 jaar, de dag van de verhuizing;
  - q. indien de werknemer door de commissie als genoemd in artikel 38 wordt uitgenodigd te verschijnen in haar vergadering gedurende de benodigde tijd;
  - r. na overleg met de werkgever de benodigde tijd voor noodzakelijk bezoek aan huisarts, tandarts, specialisten en therapeuten, indien het niet mogelijk is op een ander tijdstip dan in werktijd dat te regelen.
2. Het in lid 1 van dit artikel bepaalde is ook van toepassing indien er sprake is van een levensgezel/levensgezellin, van wie de naam bij de werkgever bekend is en met wie het samenwonen langer dan 1 jaar heeft geduurd.
  4. De werknemer die een kind adopteert heeft voor het regelen daarvan recht op onbezoldigd verlof, gedurende de daarvoor benodigde tijd. Het verlof bedraagt ten hoogste 10 werkdagen. Werkgever en

werknemer stellen in overleg een regeling vast, daarbij kan de werkgever besluiten dat het verlof langer dan 10 dagen mag duren.

#### Artikel 22

### **Kinderopvang**

Werkgevers en OR/OC c.q. de betrokken werknemers dienen in overleg te treden over kinderopvang en over het treffen van passende maatregelen, met inbegrip van het verstrekken van een financiële bijdrage door de werkgever<sup>1)</sup>.

#### Artikel 23

### **Bijdrage in de ziektekostenpremie**

1. Indien een werknemer niet of niet meer is verzekerd ingevolge de wettelijke ziektekostenverzekering en hij kan aantonen, dat hij het ziektekostenrisico ten genoegen van de werkgever heeft verzekerd, zal hem een brutobijdrage in de premie worden verstrekt ten bedrage van de helft van de optelsom van de volgende onderdelen: de ziektekostenpremie, de wettelijke bijdrage MOOZ/WTZ en de nominale AWBZ-premie. De compensatie in de nominale AWBZ-premie is maximaal de helft van de bijdrage voor twee volwassen personen.
2. Indien de werkgever een collectieve ziektekostenverzekering heeft afgesloten wordt deze bijdrage alleen verstrekt wanneer de werknemer daaraan deelneemt. De werknemer behoudt echter het recht op de bijdrage als bedoeld in lid 1 indien hij buiten zijn schuld niet aan de collectieve ziektekostenverzekering deelneemt of indien de werkgever reeds heeft ingestemd met een verzekering van het ziektekostenrisico op andere wijze.
3. Voor huisgenoten van de werknemer met een eigen zelfstandig recht op een bijdrage in de ziektekostenpremie, dan wel die in hun eigen onderhoud voorzien, bestaat geen recht op een bijdrage als bedoeld in dit artikel. Onder huisgenoten worden ook verstaan uitwonende kinderen die ten laste komen van de werknemer.

---

<sup>1)</sup> Noot van partijen: In de loop van 1996 zal door het FSOW een handleiding worden uitgebracht waarin op praktische wijze zal worden aangegeven welke mogelijkheden er zijn voor het realiseren van kinderopvang. Adres FSOW: Postbus 1232, 1270 BE Huizen. Telefoon: 035-5286450.

**Woningcorporaties 1996**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

Artikel 24

**Loondoorbetaling bij ziekte en voorzieningen bij arbeidsongeschiktheid**

1. a. Tijdens de eerste 52 weken van ziekte betaalt de werkgever aan de zieke werknemer 100% van het nettosalaris dat aan de werknemer zou zijn uitbetaald, indien de werknemer niet ziek zou zijn.

Artikel 26

**Collectieve ongevallenverzekering**

1. De werkgever is verplicht voor de werknemers een verzekering af te sluiten, die een uitkering garandeert in geval van blijvend lichamelijk letsel of dood ten gevolge van een ongeval, de werknemer, in of buiten dienstverband, overkomen.
2. De in lid 1 genoemde verzekering dient in te houden een recht van de werknemer op een uitkering van o.a.:
  - f 35.000,- in geval van overlijden ten gevolge van een ongeval;
  - f 80.000,- in geval van algehele blijvende invaliditeit ten gevolge van een ongeval;
  - f 25,- per dag bij ziekenhuisopname na ongeval;een en ander volgens de algemene en bijzondere voorwaarden als door partijen vastgesteld en in verkorte vorm weergegeven in bijlage II.

N.B.: De uitkeringen op grond van de collectieve ongevallenverzekering worden belast.

Artikel 27

**Uitkering bij overlijden<sup>1)</sup>**

Bij het overlijden van de werknemer ontvangt de weduwe, de weduwnaar of degene(n), die door de werknemer werd(en) verzorgd, het volledige salaris over de maand waarin het overlijden plaatsvond, vermeerderd met een bedrag gelijk aan drie maanden salaris. (Zie mede het bepaalde in artikel 19 lid 5.)

---

<sup>1)</sup> Artikel 1639I BW blijft onverkort van toepassing.

Op deze uitkering wordt een eventuele overlijdensuitkering ingevolge de Ziektewet, de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering en aanvullende invaliditeitsverzekering in mindering gebracht.

#### Artikel 30

##### **Militaire dienst**

1. Aan de werknemer die ter vervulling van zijn dienstplicht onder de wapenen wordt geroepen wordt – voor de duur van zijn militaire diensttijd – buitengewoon verlof verleend.
2. Aan de werknemer worden gedurende deze tijd de periodieke verhogingen toegekend, waarop hij ingevolge de geldende salarisregeling recht heeft.
3. De werknemer die ter vervulling van zijn dienstplicht voor eerste oefening onder de wapenen is, behoudt gedurende de tijd van die eerste oefening aanspraak op 15% van het voor hem geldende salaris, met dien verstande dat het als militair door hem te genieten inkomen door de werkgever niet verder behoeft te worden aangevuld dan 90% van het voor hem geldende nettosalaris.
4. De werknemer die ter vervulling van zijn dienstplicht anders dan voor eerste oefening onder de wapenen is, heeft tegenover de werkgever recht op aanvulling van het door hem als militair te genieten inkomen tot 100% van het voor hem geldende nettosalaris.
5. De werknemer, die ingevolge het bepaalde in dit artikel bij verblijf onder de wapenen enige aanspraak op salaris tegenover de werkgever heeft, is verplicht zo spoedig mogelijk bij de desbetreffende instantie een aanvraag in te dienen ter verkrijging van kostwinnersvergoeding krachtens de geldende regeling, zo hij voor een dergelijke vergoeding in aanmerking komt. Hij is voorts verplicht na opkomst onder de wapenen aan de werkgever zo spoedig mogelijk mededeling te doen van het totaal van de door hem als militair te genieten inkomsten.
6. Met onvrijwillig verblijf onder de wapenen wordt gelijkgesteld het verplicht in actieve dienst zijn als lid of het vrijwillig in actieve dienst zijn of treden bij door de wettige overheid ingestelde reserve-, gezags- en beveiligingsorganen, indien voor deze vrijwillige indiensttreding door de werkgever toestemming is verleend.
7. Bij terugkeer uit de militaire dienst of daarmee gelijkgestelde dienst wordt de werknemer, die onvrijwillig in militaire of daarmee gelijkgestelde dienst is geroepen, mits hij zich daartoe onverwijld bij zijn werkgever aanmeldt, geplaatst in dezelfde functie welke hij onmid-

**Woningcorporaties 1996**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

dellijk vóór zijn opkomst onder de wapenen heeft vervuld of althans in een daaraan gelijkwaardige functie.

8. Het bepaalde in de leden 3 en 7 van dit artikel is eveneens van toepassing voor de werknemer die met toestemming van de werkgever als vrijwilliger wordt uitgezonden naar een ontwikkelingsland.

Artikel 31

**Scholing**

1. De werkgever zal in overleg met de ondernemingsraad, de overlegcommissie c.q. de werknemersvergadering een scholings- en opleidingsbeleid vaststellen, waarbij spreiding van deelneming aan opleidingen en scholingsactiviteiten over alle werknemers uitgangspunt dient te zijn. De werkgever zal deelname aan scholings- en opleidingsactiviteiten stimuleren.  
Het aantal arbeidsdagen dat per jaar aan scholings- en opleidingsactiviteiten wordt besteed, dient ten minste gelijk te zijn aan het aantal werknemers dat bij de werkgever in dienst is.

Artikel 32

**Opleiding werknemers in het kader van de Wet op het leerlingwezen**

1. De werknemer die krachtens de bepalingen van de Leerplichtwet gedurende een of meer dagen per week leerplichtig is, heeft over die dag(en) geen aanspraak op loon. Zijn aanspraak op vakantietoelage wordt dienovereenkomstig verminderd. Op dagen dat in verband met schoolvakanties e.d. geen onderwijs wordt gegeven bestaat geen aanspraak op loon, tenzij werkgever en werknemer overeenkomen dat op die dagen arbeid wordt verricht.
2. De werkgever zal de vakopleiding van de werknemer zo veel mogelijk bevorderen.  
Hij zal met de werknemer, die hiertoe de wens te kennen geeft, een leerovereenkomst aangaan in het kader van de Wet op het leerlingwezen, in de voor de werknemer van toepassing zijnde richting.  
De uitvoering van de Wet op het leerlingwezen berust bij het daarvoor aangewezen vakopleidingsorgaan.
3. De werkgever is gehouden de werknemer, met wie hij een leerovereenkomst is aangegaan, in de gelegenheid te stellen om binnen de

normale werktijd en met behoud van salaris over de noodzakelijk verzuimde uren aanvullend theoretisch onderwijs te volgen. De werknemer die aanvullend theoretisch onderwijs volgt aan een avondschoon, mag op de dagen waarop hij de school bezoekt, het werk zoveel eerder met behoud van salaris beëindigen als noodzakelijk is voor het tijdig aanwezig zijn op school.

#### Artikel 33

##### **Bijdrage in studiekosten**

1. Indien een werknemer een studie volgt of gaat volgen, welke van belang is voor het vervullen van een functie bij een woningcorporatie, zal hem een bijdrage in de kosten aan een dergelijke studie verbonden (lesgelden, examengelden, reiskosten) worden gegeven. Deze bijdrage zal bij een overeengekomen arbeidstijd per week van minder dan 15 uur ten minste 25% en van 15 uur of meer ten minste de helft van deze kosten bedragen.  
Tussen werkgever en werknemer zal van tevoren overleg plaatsvinden over de in verband met het volgen van een studie te maken afspraken.
2. De in lid 1 bedoelde bijdrage in de studiekosten zal worden gestaakt:
  - a. indien de werknemer er blijk van geeft onvoldoende geïnteresseerd te zijn in de studie door bijvoorbeeld niet binnen redelijke termijn examens te doen;
  - b. indien een werknemer zonder gunstige uitslag tweemaal examens heeft afgelegd.  
Van het onder b gestelde kan in gunstige zin worden afgeweken.
3. De werkgever kan terugbetaling van verleende bijdragen in navolgende gevallen vorderen:
  - a. Indien blijkt dat de bijdrage door de werknemer niet wordt of is gebruikt voor het volgen van de studie.
  - b. Indien de werknemer tijdens de studie de dienst van de woningcorporatie verlaat, dan wel binnen een jaar na het beëindigen van de studie een dienstverband aangaat buiten de woningcorporaties die onder deze c.a.o. vallen.
  - c. Indien de verleende bijdrage f 5.000,- (vijfduizend) of meer bedraagt en binnen 3 jaar na het beëindigen van de studie het dienstverband wordt beëindigd.  
Op het terug te betalen bedrag zal 1/36-ste deel in mindering komen voor elke volle maand tussen het beëindigen van de studie en het beëindigen van het dienstverband. De werkgever dient hierover van tevoren afspraken te maken met de betrokken werknemer.
4. Wanneer in opdracht van de werkgever lessen worden genomen of



**Woningcorporaties 1996**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

een studie wordt gevolgd komen de kosten hiervan geheel voor rekening van de werkgever.

Artikel 34

**Wijziging van functie en automatisering**

1. Indien een werknemer na overleg en overeenstemming in een andere functie respectievelijk groep blijvend te werk wordt gesteld geeft de werkgever hem, onder opgave van het daarop betrekking hebbende salaris, daarvan schriftelijk kennis.
2. In geval van ingrijpende organisatiewijziging, mogelijk ontslag of functiewijziging tot gevolg hebbende, zal door de werkgever moeten worden onderzocht of er een andere passende functie kan worden aangeboden, onder gebruikmaking van de mogelijkheden van bij-, her- of omscholing. De kosten hiervan komen geheel voor rekening van de werkgever.
3. Indien een werkgever voornemens is informatieverwerking te automatiseren of in een reeds geautomatiseerde verwerking ingrijpende veranderingen aan te brengen, dient daarover tijdig te worden overlegd met de ondernemingsraad, de personeelsvertegenwoordiging of alle personeelsleden van de desbetreffende afdeling. Daarbij zal de werkgever een opleidingsplan voorleggen. Behoud van arbeidsplaatsen en salaris moet daarbij uitgangspunt zijn.

Artikel 35

**Beëindiging van het dienstverband – Ontslag**

1. Het dienstverband houdt op te bestaan bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd.
2. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die is afgestemd op de duur van een project, kan in overleg tussen werkgever en werknemer eenmaal schriftelijk worden verlengd, zonder dat voor beëindiging van deze verlengde arbeidsovereenkomst voorafgaande opzegging nodig is.  
Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd die niet is afgestemd op de duur van een project kan, in overleg tussen werkgever en werknemer, schriftelijk ten hoogste tweemaal worden verlengd zonder dat voor beëindiging van deze verlengde arbeidsovereenkomst vooraf-

gaande opzegging nodig is, mits de duur van de totale verlengings-termijn niet meer dan 12 maanden bedraagt.

3. De opzegging van een dienstverband hetwelk voor onbepaalde tijd is aangegaan, dient te allen tijde schriftelijk en duidelijk met redenen omkleed te geschieden. Bij opzegging om een dringende, aan de wederpartij onverwijld medegedeelde reden, genoemd in artikel 1639o van het Burgerlijk Wetboek, zal de schriftelijke mededeling geschieden binnen 24 uur na het tijdstip waarop het dienstverband werd beëindigd.
4. De opzeggingstermijn door de werknemer in acht te nemen bedraagt:
  - a. één maand indien hij drie jaar of minder onafgebroken in dienst is;
  - b. voor elke drie jaar of minder onafgebroken dienstverband boven drie jaar een halve maand langer;
  - c. maximaal drie maanden.
5. De opzeggingstermijn, door de werkgever in acht te nemen, bedraagt:
  - a. één maand tegenover de werknemer die drie jaar of minder onafgebroken in dienst is;
  - b. voor elke drie jaar of minder onafgebroken dienstverband boven drie jaar een maand langer tot een maximum van zes maanden;
  - c. voor de werknemer die ouder is dan 45 jaar, maar de leeftijd van 65 jaar nog niet heeft bereikt, boven het bepaalde onder a en b van dit lid een maand voor elke 4 jaar of deel daarvan gedurende welke het dienstverband na het bereiken van de 45-jarige leeftijd heeft geduurd. Deze extra opzeggingstermijn bedraagt maximaal drie maanden.
6. De opzegging van een dienstverband dient zodanig te geschieden dat het einde van de opzeggingstermijn steeds samenvalt met het einde van een kalendermaand.
7. Bij de beëindiging van een dienstverband hetwelk voor onbepaalde tijd is aangegaan, zal aan de werknemer in geval van onvrijwillig ontslag, anders dan om een dringende reden in de zin van artikel 1639o Burgerlijk Wetboek, gedurende de eerste periode van drie maanden een aanvulling op zijn uitkering krachtens de Werkloosheidswet worden toegekend tot 80% van het voor hem bij beëindiging van het dienstverband geldende nettosalaris.
8. Aan de werknemer die 60 jaar of ouder is zal in geval van onvrijwillig ontslag anders dan om een dringende reden in de zin van artikel 1639o Burgerlijk Wetboek tot aan de datum waarop hij de pensioengerechtigde leeftijd bereikt, een aanvulling op zijn uitkering krachtens de Werkloosheidswet of de Wet Werkloosheidsvoorziening

**Woningcorporaties 1996**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

worden toegekend tot 80% van het voor hem bij beëindiging van het dienstverband geldende netsalaris.

De in dit lid bedoelde aanvulling wordt aangepast aan de verhoging krachtens de c.a.o.-tabellen.

Artikel 37

**Schadeloosstelling**

1. In geval van ontslag van een werknemer die de leeftijd van 65 jaar nog niet heeft bereikt, uitsluitend wegens inkrimping van het personeel of door interne reorganisatie, zal aan de betrokkene een maandelijks uit te betalen schadeloosstelling worden toegekend. De hoogte van deze schadeloosstelling bedraagt ten minste het bedrag dat op grond van dit artikel wordt berekend.

Als ontslag wegens interne reorganisatie wordt voor de toepassing van dit artikel tevens aangemerkt ontslag dat in verband met een gewijzigd bestuursbeleid is aangezegd op een tijdstip waarop de meerderheid van de bestuursleden minder dan twaalf maanden in functie is.

2. Voor toekenning van een schadeloosstelling komt in aanmerking de werknemer die bij het aanzeggen van het ontslag de leeftijd van 22 jaar heeft bereikt en ten minste 5 volle dienstjaren onafgebroken in dienst van de werkgever is geweest, hetzij de leeftijd van 40 jaar heeft bereikt.

3. De schadeloosstelling bestaat uit een aanvulling op de uitkering krachtens de Werkloosheidswet respectievelijk de Wet Werkloosheidsvoorziening tot 100% van het voor de werknemer geldende nettomaandsalaris en wel:

- a. voor de werknemer die de leeftijd van 22 jaar doch niet die van 40 jaar heeft bereikt, gedurende evenveel maanden als hij na 4 jaar dienstverband volle jaren in dienst van de werkgever is geweest;
- b. voor de werknemer die de leeftijd van 40 jaar heeft bereikt gedurende evenveel maanden als hij volle jaren in dienst van de werkgever is geweest.

Voor zover de periode waarin het recht op schadeloosstelling bestaat uitgaat boven de maximale duur van de uitkering krachtens de Werkloosheidswet respectievelijk de Wet Werkloosheidsvoorziening, zal de werkgever over de resterende maanden aan de werknemer 90% van het voor hem geldende nettomaandsalaris uitkeren.

4. Aanvaardt de werknemer die schadeloosstelling geniet een dienstbetrekking zonder dat de werkgever die tot betalen van die schadeloosstelling is verplicht hiermede instemt, dan heeft de werkgever het recht de uitbetaling van de schadeloosstelling te beëindigen.
5. Ingeval de werknemer die schadeloosstelling geniet de toestemming als bedoeld in het voorgaande lid, heeft verkregen en dienovereenkomstig de dienstbetrekking heeft aanvaard, dan heeft de werkgever die tot het betalen van de schadeloosstelling is verplicht het recht de uitbetaling van de schadeloosstelling te staken, tenzij het salaris dat de werknemer in die dienstbetrekking geniet lager is dan het salaris dat hij in zijn vorige dienstbetrekking genoot. In dit laatste geval is de werkgever gehouden gedurende de termijn dat de schadeloosstelling anders nog zou zijn uitbetaald, het verschil tussen de vorige en de tegenwoordige beloning van de werknemer als schadeloosstelling uit te betalen.
6. Een werknemer die ingevolge lid 1 van dit artikel recht op schadeloosstelling kan doen gelden en overeenkomstig lid 5 van dit artikel een dienstbetrekking heeft aanvaard, heeft – wanneer hij binnen 2 maanden onvrijwillig en buiten zijn schuld opnieuw zijn dienstbetrekking verliest – recht op de hem volgens lid 1 van dit artikel toekomende schadeloosstelling, verminderd met hetgeen door hem reeds aan schadeloosstelling werd genoten.
7. Ingeval de werknemer die recht heeft op schadeloosstelling of deze reeds ontvangt door of vanwege zijn voormalige werkgever die tot het uitbetalen van de schadeloosstelling is verplicht, ten gevolge van het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd voor de verdere duur van zijn leven in het genot wordt gesteld van ouderdomspensioen, heeft de werkgever het recht de uitbetaling van de schadeloosstelling te beëindigen, tenzij het bedrag van het ouderdomspensioen, inbegrepen de uitkering ingevolge de Algemene Ouderdomswet, lager is dan 70% van het door de werknemer laatstelijk genoten salaris. In dit laatste geval is de werkgever gehouden gedurende de termijn dat de schadeloosstelling anders zou hebben voortgeduurd het verschil tussen het bedrag van het ouderdomspensioen en 70% van het laatstelijk genoten salaris als schadeloosstelling uit te betalen.
8. De werknemer die ingevolge het bepaalde in dit artikel tegenover de werkgever aanspraak heeft op schadeloosstelling, is verplicht maandelijks aan de werkgever mededeling te doen van zijn inkomsten uit anderen hoofde, bedoeld in lid 5 respectievelijk lid 4 van dit artikel. Hij is voorts verplicht een hem aangeboden passende werkkring te aanvaarden. Komt hij deze verplichting niet na, dan is de werkgever bevoegd om met betrekking tot de vaststelling en de verdere uitbetaling van de schadeloosstelling de naar zijn oordeel nodige maatregelen te nemen.

**Woningcorporaties 1996**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

9. Het recht op uitkering van een schadeloosstelling ingevolge dit artikel vervalt bij overlijden van de werknemer.
10. Gedurende de periode dat recht op volledige schadeloosstelling bestaat zal de werkgever de premiebetalingen voor de pensioenverzekeringen en de aanvullende invaliditeitsverzekering voortzetten op basis van het laatstgenoten salaris; de desbetreffende pensioengrondslagen zullen worden aangepast aan de verhogingen krachtens de c.a.o.-salaristabellen.

Artikel 38

**Commissie Interpretatie en Dispensatie**

1. Partijen hebben een commissie ingesteld genaamd Commissie Interpretatie en Dispensatie, die tot taak heeft:
  - a. te beslissen op verzoeken om dispensatie van een of meer bepalingen van deze c.a.o.
2. Samenstelling, werkwijze en bevoegdheden ter uitvoering van de taak van de commissie worden geregeld bij afzonderlijk reglement dat bij deze c.a.o. is gevoegd<sup>1)</sup>.

Artikel 40

**Vacatures**

1. Indien en zodra bij de werkgever een vacature ontstaat, zal deze de bij hem in dienst zijnde werknemers in de gelegenheid stellen naar de desbetreffende functie te solliciteren. Hij zal daartoe op een voor alle werknemers toegankelijke plaats mededeling doen van de vacature. Vindt publieke werving voor vervulling van een functie plaats, dan wordt de vacature door de werkgever tijdig gemeld bij het Regionaal Bureau voor de Arbeidsvoorziening (RBA).
2. Wanneer in noodgevallen gebruik moet worden gemaakt van uitzendkrachten, zal bij voorkeur gebruik worden gemaakt van door wettelijk erkende op ideële basis werkende uitzendbureaus geleverde werknemers en zal de werkgever uitzendkrachten eveneens trachten te verwerven via het Regionaal Bureau voor de Arbeidsvoorziening (RBA).

---

<sup>1)</sup> Noot van partijen: Dit reglement is opgenomen in bijlage I.

De salariëring dient gelijkwaardig te zijn aan het bepaalde in artikel 10<sup>1)</sup>.

3. De werkgever zal, in verband met de werving, een actief beleid voeren om moeilijk plaatsbare werknemers in zijn personeelsbestand op te nemen.

#### Artikel 41

##### **Economisch en sociaal overleg**

2. Op ondernemingsniveau zal overleg worden gevoerd tussen werkgever en werknemers ter bespreking van het werkgelegenheidsvraagstuk op corporatieniveau.

#### Artikel 42

##### **Overlegcommissie**

1. De werkgever is in het belang van een goed functioneren van de onderneming verplicht tot het instellen van een overlegcommissie als in zijn onderneming in de regel ten minste 10 werknemers, maar minder dan 35 werknemers, meer dan een derde van de normale arbeidstijd werkzaam zijn. Deze verplichting vervalt als een ondernemingsraad is ingesteld.
2. De werkgever en de overlegcommissie komen ten minste tweemaal per jaar bijeen. In het overleg dienen alle aangelegenheden, de onderneming betreffende, aan de orde te komen, ten aanzien waarvan de werkgever of de overlegcommissie overleg wenselijk acht.
3. Onverminderd de bevoegdheden krachtens de c.a.o.:
  - a. wordt de overlegcommissie door de werkgever in ieder geval in de gelegenheid gesteld de bevoegdheden uit te oefenen die krachtens artikel 35b van de Wet op de Ondernemingsraden eveneens aan het gehele personeel toekomen;
  - b. heeft de overlegcommissie instemmingsrecht in die gevallen dat aan een ondernemingsraad instemmingsrecht, als bedoeld in artikel 27 lid 1 van de Wet op de Ondernemingsraden, toekomt.
4. Werkgever en overlegcommissie dienen afspraken te maken over het aantal dagen dat de leden van de overlegcommissie in werktijd en met behoud van loon kunnen besteden aan scholing en vorming, en

---

<sup>1)</sup> Ingevolge art. 15 van de c.a.o. voor uitzendkrachten, wordt deze bepaling toegepast voor zover deze door partijen bij de c.a.o. ter kennis is gebracht van de Stichting Melding Uitzendbranche.

**Woningcorporaties 1996**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

het aantal uren dat de leden van de overlegcommissie kunnen besteden in werktijd met behoud van loon aan onderling beraad.

5. De overlegcommissie maakt een reglement waarin in ieder geval samenstelling, werkwijze, verkiezingen en zittingsduur worden geregeld. Het reglement behoeft de goedkeuring van de werkgever<sup>1)</sup>.

Artikel 43

**Overgangsbepaling**

Bestaande rechtens geldende regelingen blijven, voor zover zij in gunstige zin van het bepaalde in deze collectieve arbeidsovereenkomst afwijken, gehandhaafd voor het personeel dat op de datum van inwerkingtreding van deze c.a.o.<sup>2)</sup> in dienst van de werkgever is.

---

<sup>1)</sup> Noot van partijen: Een voorbeeldreglement is opgenomen in bijlage V.

<sup>2)</sup> Zie het bepaalde in Dictum I en Dictum IV bij dit besluit.

## BIJLAGE I

### **Reglement van de Commissie Interpretatie en Dispensatie (Commissie I.D.) ex artikel 38**

#### Artikel 1

##### **Begripsomschrijving**

In dit reglement wordt verstaan onder:

C.a.o.: de collectieve arbeidsovereenkomst voor personeel in dienst van woningcorporaties;

Commissie: de Commissie Interpretatie en Dispensatie (Commissie I.D.) ex artikel 38 van de c.a.o.;

Werkgeverspartijen: werkgeverspartijen als genoemd in de aanhef van de c.a.o.;

Werknemerspartijen: werknemerspartijen als genoemd in de aanhef van de c.a.o.;

Partijen: werkgevers- en werknemerspartijen gezamenlijk;

Werkgeversleden: door werkgeverspartijen benoemde leden;

Werknemersleden: door werknemerspartijen benoemde leden.

#### Artikel 2

##### **Samenstelling**

1. De commissie bestaat uit 6 leden en 6 plaatsvervangende leden, die voor de helft worden benoemd door werkgeverspartijen en voor de andere helft door werknemerspartijen. De benoemingen geschieden voor onbepaalde tijd. In vacatures wordt zo spoedig mogelijk voorzien.
2. De voorzitter en een plaatsvervanger worden aangewezen door werknemerspartijen. Het secretariaat berust bij een der werkgeverspartijen; hiertoe worden voorzieningen getroffen.

#### Artikel 3

##### **Besluitvorming**

1. Alle besluiten worden genomen bij gewone meerderheid van stemmen in een vergadering waarbij ten minste 2 werkgevers- en 2 werknemersleden aanwezig zijn. Elk van de aanwezige leden brengt een stem uit, met dien verstande dat bij dispariteit in de aanwezigheid van werkgeversen werknemersleden elk van de leden zoveel stemmen uitbrengt als van de andere partij leden aanwezig zijn.



**Woningcorporaties 1996**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

2. Staken de stemmen met betrekking tot een verzoek om dispensatie, dan wordt het verzoek afgewezen.

Artikel 4

**Dispensaties**

1. Een verzoek om dispensatie kan uitsluitend bij de commissie worden ingediend door de werkgever die bij individuele overeenkomst met een werknemer wil afwijken van een of meer bepalingen van de c.a.o. Het verzoek moet schriftelijk en met redenen omkleed worden ingediend.
2. Dispensaties worden als regel verleend voor een jaar, met dien verstande dat zij in ieder geval eindigen uiterlijk 6 maanden na afloop van de c.a.o.
3. Een dispensatie die naar het oordeel van de commissie op grond van onjuiste en/of onvolledige gegevens blijkt te zijn verleend, kan met onmiddellijke ingang worden ingetrokken.

Artikel 7

**Bevoegdheden en werkwijze**

1. De commissie heeft de bevoegdheid – alvorens op een verzoek om dispensatie te beslissen – zich ter plaatse te oriënteren.
2. De commissie kan besluiten dat een verzoek om dispensatie niet in behandeling wordt genomen dan nadat de betrokken werkgever en/of werknemer door haar is gehoord; zij kan de betrokken werkgever en/of werknemer daartoe verzoeken in de vergadering te verschijnen.
4. De beslissingen van de commissie worden gemotiveerd, schriftelijk vastgelegd en door de voorzitter en secretaris ondertekend, aan de betrokkenen medegedeeld.
5. De commissie vergadert:
  - zo dikwijls als de voorzitter en secretaris dit nodig achten;
  - indien ten minste 3 commissieleden dit wensen.
6. Voor zover daarin in dit reglement niet is voorzien, bepaalt de commissie zelf haar werkwijze.

Het secretariaat van de commissie is gevestigd:  
Markenlaan 1  
Postbus 50051  
1305 AB Almere

**Woningcorporaties 1996**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

BIJLAGE II

**Enkele bepalingen uit de voorwaarden van de collectieve ongeval-  
lenverzekering als genoemd in artikel 26**

De collectieve ongevallenverzekering is door werkgeverspartijen onder-  
gebracht bij UBO Schadeverzekeringen NV te Utrecht.

In deze bijlage zijn niet de volledige polisvoorwaarden opgenomen. De  
volledige tekst van de polisvoorwaarden is aan alle woningcorporaties  
toegezonden en is tevens op aanvraag beschikbaar bij het secretariaat  
van c.a.o.-partijen (p/a NWR Almere) alsmede bij het NCIV koepel voor  
woningcorporaties.

**Verzekerde bedragen**

- A. f 35.000,- in geval van overlijden ten gevolge van een ongeval.  
B. f 80.000,- maximaal in geval van algehele blijvende invaliditeit ten  
gevolge van een ongeval.

C. f 25,- uitkering per dag bij ziekenhuisopname na ongeval.  
Aan de hand van het door een medicus bepaalde percentage (functie)-  
verlies wordt een uitkeringspercentage van het voor blijvende invalidi-  
teit verzekerde bedrag als volgt vastgesteld:

Bij volledig (functie-)verlies van:

Arm	75%
Onderarm	67½%
Hand	75%
Duim	25%
Wijsvinger	15%
Middelvinger	12%
Ringvinger	10%
Pink	10%
Been	75%
Onderbeen	60%
Voet	70%
Grote teen	10%
Elke andere teen	5%
Het gezichtsvermogen van beide ogen	100%
Het gezichtsvermogen van één oog	35%
maar als UBO Schadeverzekeringen krachtens deze verzeke- ring uitkering heeft verleend wegens het verlies van het gezichtsvermogen van het andere oog	65%
Het gehoor van beide oren	60%
Het gehoor van één oor	25%

maar als UBO Schadeverzekeringen krachtens deze verzekering uitkering heeft verleend wegens het verlies van het gehoor van het andere oor

Reuk	35%
Smaak	10%
Nier	10%
Milt	20%
	10%

Bij beschadiging van tanden en/of kiezen worden, voor zover er geen recht op vergoeding bestaat uit andere verzekering(en), de kosten verbonden aan tandheelkundige, dan wel tandtechnische behandeling, vergoed tot een maximum van 2½%.

Wanneer sprake is van gedeeltelijk (functie)verlies van één of meer van de hierbovengenoemde lichaamsdelen wordt een evenredig deel uitgeteerd.

In alle overige gevallen wordt het uitkeringspercentage afgestemd op de mate van blijvende invaliditeit die het letsel voor het lichaam als geheel oplevert.

Bij vaststelling van blijvende algehele of gedeeltelijke invaliditeit zal in geen geval rekening worden gehouden met het beroep van verzekerde.

#### **Omvang van de dekking en het verzekeringsgebied**

De verzekering geeft dekking in en buiten beroep (zgn. 24-uursdekking) en is over de gehele wereld van kracht, mits verzekerde zijn vaste woonplaats in Nederland heeft en staat ingeschreven in een Nederlands bevolkingsregister.

#### **Beknpte omschrijving van het begrip ongeval**

Onder een ongeval in de zin van deze verzekering wordt het volgende verstaan:

Een plotseling, onverwacht van buiten inwerkend geweld op het lichaam van de verzekerde, waaruit rechtstreeks een medisch vast te stellen lichamelijke letsel is ontstaan.

Voor de uitbreidingen van het begrip ongeval alsmede voor de van de verzekering uitgesloten ongevallen zij verwezen naar de artikelen 5 en 8 van de voorwaarden van ongevallenverzekering, behorende bij deze collectieve ongevallenverzekering.

#### **Aangifte van een ongeval**

Een verzekerde die door een ongeval is getroffen dient – op straffe van verval van recht op uitkering – aan de navolgende verplichtingen te voldoen:

- a. Verzekerde dient zich direct onder behandeling van een bevoegd geneeskundige te stellen.
- b. Verzekerde dient alles te doen wat voor een goede en spoedige genezing bevorderlijk is.
- c. Het ongeval dient zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen 3 maanden na het ongeval bij UBO Schadeverzekeringen te worden gemeld (telefoon 030-2563563). Voorts dient een en ander zo spoedig

## **Woningcorporaties 1996**

### **Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

dig mogelijk, doch uiterlijk binnen 5 maanden schriftelijk aan de maatschappij te worden gemeld door indiening van het hiervoor bestemde aangifteformulier, waarvan aan alle corporaties een exemplaar is gestuurd.

- d. In geval van overlijden ten gevolge van een ongeval moet hiervan ten minste 48 uur vóór de begrafenis of de crematie mededeling worden gedaan aan UBO Schadeverzekeringen (telefoon 030-2563563).

#### **Uitkeringen**

UBO Schadeverzekeringen keert krachtens de polis het volgende uit:

- a. In geval van overlijden – mits binnen twee jaar als enig en rechtstreeks gevolg van een ongeval – de volle hiervoor verzekerde som. De uitkering wordt gedaan aan de wettelijke erfgenamen. Is het de bedoeling dat een eventuele uitkering aan een ander – bijvoorbeeld de ongehuwde partner – wordt gedaan, dan moet dat door de verzekerde werknemer zelf bij testament worden geregeld. Een notaris kan hierover informatie geven.
- b. In geval van blijvende algehele invaliditeit – mits ontstaan binnen twee jaar na en als enig en rechtstreeks gevolg van een ongeval – de volle hiervoor verzekerde som; in geval van blijvende gedeeltelijke invaliditeit een gedeelte van de voor blijvende algehele invaliditeit verzekerde som (zie artikel 6 van de voorwaarden van verzekering). De uitkering geschiedt aan de verzekerde.
- c. In geval van ziekenhuisopname als gevolg van een ongeval wordt voor iedere dag dat de opname duurt, met een maximum van 60 dagen per kalenderjaar, een bedrag van f 25,- uitgekeerd. De opname moet direct en aantoonbaar verband houden met het ongeval, minimaal drie aaneengesloten dagen duren en niet later gebeuren dan twee jaar na het ongeval.

N.B.: Over uitgekeerde bedragen moet belasting worden betaald. De belasting wordt niet ingehouden door UBO. Verzekerden of hun nabestaanden zullen dus zelf aangifte moeten doen bij de fiscus. Zij kunnen op het I.B.-formulier verzoeken een (voordeliger) bijzonder tarief toe te passen.

## BIJLAGE IV

### Vuil werk ex artikel 15

De navolgende categorieën vuil werk zijn te onderscheiden:

- enigszins bezwarend (categorie A)
- bezwarend (categorie B)
- sterk bezwarend (categorie C).

Categorie A	Categorie B	Categorie C
<ul style="list-style-type: none"> <li>– Grondwerk bij nat of uitzonderlijk droog weer</li> <li>– Het ontruimen van vervuilde woningen</li> <li>– Afhakken van stucwerk van plafonds of verrichten van stucwerk</li> <li>– Het ontstoppen van hemelwaterafvoeren boven het maaiveld</li> <li>– Het ontstoppen van rioleringen en septic-tanks in de buitenlucht</li> <li>– Het schoonmaken van c.v.-ketels</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Het (gedeeltelijk) vernieuwen van rioleringen en septic-tanks in de buitenlucht</li> <li>– Het ontstoppen van rioleringen en septic-tanks binnen de woning onder de vloer</li> <li>– Het schoonmaken van c.v.-ketels in ongemakkelijke houding(en)</li> <li>– Het ontruimen van sterk vervuilde woningen</li> <li>– Afhakken van stucwerk van plafonds of verrichten van stucwerk in kleine ruimten met geringe ventilatie</li> <li>– Spuiten en/of werken met bezwarende chemische en andere middelen</li> <li>– Het ontruimen en ontsmetten van sterk vervuilde woningen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Het (gedeeltelijk) vernieuwen van rioleringen en septic-tanks binnen de woning onder de vloer</li> <li>– Werkzaamheden aan of in een beerput</li> <li>– Het repareren c.q. demonteren en het schoonmaken van grote olie-c.v.-ketels voor blokverwarming</li> <li>– Het ontruimen van zeer sterk vervuilde (bewoonde) woningen</li> <li>– Het ontruimen en ontsmetten van zeer sterk vervuilde woningen</li> <li>– Het vervangen van standleidingen</li> <li>– Het schoonmaken van c.v.-ketels in sterk abnormale lichaams-houding(en)</li> <li>– Het werken met asbest en/of asbesthoudende materialen met behulp van een volglantsmasker</li> </ul>

Afhankelijk van de categorie vuil werk en van het werkelijk aantal gewerkte uren (op halve uren per dag naar boven afronden) zijn de navolgende vergoedingspercentages van toepassing.

**Woningcorporaties 1996**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

Uren per dag	categorie A	categorie B	categorie C	Uren per week
1 t/m 4	0%	5%	10%	5 t/m 20
>4	5%	10%	10%	>20

## BIJLAGE V

### **Hoofdlijnen voor een reglement overlegcommissie ex artikel 42**

#### Artikel 1

##### **Begripsomschrijving**

In dit reglement wordt verstaan onder:

De onderneming: de corporatie/beheerinstelling/federatie;

De werkgever: de werkgever zoals omschreven in de c.a.o.;

De bestuurder: de persoon die namens de werkgever het overleg voert met de overlegcommissie;

De werknemers: zij, die krachtens een arbeidsovereenkomst in dienst zijn van de werkgever, met uitzondering van de bestuurder;

De commissie: de krachtens dit reglement ingestelde overlegcommissie als bedoeld in artikel 42 van de c.a.o. voor personeel in dienst van woningcorporaties;

Werknemerspartijen: werknemerspartijen betrokken bij de c.a.o.

#### Artikel 2

##### **Doelstelling**

De commissie heeft tot doel het bevorderen van een goed overleg tussen de bestuurder en de werknemers, alsmede het leveren van een bijdrage tot een zo goed mogelijk functioneren van de onderneming.

#### Artikel 3

##### **Samenstelling**

1. De commissie bestaat uit ten minste 3 en ten hoogste 5 leden.
2. De commissie wijst uit haar midden een voorzitter en secretaris aan.

#### Artikel 4

##### **Werkwijze**

1. De commissie komt ten minste driemaal per jaar in vergadering bijeen, en voorts op verzoek van de voorzitter en/of ten minste 2 leden van de commissie.
2. De secretaris zorgt voor de verslaglegging van deze bijeenkomsten en voor de bekendmaking van deze verslaglegging aan alle werknemers.



**Woningcorporaties 1996**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

Artikel 5

**Kandidaatstelling en verkiezingen**

1. Kiesgerechtigd en verkiesbaar zijn de werknemers die ten minste gedurende 6 maanden respectievelijk één jaar voor de datum van de verkiezingen in de onderneming werkzaam zijn geweest en meer dan een derde van de normale arbeidstijd werkzaam zijn.
2. De commissie regelt de procedure van de verkiezingen.
3. Tot de procedure worden in elk geval gerekend de termijnen voor de kandidaatstelling, het openbaar maken van de kandidatenlijsten alsmede de datum van de verkiezingen.
4. Kiesgerechtigde werknemers kunnen te allen tijde kandidaten stellen.
5. Onverminderd het bepaalde in het vorige lid kan het recht op kandidaatstelling eveneens aan werknemerspartijen worden toegekend.
6. De verkiezingen geschieden bij, schriftelijke, geheime stemming.
7. De commissie zorgt ervoor dat alles volgens de vastgestelde procedure verloopt.

Artikel 6

**Zittingsduur**

1. De leden van de commissie worden gekozen voor een periode van twee of drie jaar.
2. De aftredende leden zijn terstond herkiesbaar.
3. Het lidmaatschap van de commissie eindigt bij beëindiging van het dienstverband en door tussentijds bedanken.

Artikel 7

**Geheimhouding**

De leden van de commissie zijn gehouden tot geheimhouding van die informatie die hen uitdrukkelijk ter vertrouwelijke kennismaking is verstrekt.

Artikel 8

**Wijziging reglement**

Wijzigingen of aanvullingen van dit reglement worden vastgesteld door de commissie in overleg met de bestuurder.

**Woningcorporaties 1996**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

BIJLAGE VI

**Langdurig arbeidsongeschikte werknemers ex artikel 7 lid 4**

Bij de vaststelling van een beleid in de zin van artikel 7 lid 4 van de c.a.o. dienen de volgende aanbevelingen te worden betrokken.

**1. Registratie**

Aanbevolen wordt dat de werkgever jaarlijks in de maand januari een overzicht opstelt van de werknemers die kunnen worden aangemerkt als „gehandicapte” in de zin van de Wet Arbeid gehandicapte werknemers (WAGW).

**2. Handelwijze bij langdurige arbeidsongeschiktheid**

Aanbevolen wordt dat in de 13e week van arbeidsongeschiktheid, na contact dienaangaande met de arts van het GAK, en/of de arts van de bedrijfsgeneeskundige zorg of Arbodienst, op initiatief van de werkgever of werknemer een gesprek tussen dezen plaatsvindt. Het doel van dit gesprek is het voortgangsproces te bespreken alsmede – indien mogelijk – afspraken te maken over de terugkeer van de werknemer in het arbeidsproces. Is het op dit tijdstip nog niet mogelijk om concrete afspraken te maken over de terugkeer van de werknemer in het arbeidsproces dan wordt aanbevolen vervolggesprekken te voeren met het doel zo snel mogelijk tot een terugkeerplan te komen.

Wanneer na enige tijd van arbeidsongeschiktheid van een werknemer vaststaat dat hij niet meer geschikt zal worden verklaard voor de functie die hij uitoefende, of dat de arbeidsongeschiktheidsverklaring slechts gedeeltelijk zal zijn, wordt aanbevolen in samenspel met betrokkene en de daartoe in aanmerking komende instanties zoals de Arbodiensten en de Bedrijfsvereniging, na te gaan welke mogelijkheden betrokken werknemer heeft en welke aanvullende of herscholingsactiviteiten noodzakelijk zijn voor werkherhvatting bij de werkgever, hetzij in de oude functie, hetzij in een aangepaste of nieuwe functie.

Indien vaststaat dat de betrokken werknemer, eventueel met behulp van scholing, een functie kan vervullen die binnen de woningcorporatie aanwezig en beschikbaar is, dan wordt aanbevolen de werknemer daartoe in de gelegenheid te stellen.

Is een dergelijke functie niet direct binnen de woningcorporatie beschikbaar, dan wordt aanbevolen te bezien of de functie toch op enigerlei wijze binnen de woningcorporatie kan worden gerealiseerd en, indien dit niet het geval is, op welke wijze plaatsing elders mogelijk is.

Indien voor de werkhervatting van betrokken werknemer bij de werkgever her-, bij- of omscholing noodzakelijk is, wordt aanbevolen dat de werkgever de kosten daarvan voor zijn rekening neemt.

**Woningcorporaties 1996**  
**Verbindendverklaring CAO-bepalingen**

---

BIJLAGE VII

**Protocol**

**Herverdeling van arbeid**

Partijen betrokken bij de c.a.o.-woningcorporaties hebben de ruimte gecreëerd waarbinnen een werkgelegenheidsbeleid kan worden gevoerd en de individuele werkgevers in de sector woningcorporaties zullen in overleg met werknemers en hun vertegenwoordiging in de corporaties die ruimte overeenkomstig bovengenoemde doelstellingen moeten benutten. Partijen denken daarbij, afhankelijk van de beschikbare ruimte, aan:

- aantrekken van jongeren, onder wie partieel leerplichtigen voor 3 dagen per week;
- vervroegd voorzien in toekomstige vacatures;
- scheppen van extra functies door hergroeperen van werkzaamheden en taken.

Partijen doen daarom een dringend beroep op de werkgevers om daar, waar door vrijwillig vervroegde uittreding mogelijkheden ontstaan, werkgelegenheid te creëren, met name voor jongeren.

**Werving en selectie**

Partijen doen een dringend beroep op de werkgevers om bij werving en selectie de aanbevelingen ter zake van de Stichting van de Arbeid in acht te nemen.

**Arbeidsomstandigheden**

Het Arbonetwerk zal Arbobladen ontwikkelen ter bevordering van het Arbobeleid bij corporaties. Het Arbonetwerk zal tevens actief aandacht gaan besteden aan agressie waarmee werknemers bij corporaties worden geconfronteerd.

II. Het is de werkgever toegestaan om in het kader van een verzoek om ontheffing als bedoeld in artikel 8, derde lid, van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945, af te wijken van de onder I opgenomen bepaling(en) houdende een mutatie van het loon voorzover de onverkorte toepassing van die bepaling(en) de verlening van een ontheffing inde weg zou staan om reden dat de personeelskosten van de betrokken onderneming onvoldoende zijn gematigd.

III. Indien en voor zover de onder I opgenomen bepalingen strijdig zijn met (mede) ter zake van de vaststelling van lonen en/of andere arbeidsvoorwaarden bij of krachtens de wet gestelde of te stellen regelen, prevaleren deze regelen.

IV. Dit besluit treedt in werking met ingang van de tweede dag na die van publicatie in de Nederlandse Staatscourant.

V. Dit besluit wordt gepubliceerd door plaatsing in een bijvoegsel bij de Nederlandse Staatscourant.

's-Gravenhage, 25 november 1996

*De Minister van Sociale Zaken  
en Werkgelegenheid,*

Namens de Minister:

*De Directeur van het  
Centraal kantoor  
van de Arbeidsinspectie,*

A. van Dijk.