

CAO Vesteda 2006-2007

INHOUD

BEGRIPPEN

Artikel 1

ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

Artikel 2 t/m artikel 5

ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE VAKORGANISATIES

Artikel 6

ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER

Artikel 7 t/m artikel 13

INDIENSTNEMING EN ONTSLAG

Artikel 14 t/m artikel 17

ARBEIDSDUUR, ARBEIDSTIJDEN EN PAUZETIJD

Artikel 18 t/m artikel 20

DEELTIJD

Artikel 21

SALARISSYSTEMATIEK

Artikel 22 t/m artikel 24

BIJZONDERE BELONING

Artikel 25 t/m artikel 27

FEESTDAGEN

Artikel 28

BUITENGEWOON VERLOF

Artikel 29 t/m artikel 31

VAKANTIE

Artikel 32 en 33

VAKANTIE-UITKERING

Artikel 34

SENIORENREGELING

Artikel 35

VOORZIENINGEN BIJ ZIEKTE, ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Artikel 36 en 37

UITKERING BIJ OVERLIJDEN

Artikel 38

PENSIOENREGELING

Artikel 39

ZIEKTEKOSTENVERGOEDING

Artikel 40

LEVENSLLOOPREGELING

Artikel 41

TUSSENTIJDSE WIJZIGINGEN

Artikel 42

GESCHILLEN

Artikel 43

OVERIGE REGELGEVING

Artikel 44

VAKBONDSBIJDRAGE

Artikel 45

LIDMAATSCHAP VAKBOND

Artikel 46

LOOPTIJD

Artikel 47

PROTOCOLLAIRE AFSpraak

Bijlage 1

KLACHTENREGELING

Bijlage 2

OVERIGE REGELGEVING

Bijlage 3

SALARISTABELLEN

Collectieve Arbeidsovereenkomst

Vesteda Groep BV

Collectieve Arbeidsovereenkomst
voor de werknemers in dienst van Vesteda Groep b.v. en Vesteda Project b.v. welke haar
hoofdzetel is gevestigd in Maastricht en voorts werkzaam is vanuit meerdere vestigingen in
Nederland

en

ABVAKABO, gevestigd te Zoetermeer en
De Unie, gevestigd te Houten
ieder afzonderlijk en gezamenlijk als partij aan de andere zijde zijn de navolgende collectieve
arbeidsovereenkomst aangegaan.

BEGRIPPEN

*Voor het schrijfgemak wordt uitsluitend de mannelijke aanspreekvorm gehanteerd. Alle teksten
hebben betrekking op zowel werknemers als werkneemsters.*

Artikel 1

1. Werkgever: partijen aan de ene zijde.
 2. Vakverenigingen: partijen aan de andere zijde.
 3. Werknemer: Elke medewerker in dienst bij werkgever op basis van een arbeidsovereenkomst.
Hiervan zijn uitgezonderd vakantiewerkers en stagiaires.
 4. Partner:
onder partner van de werknemer wordt verstaan:
 - a. de persoon waarmee de werknemer is gehuwd,
 - b. de persoon waarmee de werknemer duurzaam samenleeft, aantoonbaar blijkend uit
 - c. een notarieel opgestelde akte ter zake of geregistreerd partnerschap.Als partner in de zin van deze CAO zijn uitgezonderd personen tussen wie een bloed-
verwantschap bestaat in de 1e of 2e graad.
 5. Deeltijdwerker: de werknemer die op basis van de individuele arbeidsovereenkomst minder
uren werkzaam is dan de standaardwerkweek. De bepalingen van deze CAO zijn naar rato van
de individuele arbeidsduur op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij bij de betreffende
artikelen anders is vermeld.
 6. OR: ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op medezeggenschap werknemers.
 7. Maand: kalendermaand.
 8. Week: zeven etmalen, beginnende op de maandag.
-

9. Standaardwerkweek: 36 uur.
10. Salarissen:
 - a. maandsalaris is het voor de werknemer vastgestelde bedrag genoemd in de salarisschaal
die van toepassing is op de werknemer.
 - b. jaarsalaris is twaalf maal het maandsalaris.
 - c. uursalaris is 1/156^e deel van het maandsalaris.
11. Standplaats: één van de plaatsen waar de werkgever is gevestigd en waaraan de werknemer is
verbonden ingevolge zijn arbeidsovereenkomst of latere wijziging hiervan.
12. CAO: deze collectieve arbeidsovereenkomst plus bijlagen.

ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKGEVER

Artikel 2

De werkgever verplicht zich om deze CAO naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te
komen.

Artikel 3

Elke medewerker in dienst van werkgever, die is ingedeeld in salarisschaal 1 t/m 14, valt onder de
werkingssfeer van deze CAO. Werkgever verplicht zich bij aanvang van het dienstverband een

exemplaar van deze CAO ter beschikking te stellen.

Artikel 4

Werkgever zorgt dat elke werknemer, als bedoeld bij artikel 3, voor de ingangsdatum van de individuele arbeidsovereenkomst een exemplaar van de CAO en Code of Conduct in zijn bezit heeft.

Artikel 5

Indien investeringsplannen van de werkgever sociale gevolgen en/of negatieve gevolgen voor de werkgelegenheid in de organisatie hebben, informeert de werkgever hierover tijdig de bij deze CAO betrokken vakorganisaties.

ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE VAKORGANISATIES

Artikel 6

De bij deze CAO betrokken vakorganisaties verplichten zich deze CAO naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid na te komen.

ALGEMENE VERPLICHTINGEN VAN DE WERKNEMER

Artikel 7

De werknemer verricht zo goed mogelijk de hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden en dient daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.

Artikel 8

De werknemer is gehouden, ook buiten de in artikel 19 genoemde uren, werkzaamheden te verrichten een en ander op basis van de maatstaven van redelijkheid en billijkheid.

Artikel 9

De werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd kan worden verplicht in of nabij de standplaats te wonen, indien dit uit oogpunt van bedrijfsbelang noodzakelijk wordt geacht.

Artikel 10

De werknemer is te allen tijde, ook na beëindiging van het dienstverband, volledige geheimhouding verplicht over alle zaken, deel uitmakende of samenhangende met bedrijfsbelangen, die hem ter kennis zijn gekomen gedurende zijn dienstverband bij werkgever.

Artikel 11

Het is de werknemer nimmer toegestaan om nevenwerkzaamheden te verrichten, al dan niet in een dienstverband en al dan niet tegen betaling, tenzij de werkgever hiervoor schriftelijk toestemming heeft verleend.

Artikel 12

Werknemer is verplicht de vigerende Code of Conduct te ondertekenen, indien de werkgever dit verzoekt. Werknemer zorgt dat de Code of Conduct voor aanvang dienstverband ondertekend in het bezit is van werkgever.

Artikel 13

1. Werkgever heeft het uitsluitend recht (het industriële en intellectuele eigendom) van alle door werknemer gedurende en binnen het kader van het dienstverband door deze geleverde prestaties en behaalde resultaten van welke aard dan ook.
2. De werknemer informeert werkgever direct schriftelijk van de in lid 1 bedoelde prestaties en resultaten.
3. Alle rechten van de genoemde prestaties en resultaten draagt werknemer over aan werkgever.
4. Werkgever staat het vrij om, op zijn kosten, rechten te verwerven op deze prestaties en resultaten, zowel in als buiten de organisatie ten gelde te maken.
5. Ingeval van het door werkgever verwerven van octrooi op bedoelde prestaties en resultaten, kent werkgever aan werknemer een billijke vergoeding toe.

INDIENSTNEMING EN ONTSLAG

Artikel 14

1. De arbeidsovereenkomst wordt altijd schriftelijk aangegaan.
2. In de overeenkomst staat in elk geval vermeld persoonlijke gegevens van de werknemer, de functie, de standplaats, de datum van indiensttreding, een eventuele proeftijd en de omvang, de arbeidsduur, de aard van het dienstverband en ingeval van dienstverband van bepaalde tijd de duur ervan, aanvangssalaris plus betalingstermijn en schaal, pensioenregeling en tot en met schaal 14 het van toepassing zijn van de CAO en eventuele bijzonderheden.

Artikel 15

Het dienstverband dat voor bepaalde tijd is aangegaan kan maximaal driemaal worden verlengd zonder dat opzegging noodzakelijk is, mits de totale duur de termijn van drie jaren niet overschrijdt.

Artikel 16

Het dienstverband voor bepaalde tijd eindigt in ieder geval in de navolgende gevallen:

1. na afloop van de termijn waarvoor de arbeidsovereenkomst is aangegaan;
2. door tussentijdse opzegging, met inachtneming van de wettelijke opzegtermijn, mits de mogelijkheid tot tussentijdse opzegging in de arbeidsovereenkomst is opgenomen;
3. ingeval de omstandigheid als genoemd in de arbeidsovereenkomst en waaronder de overeenkomst is aangegaan zich voordoet, zulks naar mening van de werkgever;
4. ingeval van overlijden van de werknemer.

Artikel 17

Het dienstverband voor onbepaalde tijd eindigt in ieder geval in de navolgende gevallen:

1. door opzegging, waarbij de opzegtermijn in acht wordt genomen. Is tussen werkgever en werknemer geen opzegtermijn in de arbeidsovereenkomst bedongen, dan geldt als termijn de periode gelegen tussen twee loonbetalingen;
2. door ontbinding van de arbeidsovereenkomst door de kantonrechter;
3. bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd van de werknemer;
4. bij overlijden van de werknemer.

ARBEIDSDUUR, ARBEIDSTIJDEN EN PAUZETIJD

Artikel 18

De werkweek is het equivalent van 40 uur.
De standaardwerkweek is gemiddeld op jaarbasis 36 uur.
De arbeidstijd wordt door werkgever bepaald.

Artikel 19

1. Het verschil tussen de feitelijke werkweek (40 uren) en de standaardweek (36 uren) wordt als arbeidsduurverkortung (ADV) aangeduid.
2. De arbeidstijd wordt schriftelijke aangegaan tussen werknemer en werkgever. Deze arbeidstijd ligt tussen 07.30 uur en 18.00 uur.
3. De bij 1. genoemde ADV wordt ingevuld conform het gestelde in het artikel 20 van deze CAO.
4. De pauzetijd per werkdag bedraagt minimaal 30 minuten en maximaal 60 minuten.

Artikel 20

De standaardwerkweek kan worden bereikt door de navolgende keuzemogelijkheden, te maken door de individuele werknemer:

1. toekennen aan de werknemer van 25 ADV-dagen (fulltime basis) per kalenderjaar.
De nadere invulling van deze regeling wordt bepaald in overleg tussen werkgever en - ondernemingsraad respectievelijk personeelsvertegenwoordiging;
2. uitbetalen van 13 ADV-dagen per kalenderjaar (= 5,56% van het bruto maandsalaris, uitbetaald tezamen met het maandsalaris) en opname in vrije tijd van 12 ADV-dagen per kalenderjaar;
3. aanwenden van de geldswaarde (5,56% van het bruto salaris) van 13 ADV-dagen per kalenderjaar ten gunste van de regeling FPU, levensloop of pensioenvoorziening, voor zover de vigerende regelgeving dit toestaat, en opname in vrije tijd van 12 ADV-dagen per kalenderjaar.
4. opsparen van 13 ADV-dagen per kalenderjaar ten gunste van het met dat aantal opgespaarde dagen eerder kunnen stoppen met werken dan de mogelijke FPU-datum of formele datum van het ouderdomspensioen. Bij tussentijdse beëindiging van de arbeidsovereenkomst wordt de geldswaarde aan werknemer uitbetaald.
Een en ander voor zover de vigerende fiscale wetgeving dit toestaat.
5. De werknemer die kiest voor één van de mogelijkheden genoemd bij b t/m d maakt deze keuze

in principe voor de duur van een periode van twee jaar. Wijziging van de keuze binnen deze periode is alleen dan mogelijk, indien de werknemer uiterlijk drie maanden voor aanvang van het 2e jaar over deze wijziging overlegt met werkgever.

6. Werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad c.q. de personeelsvertegenwoordiging per kalenderjaar maximaal 5 algemeen verplichte roostervrije dagen aanwijzen.

DEELTIJD

Artikel 21

1. Het werken in deeltijd wordt aan de individuele werknemer toegestaan, tenzij het bedrijfsbelang zich hiertegen verzet.
2. Werken in deeltijd wordt in principe aangegaan voor onbepaalde tijd.
3. De invulling van de deeltijd wordt bepaald door de werkgever na overleg met de werknemer.

SALARISSYSTEMATIEK

Artikel 22

1. De functies van de werknemers vallende onder de werking van deze CAO zijn ingeschaald op basis van de systematiek van het functiewaarderingssysteem ABP/USZO.
2. De ermee corresponderende salarisschalen zijn als bijlage bij deze CAO opgenomen.
3. De werknemer krijgt de salarisschaal en salaris toegekend die past bij de zwaarte van zijn functie, tenzij zijn niveau van functioneren zich hiertegen verzet.
4. De werknemer wordt schriftelijk geïnformeerd over de indeling van zijn functie, zijn inschaling en zijn salaris.
5. De werknemer die zich niet kan verenigen met de uitkomst van de indeling, kan werkgever schriftelijk en gemotiveerd verzoeken die waarderingsuitkomst nader te motiveren en zonodig te herzien.

Artikel 23

1. Het salaris wordt door werkgever aan werknemer toegekend op basis van het niveau van functioneren van de werknemer.
2. Totdat het maximum in de salarisschaal is bereikt wordt, met inachtneming van het gestelde bij lid 1, aan de werknemer telkens per 1 januari van elk kalenderjaar bij goed functioneren een periodiek toegekend.
3. Bij bevordering naar een hoger ingeschaalde functie wordt de werknemer ingedeeld in de salarisschaal die correspondeert met de zwaarte van de functie. Zijn er aanloopschalen aan deze functie verbonden, dan wordt de werknemer in elk geval die schaal toegekend die het eerst aansluit op zijn huidige schaal.
4. De werknemer ontvangt ingeval het gestelde bij 3. van toepassing is, met ingang van de maand aansluitend op de maand van de bevordering het salaris als bedoeld bij 3.
5. Werkgever kan aan werknemer een toelage toekennen voor werving en behoud.

Artikel 24

1. Het salaris inclusief toelagen en toeslagen wordt maandelijks betaald.
2. Het salaris en/of de toelagen en/of de toeslagen worden toegekend naar rato van de omvang van het dienstverband.
3. De werknemer heeft recht op een structurele eindejaarsuitkering ten bedrage van 2% van het jaarsalaris.
4. Bij beëindiging van het dienstverband, vindt verrekening van de eindejaarsuitkering plaats, naar rato van het dienstverband.

BIJZONDERE BELONING

Artikel 25

1. Onder overwerk wordt verstaan arbeid verricht buiten de tussen werkgever en werknemer overeengekomen werktijden. De extra gewerkte uren worden zonder overwerktoeslag uitbetaald voor zover deze uren tezamen met de overeengekomen arbeidsduur gelijk of minder zijn dan de standaardwerkweek. Dit met uitzondering van die gewerkte uren die vallen buiten de reguliere (07:30 tot 18:00 uur) kantoortijden. Voor elk extra gewerkt uur boven de standaardwerkweek geldt de vigerende toeslag voor overwerk.
2. Overwerk komt alleen dan voor compensatie in aanmerking indien dit door of namens de werkgever aan werknemer is opgelegd.
3. Overwerk korter dan een half uur per dag hoeft door de werkgever noch in tijd noch in geld te worden gecompenseerd.
4. Compensatie van overwerk kan plaatsvinden via:
 - a. tijd-voor-tijd;
 - b. uitbetaling van het uursalaris plus een toeslag.
5. Werkgever kan bepalen dat het overwerk wordt gecompenseerd via tijd voor tijd in plaats van via uitbetaling van het uursalaris plus de van toepassing zijnde toeslag. Ingeval de werknemer wordt gecompenseerd via tijd voor tijd dient werkgever ervoor te zorgen dat werknemer deze tijdscompensatie kan opnemen binnen een termijn van drie maanden nadat het overwerk plaatsvond. Indien dit niet mogelijk blijkt dan vindt alsnog uitbetaling plaats van het uursalaris plus de van toepassing zijnde toeslag.
6. De toeslagen voor overwerk zijn als volgt.

	zondag	maandag	dinsdag t/m vrijdag	zaterdag
tussen 00 en 06 uur	100%	100%	50%	50%
tussen 06 en 20 uur	100%	25%	25%	50%
tussen 20 en 22 uur	100%	25%	25%	75%
tussen 22 en 24 uur	100%	50%	50%	75%

Het overwerk vanaf het derde uur verricht gedurende langer dan twee uur tussen 6 en 22 uur op maandag t/m vrijdag wordt gecompenseerd met een toeslag van 50%. En met 100% toeslag indien verricht op een feestdag of op de daaropvolgende dag tussen 0 en 6 uur.

7. Op werknemers ingedeeld in salarisschaal 11 of hoger is dit artikel niet van toepassing.

Artikel 26

1. Aan de werknemer die, anders dan bij wijze van overwerk, volgens dienstrooster arbeid verricht op andere tijden dan op de dagen maandag tot en vrijdag tussen 08.00 uur en 20.00 uur wordt een toelage toegekend.
2. De toelage bedraagt per gewerkt uur een percentage van het voor de werknemer geldend salaris per uur, en wel:
 - a. 20% voor de uren op maandag tot en met vrijdag tussen 06.00 uur en 08.00 uur en tussen 20.00 uur en 22.00 uur;
 - b. 45% voor de uren op maandag tot en met vrijdag tussen 00.00 uur en 06.00 uur en tussen 22.00 uur en 24.00 uur en voor de uren op zaterdag;
 - c. 70% voor de uren op zondag en op feestdagen, met dien verstande dat genoemde percentages worden berekend over ten hoogste het salaris per uur, dat is afgeleid van het salaris behorende bij salarisnummer 10 van salarisschaal 7 van bijlage 1 van deze CAO.
3. Voor de in lid 1 genoemde morgen- en avonduren wordt de toelage slechts toegekend indien de arbeid is aangevangen vóór 06.30 uur, respectievelijk is beëindigd na 21.00 uur.

Artikel 27

1. De werknemer die 12 ½, 25 of 40 jaar in dienst is van werkgever of direct aan het dienstverband voorafgaand in dienst was bij diens rechtsvoorganger (ABP) krijgt een jubileumgratificatie toegekend.
2. Werknemer die met volledig FPU dan wel met onvrijwillig eervol ontslag gaat ontvangt de jubileumgratificatie die hij het eerste zou hebben ontvangen indien hij in dienst was gebleven bij werkgever. Dit is van toepassing mits werknemer voorafgaande aan de datum waarop het bedoelde ontslag of FPU ingaat minimaal 10 jaar in dienst was bij werkgever, inclusief de direct aan het dienstverband met werkgever eraan voorafgaande tijd doorgebracht

bij de rechtsvoorganger (ABP) van werkgever. De gratificatie is naar rato van de opgebouwde jubileumjaren.

- a. 12-½ jarig jubileum: 25% x het bruto maandinkomen inclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering.
 - b. 25-jarig jubileum : 70% x het bruto maandinkomen inclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering.
 - c. 40-jarig jubileum : 100% x het bruto maandinkomen inclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering.
3. Op deze uitkeringen is het fiscale regime van toepassing.

FEESTDAGEN

Artikel 28

Onder feestdagen worden verstaan: Nieuwjaarsdag, Goede Vrijdag, Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag, beide Kerstdagen, de dagen waarop de verjaardag van de Koningin en de Nationale Bevrijding worden gevierd.

BUITENGEWOON VERLOF

Artikel 29

In de navolgende gevallen waarin hij de bedongen arbeid noodzakelijkerwijs niet heeft kunnen verrichten, wordt de werknemer over de hieronder voor de respectievelijk bij elk dezer gevallen bepaalde termijnen van verlof het inkomen doorbetaald, mits hij zo mogelijk ten minste één dag tevoren en zonodig onder overlegging van bewijsstukken aan de werkgever of diens gemachtigde van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis c.q. plichtigheid in het desbetreffende geval bijwoont:

1. bij ondertrouw van de werknemer: benodigde tijd;
2. bij huwelijk van de werknemer: vier dagen;
3. bij huwelijk van een ouder, schoonouder, stief- of pleegouder, broer, zwager, zus, schoonzus, eigen kind, stief- of pleegkind en kleinkind: één dag;
4. bij overlijden van de partner: in overleg;
bij overlijden van bloed- en aanverwanten en de pleegouders:
 - a. eerste graad: in overleg;
 - b. tweede graad: twee dagen;
 - c. derde of vierde graad: ten hoogste één dag (bijwonen begrafenisplechtigheid);Is de werknemer belast met de regeling van de begrafenis of de nalatenschap of met beide, wordt verlof verleend voor ten hoogste vier dagen;
5. bij bevalling van de partner van de werknemer: twee dagen;
6. bij het 25-, 40-, 50-jarig huwelijksjubileum van de werknemer, en bij het 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksjubileum van zijn ouders, stief-, pleeg- of schoonouders: één dag;
7. voor het zoeken van een woning in geval van overplaatsing: ten hoogste twee dagen;
8. a. bij verhuizing in geval van overplaatsing: twee dagen;
b. bij verhuizing anders dan in geval van overplaatsing: één dag;
9. voor het voldoen aan een wettelijke verplichting en het uitoefenen van het kiesrecht: de tijd die daarvoor nodig is; een en ander voor zover dit niet in vrije tijd kan geschieden en aanpassing van de werktijd niet mogelijk is.
Doorbetaling van het maandinkomen vindt in dit geval plaats onder aftrek van vergoedingen die ter zake van derden kunnen worden verkregen;
10. bij ernstige ziekte van de partner, ouders, stiefouders, schoonouders, kinderen, stief- of aangehuwd kinderen kan de werkgever de werknemer buitengewoon verlof toekennen met doorbetaling van het maandinkomen voor zover de bedrijfsomstandigheden dit naar zijn mening toelaten;

Artikel 30

Werkgever zal, als het bedrijfsbelang zich hier niet tegen verzet en na tijdig schriftelijk verzoek van de vakorganisatie waarvan de werknemer kaderlid is, aan de werknemer verlof toekennen met behoud van inkomen in de navolgende gevallen:

1. het als officieel afgevaardigde bijwonen van vergaderingen van statutaire organen van een vakorganisatie, dan wel voor het ontplooiën van bestuurlijke of vertegenwoordigende

- activiteiten binnen de vakorganisatie of de centrale organisatie met inachtneming van een maximum van 10 dagen per jaar;
2. het deelnemen aan een door de vakvereniging georganiseerde vormings- of scholingsbijeenkomst, met inachtneming van een maximum van drie dagen per jaar.

Artikel 31

1. Aan de werknemer die als ouder in een familierechtelijke betrekking is komen te staan tot een kind, of die blijkens een gewaarmerkt afschrift van de benodigde gegevens uit de basisadministratie persoonsgegevens op hetzelfde adres woont als een kind en duurzaam de verzorging en opvoeding van dat kind als eigen kind op zich heeft genomen, kan buitengewoon verlof in verband met ouderschap worden verleend.
2. Het verlof wordt uitsluitend verleend aan de werknemer wiens dienstbetrekking ten minste één jaar heeft geduurd.
3. Het verlof strekt zich uit over een aaneengesloten periode van maximaal zes maanden en bedraagt ten hoogste de helft van de voor de werknemer geldende arbeidsduur per week. Geen aanspraak op verlof bestaat over de tijdvakken gelegen na de datum waarop het kind de leeftijd van acht jaren heeft bereikt.
4. Werkgever kan toestaan dat het verlof afwijkend van de eerste volzin van het derde lid wordt opgenomen, mits daardoor het maximale aantal verlofdagen dat over een aaneengesloten periode van zes maanden aan de werknemer kan worden verleend niet wordt overschreden.
5. Over de uren waarop de werknemer verlof is verleend, behoudt hij in het jaar 2006 50% van zijn maandinkomen en in het jaar 2007 35% van zijn maandinkomen, met uitzondering over het verlof gelegen in de periode na de datum waarop het kind als leerling kan worden toegelaten tot de basisschool.
6. De werknemer is verplicht tot terugbetaling van het loon over de genoten verlofuren indien tijdens de verlofperiode of binnen één jaar na afloop van het verlof de arbeidsovereenkomst op diens verzoek dan wel om een dringende reden in de zin van de artikelen 7:678 en 7:679 BW wordt beëindigd.
7. De werknemer vraagt het verlof ten minste twee maanden voor het door hem gewenste tijdstip van ingang van het verlof schriftelijk aan bij werkgever onder opgave van:
 - a. de aaneengesloten periode van het verlof;
 - b. het aantal uren verlof per week;
 - c. de spreiding van de verlofuren over de week.De tijdstippen van ingang en einde van het verlof kunnen afhankelijk worden gesteld van de datum van de bevalling, van het einde van het bevallingsverlof of van de aanvang van de verzorging.
8. Werkgever is verplicht in te stemmen met een aanvraag van de werknemer het verlof niet op te nemen of niet voort te zetten op grond van onvoorziene omstandigheden, tenzij gewichtige redenen van bedrijfsbelang zich hiertegen verzetten. Werkgever behoeft aan de aanvraag niet met ingang van een vroeger tijdstip gevolg te geven dan een maand na de aanvraag. In het geval het verlof met toepassing van de eerste volzin, na het tijdstip van ingang daarvan niet wordt voortgezet, vervalt de aanspraak op het overige deel van dat verlof, rekening houdend met het gestelde in artikel 7:644 BW.
9. Indien buitengewoon verlof in verband met het ouderschap wordt verleend, kan werkgever -na overleg met de werknemer- de spreiding van de uren over de week en het aantal uren verlof per week op grond van redenen van bedrijfsbelang wijzigen, en wel tot een maand voor het door de werknemer opgegeven tijdstip van ingang van het verlof.
10. Over de uren waarop verlof genoten wordt, worden geen vakantierechten/ADV rechten opgebouwd.

VAKANTIE

Artikel 32

1. Werknemer heeft naar rato van de omvang en ingangsdatum van zijn dienstverband per kalenderjaar recht op vakantieverlof met behoud van inkomen. Dit vakantieverlof is als volgt opgebouwd. Artikel 7:635 B.W. is hierbij van toepassing.

Leeftijdsgroep	Verlofuren per kalenderjaar
18 jaar	216
19 jaar	208

20 jaar	200
21 t/m 29 jaar	192
30 t/m 39 jaar	200
40 t/m 44 jaar	208
45 t/m 49 jaar	216
50 t/m 54 jaar	224
55 t/m 59 jaar	232
60 jaar en ouder	240

Als berekeningsbasis geldt een werkdag van 8 uur.

De leeftijd die de werknemer bereikt in het kalenderjaar is bepalend voor de verlofrechten.

2. Werknemer is vrij te bepalen wanneer hij de vakantie-uren opneemt, mits het bedrijfsbelang dit toestaat.
3. Opname van vakantie-uren geschiedt ten minste eenmaal per jaar voor een aaneengesloten periode van ten minste twee weken.
4. De werknemer neemt zijn vakantie-uren op in het betreffend kalenderjaar. Werkgever verleent hieraan alle mogelijke medewerking. Maximaal 50% deel van de vakantie-uren mag worden opgenomen in het daaropvolgend kalenderjaar.
5. Een schadevergoeding kan nimmer worden geëist indien vakantie-uren niet kunnen worden genoten. Dit behoudens hetgeen staat genoemd bij artikel 33.
6. Ingeval van arbeidsongeschiktheid op dagen dat vakantie of verlof (niet zijnde feestdagen) wordt genoten worden deze dagen niet als vakantie of verlof aangemerkt, mits werknemer een medische verklaring van arbeidsongeschiktheid op die dagen kan overleggen aan werkgever.
7. Werkgever kan werknemer verzoeken het restant aan vakantierechten, te bepalen na afloop van een kalenderjaar, te laten uitbetalen. Werknemer staat het vrij om op dit verzoek in te gaan. Uitbetaling van een restant vakantiedagen kan alleen de zgn. bovenwettelijke dagen betreffen.

Artikel 33

1. Bij beëindiging van het dienstverband biedt werkgever de werknemer alle mogelijke gelegenheid om zijn verlofrechten te benutten. Deze verlofrechten maken alleen dan deel uit van de opzeggingstermijn, indien zowel werkgever als werknemer hiermee instemmen.
2. Alle verlofrechten die werknemer niet heeft kunnen opnemen worden aan hem uitbetaald naar rato van het maandsalaris, incl. eindejaarsuitkering en vakantietoeslag. Alle teveel genoten verlofrechten worden verrekend met het laatste inkomen bij werkgever en indien dit ontoereikend is wordt het overige apart nagevorderd.

VAKANTIE-UITKERING

Artikel 34

1. Aan werknemer wordt in de maand mei een vakantie-uitkering uitbetaald ten bedrage van 8% van de sedert 1 juni van het voorafgaande jaar ontvangen maandinkomens. De Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag is onverkort van toepassing.
2. Bij beëindiging van het dienstverband vindt verrekening van de vakantie-uitkering plaats naar rato.

SENIORENREGELING

Artikel 35

Werknemers vanaf 57 jaar kunnen met ingang van 1 juni 1999, met behoud van salaris, korter werken met een maximum van 5 uur voor 57-jarigen, oplopend met 1 uur per levensjaar tot 11 uur per week voor 63- en 64-jarigen:

Leeftijd	Uren korter werken per week
57	5
58	6
59	7
60	8
61	9
62	10

De werkgever draagt hiertoe bij 2/3 deel en de werknemer 1/3 deel.

De bijdrage van werknemer kan als volgt plaatsvinden:

- a. Door inlevering van bovenwettelijk verlof en/of ADV dagen:
- b. Door inlevering van salaris naar rato zonder dat de pensioengrondslag wordt aangetast.
- c. Of een combinatie van mogelijkheid 1 en 2.

VOORZIENINGEN BIJ ZIEKTE, ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Artikel 36

1. Indien de werknemer arbeidsongeschikt is, ontvangt hij, mits hij deelneemt aan medisch onderzoek verricht door of namens de bedrijfsvereniging, zo lang het dienstverband voortduurt, echter ten hoogste over een periode van twee jaren aaneensluitende arbeidsongeschiktheid gedurende het eerste jaar van deze periode 100% van het brutosalaris en over het 2e jaar van deze periode 85% van het brutosalaris, inclusief vakantietoeslag, zulks onder aftrek van de uitkeringen krachtens de ZW/WAO/AAW/WIA/WGA verband houdende met die arbeidsongeschiktheid.
2. De werknemer ontvangt bij arbeidsongeschiktheid een uitkering op grond van de Wet op de Arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO/WIA/WGA) en een bovenwettelijke uitkering zoals bepaald in het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.
3. Op de werknemer is, mits in dienst bij werkgever op basis van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, van toepassing de suppletierегeling bij arbeidsongeschiktheid als genoemd in Bijlage d van het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.
4. Partijen hebben afgesproken, dat in verband met de actualiteit van het thema, en het feit dat nog niet alle wetsvoorstellen op dit dossier bekrachtigd zijn, partijen voor 1 april 2006, streven naar een regeling hierover. Tot dit tijdstip zullen arbeidsongeschikte werknemers bij Vesteda, na afloop van de periode van 104 weken waarover het loon doorbetaald wordt (100% gedurende het eerste jaar, 85% gedurende het tweede jaar van ziekte), 85% van hun loon ontvangen in geval van arbeidsongeschiktheid. Deze regeling vervalt op het tijdstip waarop de nieuwe afspraken tot stand zijn gekomen, doch uiterlijk op 1 januari 2008.

Artikel 37

1. In geval de werknemer niet akkoord gaat met een verklaring van arbeidsgeschiktheid afgegeven door de bedrijfsarts en een medische second opinion wenst door de Uitvoeringsinstelling (UVI, neemt werkgever de kosten hiervan voor zijn rekening.
2. Gedurende de tijd lopende de formele procedure verbonden met de medische second opinion verleent de werkgever aan de werknemer voorschot(ten).
3. Ingeval de medische second opinion uitwijst dat de werknemer arbeidsgeschikt was in de betreffende periode, kan de werkgever het/de uitbetaalde voorschot(ten) op werknemer terugvorderen.

UITKERING BIJ OVERLIJDEN

Artikel 38

1. Bij overlijden van de werknemer verstrekt werkgever aan de nagelaten betrekkingen van de werknemer een uitkering ten bedrage van driemaal het laatste maandinkomen inclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering en onder afrekening van de niet genoten vakantiedagen en eventueel genoten voorschotten.
2. Onder nagelaten betrekkingen worden verstaan:
 - a. De langstlevende der partners, mits zij niet duurzaam gescheiden leefden;
 - b. Indien deze niet meer leven of de partners duurzaam gescheiden leefden, de minderjarige wettelijke of natuurlijke kinderen.
3. Heeft de overleden werknemer geen betrekkingen als bedoeld onder 1. en 2., dan kan werkgever het bedrag van de overlijdensuitkering aanwenden voor betaling van kosten van de laatste ziekte en van de lijkbezorging, indien de nalatenschap van de overleden werknemer ontoereikend is voor betaling van deze kosten.

PENSIOENREGELING

Artikel 39

Op werknemer is van toepassing het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP en het Reglement Flexibel Pensioen en Uittreden.

ZIEKTEKOSTENVERGOEDING

Artikel 40

1. Elke medewerker van Vesteda ontvangt, naast de verplichte wettelijke bijdrage, 55€ bruto per maand als tegemoetkoming in de ziektekostenverzekering.
2. De in lid 1 genoemde regeling kent voor wat betreft de in de regeling genoemde bedragen die de tegemoetkoming vormen, een jaarlijkse aanpassing, in beginsel per 1 januari van het betreffend jaar, tenzij het enquêtebureau (Bureau Vektis te Zeist) een andere datum als relevant aanduidt, waarbij bepalend is het indexcijfer zoals dit wordt aangeleverd door het enquêtebureau.
3. In geval van een indexcijfer hoger dan 10% treden partijen met elkaar in overleg. Een stijging van de genoemde tegemoetkoming hoger dan 10% is eerst dan van kracht als partijen hier overeenstemming over bereiken.

LEVENSLLOOPREGELING

Artikel 41

Werkgever stelt jaarlijks 0,4% van het brutoloon ter beschikking dat binnen de door de overheid geschetste kaders door de werknemer kan worden aangewend om in te leggen in de levensloopregeling. Werknemer is echter vrij om dit bedrag al dan niet aan te wenden voor de levensloop. Voor deze structurele bijdrage wordt voor de komende CAO-periode afgesproken dat het bedrag als "bijdrage levensloopregeling" wordt vermeld op de salarisstrook.

Ter stimulering van deelname aan de levensloopregeling wordt in januari 2006 eenmalig een bedrag van 100 € bruto uitgekeerd.

TUSSENTIJDSE WIJZIGINGEN

Artikel 42

1. Elke partij betrokken bij de totstandkoming van deze CAO is gerechtigd om, ingeval van zwaarwichtige en onvoorziene omstandigheden, ten gunste van voorgestelde wijzigingen overleg te entameren tussen alle betrokken partijen.
2. Indien het overleg tussen partijen niet tot het gewenste resultaat leidt, kan de betrokken partij deze CAO opzeggen, mits per aangetekend schrijven gericht aan alle betrokken partijen, met een opzegtermijn van twee maanden.

GESCHILLEN

Artikel 43

De uitleg van deze CAO berust bij de betrokken partijen.

Is er sprake van verschil van mening in interpretatie dan treden partijen met elkaar in overleg.

OVERIGE REGELGEVING

Artikel 44

De werkgever is bevoegd interne regelingen te treffen voor het verrichten van de arbeid, alsmede aanvullende arbeidsvoorwaarden vast te stellen, te wijzigen of te beëindigen.

1. De interne regelingen en arbeidsvoorwaarden wijken nimmer in voor de werknemer ongunstige zin af van deze CAO en mogen niet met deze CAO strijdig zijn.
2. De overige regelgeving, zoals limitatief genoemd in bijlage 3, blijft van kracht, tot de datum waarop werkgever met de ondernemingsraad dan wel personeelsvertegenwoordiging andere regelgeving is overeengekomen.

VAKBONDSBIJDRAGE

Artikel 45

Werkgever verstrekt jaarlijks ten behoeve van vakbondswerk aan de partijen ter andere zijde gezamenlijk een bijdrage van € 18,15 per werknemer.

LIDMAATSCHAP VAKBOND

Artikel 46

Voor werknemers bestaat de mogelijkheid om binnen de grenzen van de fiscale wetgeving de contributie voor het lidmaatschap van een vakvereniging uit het brutoloon te betalen. Die betaling kan als volgt plaatsvinden. De werknemer overlegt het bewijs van betaling van de jaarcontributie van het lidmaatschap van de vakvereniging aan de werkgever. Vervolgens wordt één maal per betalingsperiode of jaar het brutoloon verlaagd met de door de werknemer betaalde vakbondscontributie. Deze verlaging van het brutoloon heeft gevolgen voor inkomensaanspraken die zijn afgeleid van het brutoloon. Voorwaarde van de fiscus is dat deelname aan de regeling daadwerkelijk moet leiden tot een verlaging van dergelijke inkomensaanspraken, bijvoorbeeld WIA, WGA, WW, vakantiegeld, pensioen.

LOOPTIJD

Artikel 47

1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking per 1 januari 2006 en eindigt op 1 januari 2008.
2. Behoudens opzegging door een van de partijen wordt deze collectieve arbeidsovereenkomst geacht telkens met één jaar te zijn verlengd.
3. Opzegging dient steeds ten minste twee maanden voor de afloopdatum te geschieden bij aangetekend schrijven aan de andere partijen.
4. Indien deze collectieve arbeidsovereenkomst is opgezegd, doch de onderhandelingen omtrent een nieuwe overeenkomst bij het eindigen van de lopende overeenkomst nog niet zijn afgesloten, worden voor de tijd van de daarna voortdurende onderhandelingen de bepalingen van de opgezegde overeenkomst toegepast.

Aldus overeengekomen,

Partijen ter ene zijde:

Mr. H.C.F. Smeets
Directievoorzitter Vesteda Groep B.V.

F. van der Togt RA
Directeur Vesteda Groep B.V.

O. Breur
Directeur Vesteda Groep B.V.

Partijen ter andere zijde:

W. Kunstek
bestuurder De Unie

Mr. W.J.W. Wetzels
bestuurder ABVAKABO

PROTOCOLLAIRE AFSPRAAK

LOONPARAGRAAF

Per 1 januari 2006 worden de salarissen verhoogd met 1,5%. Per 1 januari 2007 stijgen de salarissen met 1,6%, tenzij ultimo 2006 is gebleken dat de inflatie in het jaar 2006 uitkomt op een niveau van 1,5% of meer; in dat geval wordt de loonstijging vastgesteld op 1,7%.

OVERIGE AFSPRAKEN

Partijen treden voor 1 april 2006 met elkaar in overleg om de effecten van de invoering van de 38-urige werkweek te bespreken.

BIJLAGE 1

KLACHTENREGELING

1. In geval van een klacht van een werknemer over een uitlegging, toepassing of inachtneming van deze overeenkomst of een der bijlagen, wordt in eerste instantie via de reguliere weg (directe manager, naasthogere manager, directie) gestreefd naar een minnelijke oplossing, zo nodig met instelling van een geschillencommissie.
2. Indien het niet mogelijk is om conform lid 1 tot een voor werknemer acceptabele oplossing te komen, kan de werknemer zijn klacht voorleggen aan de vakorganisatie, welke in overleg zal treden met werkgever.
3. In geval het overleg tussen werkgever en vakorganisatie niet tot een oplossing leidt, kunnen partijen besluiten om het geschil voor bindend advies voor te leggen aan één of meerdere deskundigen.
4. Werkgever en vakorganisatie bepalen in onderling overleg de aanwijzing van de deskundige(n).
5. Het genoemde in voorgaande leden laat onverlet de mogelijkheid voor de individuele werknemer om een geschil ter beslechting voor te leggen aan de competente rechter.
6. Het gestelde in lid 5 geldt eveneens voor werkgever en/of vakorganisatie, met dien verstande dat de vakorganisatie en werkgever over deze mogelijkheid niet beschikken indien zij zich hebben verbonden aan het inwinnen van bindend advies.

BIJLAGE 2

OVERIGE REGELGEVING

Tussen de directie van Vesteda Groep b.v. en de Ondernemingsraad zijn aanvullende regelingen overeengekomen. Deze regelingen kunnen gewijzigd worden in overleg tussen directie en Ondernemingsraad. Limitatief betreft het op dit moment de volgende regelingen:

Beeldschermbril procedureregeling
Bijzonder verlof bij overlijden (toelichting)
Carpoolregeling
Code of conduct
Dienstreis
Evaluatie en Beoordeling
Fietsplan
Huurkorting
Hypotheekfaciliteit
Kinderopvang
Kostendeclaratie
Leaseregeling
Lidmaatschap vakbond (uitwerking)
Opleidingsbeleid
Ouderschapsverlof
Overwerk
Pensioen
Salaris
Spaarloonregeling
Telefoonkosten
Verlof
Vertrouwenspersoon

Woon-werkverkeer
Ziekte
Ziektekostenverzekering
Zwangerschaps- en bevallingsverlof

BIJLAGE 3

SALARISTABELLEN