

WELZIJN EN MAATSCHAPPELIJKE DIENSTVERLENING


CAO
WELZIJN &
MAATSCHAPPELIJKE
DIENSTVERLENING



Vier vernieuwingen van de CAO Welzijn &
Maatschappelijke Dienstverlening 2008 - 2011

Seniorenverlof / Jaarurensystematiek / Afwijkingen op ondernemingsniveau / Wachtgeld





Inleiding

De CAO Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening 2008 - 2011 bevat in vergelijking met de vorige CAO een aantal ingrijpende wijzigingen.

In deze brochure geven we namens de werkgevers en werknemers toelichting op de belangrijkste wijzigingen:

1. Het vervallen van het seniorenverlof vanaf 1 januari 2009.
2. Werktijdenregeling en Jaarurensystematiek per 1 januari 2010.
3. Afwijkingen van de CAO op ondernemingsniveau.
4. Vervanging wachtgeldregeling per 1 januari 2009.

Deze brochure is verspreid onder alle werkgevers en werknemers in de branche. Met deze brochure willen we een bijdrage leveren aan het correct en zorgvuldig toepassen van de overeengekomen wijzigingen op deze onderwerpen.

De CAO Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening 2008 - 2011, in het vervolg van deze brochure kortweg aangeduid als CAO, is het resultaat van de onderhandelingen tussen ABVAKABO FNV, CNV Publieke Zaak en MOgroep Welzijn en Maatschappelijke Dienstverlening. Leden van deze vakbonden en van de werkgeversorganisatie kunnen bij hun organisatie terecht voor nadere toelichting in specifieke gevallen.



Het vervallen van het seniorenverlof

Vanaf 1 januari 2009 is de arbeidsduurverkorting voor werknemers ouder dan 55 jaar (seniorenverlof) vervallen. Dit geldt ook voor werknemers die gebruik maken van de OBU-regeling. Iedere werknemer van 55 jaar tot 65 jaar heeft (net als werknemers vanaf 50 jaar) recht op 36 uur leeftijdsverlof, naar rato van zijn dienstverband.

In de CAO is een Overgangsregeling getroffen voor werknemers die al recht hebben op seniorenverlof en voor werknemers die vanwege hun leeftijd bijna recht hadden op dit verlof. Deze Overgangsregeling houdt in dat werknemers die in 2009, 2010, 2011 en 2012 55 jaar of ouder zijn, recht hebben op een aantal uren seniorenverlof tot hun 65e jaar.

Werknemers die dat wensen, kunnen op verschillende manieren voor extra verlof sparen, bijvoorbeeld ter compensatie van het vervallen seniorenverlof.

- A. door gebruik te maken van de Overgangsregeling;
- B. door verlof te kopen met CAO à la Carte;
- C. door verlof te sparen met de Levensloopregeling.

A. Overgangsregeling

In de Overgangsregeling is voor sommige werknemers (afhankelijk van hun leeftijd, zie het schema) de mogelijkheid gecreëerd om een hoger aantal uren seniorenverlof te verkrijgen. Deze werknemers dienen hiervoor dan de stijging van de eindejaarsuitkering (EJU) in te zetten. In 2009 is de stijging van de eindejaarsuitkering 2% en in 2010 2,8%.



Schema Overgangsregeling seniorenverlof voor werknemers van 55 jaar en ouder

	2009	2010	2011	2012 en verder
55 jaar en ouder in 2009*	152 uur	119 uur (eventueel + 33 uur door inzet stijging eindejaarsuitkering december 2009) = 152 uur	73 uur (eventueel + 79 uur door inzet stijging eindejaarsuitkering december 2009 en 2010) = 152 uur	als 2011
55 jaar in 2010**		119 uur	73 (eventueel + 46 uur door inzet stijging eindejaarsuitkering december 2010) = 119 uur	als 2011
55 jaar in 2011***			73 uur	als 2011
55 jaar in 2012				73 uur

* Werknemers die in 2009 55 jaar zijn of worden, hebben in 2009 recht op 152 uur seniorenverlof. In 2010 hebben zij recht op 119 uren seniorenverlof. Vanaf 2011 hebben zij recht op 73 uren.

Een werknemer die in 2009 55 jaar is of wordt kan er eenmalig voor kiezen vanaf 2010 152 uur per jaar te willen behouden. Hij moet dan uiterlijk 1 oktober 2009 bij zijn werkgever aangeven de stijging van de eindejaarsuitkering in december 2009 (2%) én de stijging van de eindejaarsuitkering in december 2010 (2,8%) hiervoor in te willen zetten.

** Werknemers die in 2010 55 jaar worden, hebben in 2010 recht op 119 uren. Vanaf 2011 hebben zij recht op 73 uren.

Een werknemer die in 2009 55 jaar wordt kan er eenmalig voor kiezen vanaf 2011 119 uur per jaar te willen behouden. Hij moet dan uiterlijk 1 oktober 2010 bij zijn werkgever aangeven de stijging van de eindejaarsuitkering in december 2010 (2,8%) hiervoor in te willen zetten.

*** Werknemers die in 2011 of 2012 55 jaar worden, hebben vanaf 2011 of 2012 recht op 73 uren seniorenverlof. >>

Het schema op de pagina hiernaast geeft het aantal verlofuren weer (gebaseerd op een 36-urig dienstverband).

Afwijking bij 38-urig dienstverband

Voor werknemers die in 1997 gekozen hebben voor een 38-urig dienstverband vervalt het seniorenverlof én het bijzonder verlof. De Overgangsregeling voor deze groep werknemers ziet er als volgt uit: (zie schema hieronder).

Keuzevrijheid van de werknemer

De werknemer die de stijging van de eindejaarsuitkering inzet voor extra uren seniorenverlof maakt die keuze eenmalig. In het verloop van zijn dienstverband kan hij er niet meer op terugkomen. De eenmalige keuze houdt ook in dat hij de volledige stijging van de eindejaarsuitkering in 2010 én in 2011 gebruikt voor extra uren seniorenverlof. De stijging van de eindejaarsuitkering kan dus niet gedeeltelijk worden ingezet. Een werknemer kan jaarlijks wel een aantal uren seniorenverlof omzetten in extra geld of extra pensioenopbouw (CAO à la Carte).

Afspraken over opname van uren seniorenverlof

Het aantal uren seniorenverlof is vastgesteld op jaarbasis, vanaf het bereiken van de leeftijd van 55 jaar. Het seniorenverlof dat aan het eind van het kalenderjaar niet is opgenomen, vervalt. Het verlof vervalt ook als de werknemer tijdens het kalenderjaar uit dienst treedt.

Bij ziekte vervalt het verlof in die gevallen dat het verlof opgenomen wordt in de vorm van het gemiddeld aantal uren seniorenverlof per week.

In het geval de afspraak is gemaakt dat het seniorenverlof in (één) aaneengesloten periode(n) op te nemen, geldt het volgende: indien de werknemer gedurende 12 weken aaneengesloten (gedeeltelijk) arbeidsongeschikt is, vervalt die keuze en valt hij terug op het gemiddeld aantal uren seniorenverlof per week.

Daarom is het belangrijk dat werkgever en werknemer samen afspraken maken over de opname van seniorenverlof.

Schema Overgangsregeling seniorenverlof voor werknemers die in 1997 kozen voor een 38-urig dienstverband

	2009	2010	2011	2012 en verder
55 jaar en ouder in 2009	246 uur	211 uur (eventueel + 35 uur door inzet stijging eindejaarsuitkering december 2009) = 246 uur	162 uur (eventueel + 84 uur door inzet stijging eindejaarsuitkering december 2009 en 2010) = 246 uur	als 2011
55 jaar in 2010		211 uur	162 uur (eventueel + 49 uur door inzet stijging eindejaarsuitkering december 2010 = 211 uur)	als 2011
55 jaar in 2011			162 uur	als 2011
55 jaar in 2012				162 uur



Wijziging van omvang dienstverband

Voor de Overgangsregeling seniorenverlof is de situatie op 1 januari 2009 maatgevend ('bevriezing' van de situatie). Dat betekent dat een werknemer die gebruik maakt van de Overgangsregeling en die na 1 januari 2009 meer uren gaat werken niet evenredig meer uren seniorenverlof krijgt. Het aantal uren waar een werknemer per 1 januari 2009 recht op heeft, blijft uitgangspunt. Dit geldt ook voor werknemers die ervoor gekozen hebben de stijging van hun eindejaarsuitkering in te zetten voor extra uren seniorenverlof. Over het aantal uren dat de werknemer meer is gaan werken, krijgt hij wel de verhoogde eindejaarsuitkering.

Een werknemer die na 1 januari 2009 minder uren gaat werken, krijgt minder uren seniorenverlof. Het aantal uren seniorenverlof wordt dan opnieuw berekend op basis van de omvang van het dienstverband.

B. CAO à la Carte (hoofdstuk 12 van de CAO)

De werknemer die ervoor kiest om de stijging van de EJU in te zetten voor extra uren seniorenverlof, zit gedurende zijn dienstverband vast aan die keuze. Als een werknemer dit niet wenst, en elk jaar opnieuw een keuze wil maken, kan hij gebruikmaken van de mogelijkheden van CAO à la Carte. De keuze voor de werknemer om gebruik te maken van

CAO à la Carte dient hij dan vóór 1 oktober van het voorafgaande kalenderjaar aan zijn werkgever kenbaar te maken. De werkgever kan het verzoek slechts afwijzen als het niet verenigbaar is met zwaarwegende bedrijfseconomische of -organisatorische belangen of bedrijfs sociale argumenten.

Kopen van extra vakantieverlof

- De werknemer kan ervoor kiezen om met een deel van zijn EJU jaarlijks maximaal 5 dagen vakantieverlof (gebaseerd op 36-urig dienstverband) te kopen, bijvoorbeeld ter (gedeeltelijke) compensatie van het vervallen seniorenverlof of het kopen van verlof voor andere doeleinden.
- In plaats van gebruik te maken van de Overgangsregeling hoeft bij deze compensatie voor het vervallen verlof niet de EJU van 2009 te worden gebruikt, maar kan elke inkomensbron van 2010 worden ingezet.

Het kopen van verlof is voor de werknemer goedkoper dan aanspraak te maken op behoud van het seniorenverlof uit de Overgangsregeling, behalve voor werknemers met een 38-urig dienstverband.

C. Levensloopregeling

Behalve met de Overgangsregeling en de CAO à la Carte kan de werknemer er ook voor kiezen om te sparen voor een periode van onbetaald verlof met behulp van de levensloopregeling. Het inkomen tijdens dit verlof kan gefinancierd worden uit het saldo van de levenslooprekening.

Hiervoor geldt net als bij CAO à la Carte dat de werknemer zelf kan bepalen hoeveel verlof hij spaart.

Een extra voordeel voor de werknemer kan zijn dat de werknemer op de levenslooprekening rente ontvangt. De werknemer maakt met de werkgever afspraken over wanneer hij onbetaald verlof opneemt.

De werknemer kan er ook voor kiezen om de inleg in de levensloopregeling geheel of gedeeltelijk te beleggen. Let op: bij beleggen zijn er geen garanties voor de hoogte van het eindbedrag.

Informatie over de levensloopregeling kan worden verkregen via het ministerie van SZW (www.minszw.nl), via aanbieders van levensloop (zoals PGGM) of via de vakbonden. ■

Jaarurensystematiek

Vanaf 1 januari 2010 is er volgens de CAO een jaarurensystematiek van toepassing. In een jaarurensystematiek (JUS) staat het aantal te werken uren per jaar centraal. Belangrijke overweging om deze systematiek in te voeren is het ongedaan maken van de factoren pech en geluk (bijvoorbeeld in verband met feestdagen) bij mensen die parttime of in een wisselend rooster werken. Naar rato van het dienstverband werkt iedere werknemer evenveel uren.

De invoering van de JUS kan voor werkgevers en/of werknemers aanleiding zijn om de afspraken over werktijden aan te passen om zo aan de gewenste flexibiliteit tegemoet te komen.

Het aantal te werken uren per jaar is bij een 36-urig dienstverband 1872 uren. Van deze zogenoemde bruto-uren gaat het aantal uren betaald en onbetaald verlof af. Dit zijn het feestdagverlof op doordeweekse dagen, het vakantieverlof (inclusief leeftijdsuren), seniorenverlof en alle (extra) verlofuren op basis van de CAO of de Wet Arbeid en Zorg. De overblijvende netto-uren wordt de werknemer geacht te werken, met uitzondering van ziekte. De netto-uren kunnen per jaar (wisselend aantal feestdagen) en per individuele werknemer (onder meer afhankelijk van omvang dienstverband, werkdagen en leeftijd) verschillen. De omvang van het dienstverband van de werknemer kan in de loop van het jaar wijzigen. Er moet dan een nieuwe berekening van de bruto- en netto-uren worden gemaakt.

Salaris

Het salaris blijft na de invoering van de jaarurensystematiek ongewijzigd. Het aantal gewerkte uren per maand kan weliswaar verschillen, maar er geldt een vast maandloon. Als het salaris per maand gelijk is, heeft de invoering geen consequenties voor de hoogte van het pensioen, de vakantietoelage en de eindejaarsuitkering.

Te veel of te weinig gewerkte uren

Als aan het einde van het jaar blijkt dat een werknemer volgens de jaarurensystematiek toch te veel of te weinig uren heeft gewerkt, geldt het volgende:

- bij 7,2 uur of minder gewerkte uren hoeven de uren niet te worden ingehaald;
- bij meer dan 7,2 uren te weinig gewerkte uren, worden de uren boven de 7,2 uur afgeschreven van het vakantieverlof van de werknemer;
- het aantal uren dat meer is gewerkt wordt uitbetaald volgens het voor de werknemer geldende uursalaris.

Om te voorkomen dat pas op 31 december duidelijk is hoeveel uren een werknemer te veel of te weinig heeft gewerkt, kan de werkgever gedurende het jaar op meerdere momenten (bijvoorbeeld maandelijks of aan het begin van een roosterperiode) bekijken of de werknemer het aantal te werken uren wel of niet heeft gehaald.

Werkgever en werknemer kunnen afspraken maken over het inhalen van uren of over minder werken in een volgende periode. Bij te weinig gemaakte uren kan de werknemer er ook voor kiezen om deze van zijn vakantieverlof te laten afschrijven.

Beëindiging dienstverband

In de CAO is niet vastgelegd wat er bij beëindiging van het dienstverband moet gebeuren met te veel of te weinig gewerkte uren.

Hiervoor zijn een aantal mogelijkheden die in overleg tussen werkgever en werknemer besproken worden:

Bij te weinig gemaakte uren:

- Tijdens de opzegtermijn extra uren werken, zodat terugvordering van loon minimaal is.



- Het tekort aan uren verrekenen met de laatste salarisbetaling of met het resterende vakantieverlof.

Bij te veel gewerkte uren:

- Tijdens de opzegtermijn minder uren werken.
- Uitbetaling van de te veel gewerkte uren.

Jaarurensystematiek en ziekte

Als de werknemer wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid niet in staat is te werken, blijft hij op de overeengekomen wijze ingeroosterd. Als de roosterperiode eindigt tijdens ziekte of arbeidsongeschiktheid, geldt vanaf dat moment de gemiddelde arbeidsduur per week voor de werknemer. Er moet dan een nieuwe berekening van het aantal bruto- en netto-uren worden gemaakt.

Relatie met de Werktijdenregeling

Voor zover de invoering van de jaarurensystematiek gepaard gaat met voorstellen om de werktijden te veranderen, gelden de volgende regels :

In de nieuwe CAO is opgenomen dat de werktijdenregeling volgens de CAO 2007-2008 gehandhaafd blijft als een organisatie geen nieuwe regeling vaststelt. Als werkgever en werknemers tevreden zijn over hun werktijdenregeling hoeft er op dit punt dus niets te veranderen.

Een werkgever die wel een andere werktijdenregeling wil vaststellen, dient dit in overleg met de Ondernemingsraad (OR) of Personeelsvertegenwoordiging (PVT) te doen. Als de nieuwe werktijdenregeling inhoudt dat gedurende het jaar op variabele momenten wordt gewerkt, kan vervolgens per werkweek maximaal een negende deel naar boven of beneden worden afgeweken van de in de arbeidsovereenkomst vastgelegde (variabele) werktijden. De OR dient hiermee in te stemmen. Werkgever en werknemer kunnen samen overeenkomen om grotere afwijkingen dan een negende deel overeen te komen. Er moet hierbij wel rekening worden gehouden met de normen voor arbeids- en rusttijden die zijn vastgelegd in de Arbeidstijdenwet (ATW), het Arbeidstijdenbesluit (ATB) en de CAO W&MD. ■



Afwijkingen van de CAO

De CAO biedt werkgevers de ruimte om een eigen arbeidsvoorwaardenpakket op maat samen te stellen. Als geen afwijkende afspraken worden gemaakt, gelden de cao-bepalingen.

Afwijken kan:

- I door ondernemingsregelingen af te sluiten met de OR of PVT of
- II door een zogenoemde B-CAO af te sluiten met de vakbonden

I Regeling met OR/PVT

In de CAO is vastgelegd dat de werkgever in overleg met de OR of PVT een eigen regeling kan treffen voor:

- de beoordelingsregeling;
- de werktijdenregeling bij arbeidsongeschiktheid van de werknemer;
- de verhuiskostenvergoeding en tegemoetkoming woon/werkverkeer;
- de reis- en verblijfkostenvergoeding;
- de thuiswerk/telewerkregeling;
- de kampwerkvergoeding;
- de inhoudingen wegens voeding en inwoning;
- de telefoonkostenvergoeding en
- de toelage voor onregelmatige diensten voor zover de werkgever minimaal twee van de drie regelingen binnen de instelling toepast.

De voorwaarden waaronder met de OR een ondernemingsregeling kan worden getroffen, is met de nieuwe CAO niet gewijzigd. Zo geldt nog steeds dat de ondernemingsregeling eindigt indien de regeling die op het onderwerp betrekking heeft uit de CAO zelf wijzigt. De ondernemingsregeling eindigt niet als werkgever en OR of PVT de ondernemingsregeling opnieuw bevestigen.

II B-CAO

In overleg met de betrokken vakbonden kan een werkgever afwijken van een aantal CAO-bepalingen. Deze bepalingen

(B-bepalingen) zijn in de CAO-tekst niet vetgedrukt.

Van de A-bepalingen (vetgedrukte tekst) mag niet worden afgeweken. De A- en B-bepalingen vormen samen een complete CAO. Afwijken is uiteraard niet verplicht.

Volgens de CAO mag onder een aantal voorwaarden een B-CAO worden afgesloten. De belangrijkste voorwaarden zijn:

- alleen organisaties met minimaal vijftig werknemers in dienst komen in aanmerking;
- de B-CAO moet in totaliteit minstens gelijk of beter zijn dan de CAO;
- werkgever en vakbonden maken afspraken over de looptijd van de B-CAO en de toepasselijkheid van de B-bepalingen in de CAO als geen nieuwe B-CAO wordt afgesloten;
- vanaf de start van het overleg betaalt de werkgever de vakbonden jaarlijks een bedrag van €18,09 (tarief in 2008) per werknemer;
- de B-CAO moet worden aangemeld bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en bij de CAO-partijen.

Het is aan een organisatie zelf om vast te stellen of het afsluiten van een B-CAO voldoende tegemoetkomt aan de behoefte om een eigen arbeidsvoorwaardenpakket op maat samen te stellen.

CAO-partijen adviseren alleen een B-CAO te overwegen als dit duidelijk voortvloeit uit de ondernemingsvisie en HRM-visie van de organisatie. Bij afwijking op één of enkele artikelen van de CAO is het de vraag of het voordeel van de afwijkende afspraken opweegt tegen het werk, de tijd en kosten die het afsluiten en implementeren van een B-CAO in de organisatie vergt. ■

Wachtgeld

De oude wachtgeldregeling is vervangen door een nieuwe regeling. Deze regeling houdt in dat een werknemer na ontslag om bedrijfseconomische redenen recht heeft op een vergoeding en bij werkloosheid voor een bepaalde periode een aanvulling krijgt op zijn WW-uitkering.

Hoogte van de vergoeding

De hoogte van de vergoeding is afhankelijk van de leeftijd van de werknemer op de ontslagdatum. Voor werknemers tot 50 jaar is de vergoeding gebaseerd op 1/6 maandsalaris per dienstjaar, voor werknemers vanaf 50 jaar is de vergoeding gebaseerd op 1/4 maandsalaris per dienstjaar doorgebracht bij de huidige werkgever.

Duur en hoogte van de aanvulling op WW

De hoogte van de aanvulling bedraagt:

6 maanden	tot 100% van het salaris
12 maanden	tot 90% van het salaris
Daarna	tot 80% van het salaris

De maximale duur van de aanvulling op de WW-uitkering is de maximale WW-duur van de werknemer. De duur van de aanvulling is gebaseerd op de diensttijd doorgebracht onder de CAO Welzijn in combinatie met de leeftijd van de werknemer. De duur is alleen korter als de werknemer op grond van de 'oude' wachtgeldbepaling minder lang recht gehad zou hebben op wachtgeld.

De oude wachtgeldbepaling luidt als volgt. De duur van het wachtgeld bedraagt drie maanden. Voor de rechthebbende die op de dag van het ontslag nog geen 21 jaar oud is, wordt daar een duur gelijk aan 18% van zijn diensttijd bij opgeteld, voor de rechthebbende die op de dag van ontslag 21 jaar oud is een duur gelijk aan 19,5% van zijn diensttijd, en zo per leeftijdsjaar opklimmend met 1,5% tot aan de rechthebbende die op de dag van ontslag 60 jaar of ouder is. Voor laatstgenoemde bedraagt de vermeerdering 78%.

Voorbeeld:

- Een werknemer is 40 jaar bij ontslag wegens bedrijfseconomische redenen.
- Hij is vijf jaar in dienst geweest bij zijn werkgever.
- Hij heeft een arbeidsverleden van 22 jaar en daarom recht op een WW-uitkering gedurende 1 jaar en 10 maanden.
- De werkgever betaalt de werknemer een vergoeding van $1/6$ maandsalaris $\times 5$ (= $5/6$ maandsalaris).
- Daarnaast betaalt de werkgever gedurende de periode dat de werknemer een WW-uitkering ontvangt een aanvulling.

Voorbeeld:

- Een werknemer is 50 jaar bij ontslag wegens bedrijfseconomische redenen.





- Hij is twee jaar in dienst geweest bij zijn werkgever. Daarvoor heeft hij 1 jaar bij een andere welzijnsorganisatie gewerkt.
- De werknemer heeft een arbeidsverleden van 32 jaar en daarom recht op een WW-uitkering gedurende 2 jaar en 8 maanden).
- De werkgever betaalt de werknemer een vergoeding van $1/4$ maandsalaris $\times 2 = 1/2$ maandsalaris.
- Daarnaast betaalt de werkgever gedurende 26 maanden (basisduur van 3 maanden plus 63% van 3 jaar = 23 maanden) een aanvulling op de WW-uitkering.

Overgangsregeling (bijlage 9.2 van de CAO)

In de CAO is een overgangsregeling overeengekomen. Die houdt kort gezegd het volgende in:

1 De werknemer die naar aanleiding van gewijzigd overheidsbeleid of vermindering van overheidsfinanciering

wordt ontslagen, heeft recht op wachtgeld als de maatregel die tot ontslag leidt blijkt uit:

- Een definitief besluit dat voor 1 januari 2009 is genomen,
- Een voorgenomen besluit waarvoor voor 1 januari 2009 een adviesaanvraag is neergelegd bij de OR,
- Een voor 1 januari 2009 met de vakbonden overeengekomen sociaal plan,
- Een voor 1 januari 2009 aan de vakbonden gestuurde uitnodiging om te overleggen over een sociaal plan.

2 De werknemer die op 1 mei 2007 in dienst was bij de werkgever én die op 1 januari 2009 50 jaar of ouder maar jonger dan 55 jaar was, valt onder de nieuwe regeling. Als de werknemer volgens de oude wachtgeldregeling aanspraak zou hebben gehad op wachtgeld, is het recht op aanvulling op de WW-uitkering niet beperkt tot de duur van de WW, maar tot 48 maanden. Daarnaast wordt de vergoeding vermeerderd met één maandsalaris. >>

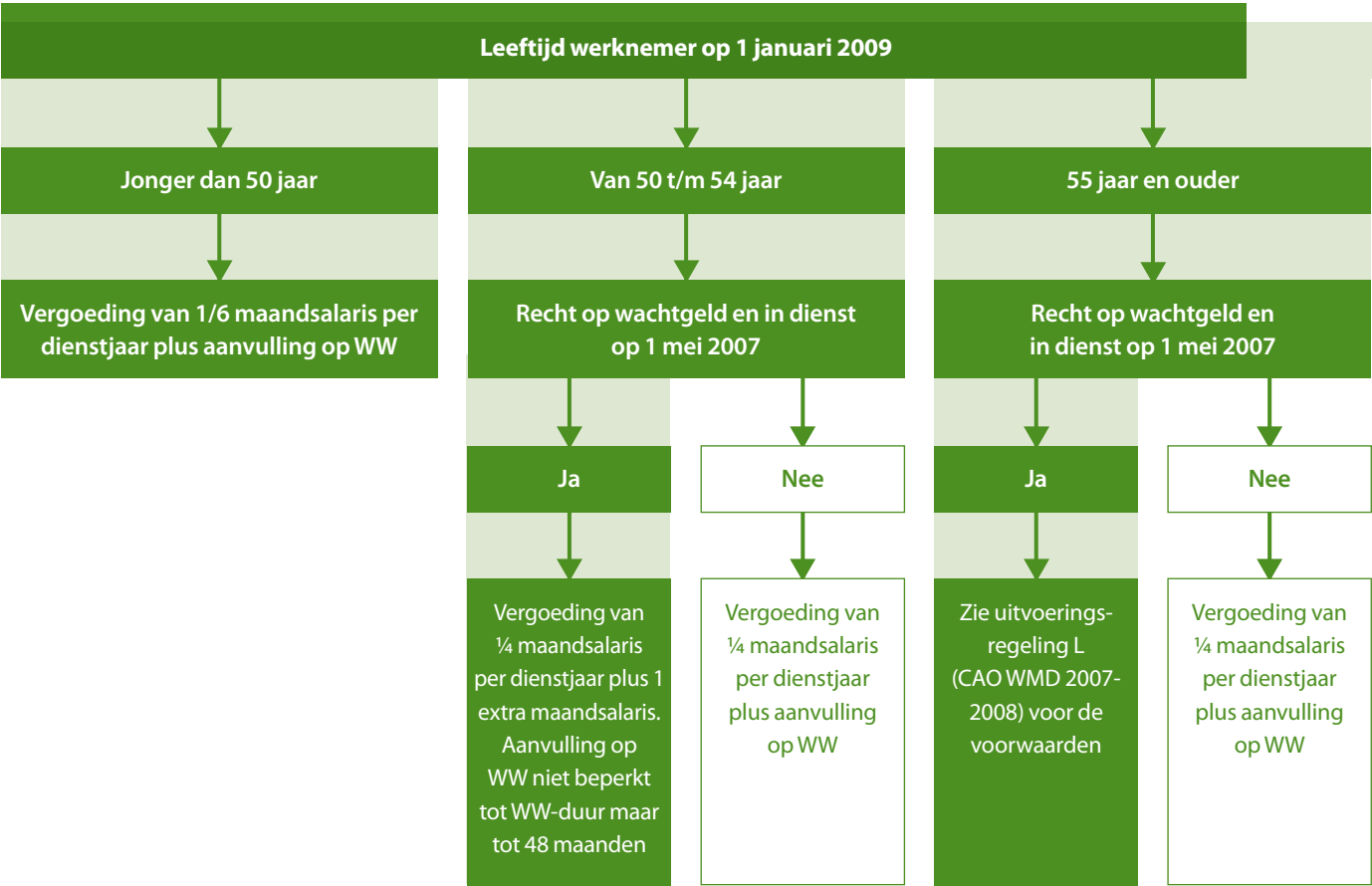
3 De werknemer die op 1 mei 2007 in dienst was bij de werkgever en die op 1 januari 2009 ouder dan 55 jaar was, behoudt zijn recht op wachtgeld als hij hierop volgens de oude wachtgeldregeling aanspraak zou hebben gehad. Het moet dan dus gaan om een vermindering of beëindiging van overheidssubsidie. De precieze aanspraken kunt u nalezen in bijlage 9.2 van de CAO. Daarin wordt ook verwezen naar de oude wachtgeldregeling (ook te vinden op www.fcbwjk.nl)

Voorbeeld:

- Een werknemer is 53 jaar als hij wordt ontslagen wegens bedrijfseconomische omstandigheden (vermindering overheidssubsidie).

- Hij is 10 jaar in dienst geweest bij zijn werkgever.
- De werknemer heeft recht op een vergoeding van 2,5 maandsalarissen (1/4 maandsalaris x 10 dienstjaren) plus 1 extra maandsalaris.
- Hij heeft gedurende 2 jaar en 11 maanden recht op een WW-uitkering.
- De werkgever vult gedurende die periode de WW-uitkering aan.
- Na afloop van de WW-uitkering dient de werkgever nog 1 jaar en 1 maand 80% van het salaris aan de werknemer te betalen. ■

Afspraken 2 en 3 schematisch weergegeven



Meer informatie

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

Werkgevers (voor zover lid)

- Maatschappelijk Ondernemers groep
Postbus 3332, 3502 GH Utrecht
Tel. (030) 298 34 34
Website: www.mogroep.nl

Werknemers (voor zover lid)

- ABVAKABO FNV
Postbus 3010, 2700 KT Zoetermeer
Tel. (0900) 228 25 22 (€ 0,10 per minuut)
Website: www.abvakabofnv.nl
- CNV Publieke Zaak
Postbus 84500, 2508 AM Den Haag
Tel. (070) 416 06 00
Website: www.cnvpubliekezaak.nl

Het secretariaat van het OAW wordt verzorgd door FCB Dienstverleners in Arbeidsmarktvraagstukken.

Voor meer informatie over CAO-zaken kunt u ook de website <http://caowelzijn.fcbwjk.nl> raadplegen.

Disclaimer

Deze brochure is gebaseerd op de CAO Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening 2008 - 2011.

In deze brochure is een beknopte versie van een aantal belangrijke onderwerpen uit de nieuwe CAO Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening weergegeven. Het is een service van de organisaties van werkgevers en werknemers aan hun leden. De tekst van de CAO is niet volledig opgenomen; er kunnen dus geen rechten aan worden ontleend. De tekst van de officiële CAO is altijd doorslaggevend. ■

Colofon

Juli 2009

Deze brochure is een uitgave van het Overleg Arbeidsvoorwaarden Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening (OAW): MOgroep Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening, ABVAKABO FNV, CNV Publieke Zaak.

Realisatie en tekst OAW en FCB Dienstverleners in Arbeidsmarktvraagstukken.

Vormgeving RAAK Grafisch Ontwerp Utrecht

Fotografie Humantouchphoto en M. Vermeulen

Oplage 70.000

Publicatienummer 2009.0129

Deze uitgave kunt u bestellen bij FCB, e-mail post@fcbwjk.nl onder vermelding van FCB Brochure CAO Welzijn uitgave juli.

Deze brochure is te downloaden via www.fcbwjk.nl.

Voor meer informatie

FCB Dienstverleners in Arbeidsmarktvraagstukken
Koningin Wilhelminalaan 3
3527 LA Utrecht

T 030 298 53 50

F 030 298 53 33

E post@fcbwjk.nl

I www.fcbwjk.nl





F C B

DIENTVERLENEN IN
ARBEIDSMARKTVRAAGSTUKKEN

FCB Dienstverlening in
Arbeidsmarktvoorvragen
Koningin Wilhelminalaan 3
3527 LA Utrecht
T 030 298 53 50
F 030 298 53 33
E post@fcbwjk.nl
I www.fcbwjk.nl