

CAO OPENBARE BIBLIOTHEKEN

1 januari 2007 – 1 juli 2009

Let op:

De CAO is per 1 januari 2007 van kracht geworden, behalve waar anders is aangegeven.

Enkele punten verdienen speciale aandacht.

sociaal plan, wachtgeld, uitkering bij ontslag en Arbocatalogus

Nog niet afgerond, maar gepland vóór 1 juli:

- de Regeling sociaal plan. Bij de vaststelling van deze regeling komen tegelijk de Regelingen wachtgeld en eenmalige uitkering bij ontslag (Bijlagen D en D2) te vervallen;
- de Arbocatalogus.

salarisregeling

Per 1 januari 2008 treedt de wijziging van Bijlage A in werking. Die bevat de salarisregeling, in verband met de overgang naar het FUWA-instrument, gecombineerd met een reeks referentiefuncties. De referentiefuncties zijn nog niet gereed. Tot 1 januari 2008 geldt op dit punt dus nog de oude regeling, te vinden in de vorige CAO-tekst (2005-2006), uiteraard wel met de nieuwe salaristabellen.

ruilen vakantietoelage voor vergoeding woon/werkverkeer (artikel 2, lid 4 Bijlage J)

De ruilmogelijkheid van vakantietoelage voor een onbelaste reiskostenvergoeding woon/werkverkeer geldt niet alleen voor enkele-reisafstanden van minder dan 10 km, maar ook voor reisafstanden boven de 30 km.

Werkgever en werknemer kunnen schriftelijk overeenkomen om een deel van de vakantietoelage te schrappen, ten gunste van

- a. een vergoeding door de werkgever (van een deel) van de reiskosten voor woon/werkverkeer binnen een straal van tien kilometer van de plaats van tewerkstelling, en/of
- b. een vergoeding door de werkgever (van een deel) van de reiskosten voor woon/werkverkeer buiten een straal van 30 kilometer van de plaats van tewerkstelling.

pensioendatum

Speciale aandacht verdient de wijziging van de datum van het einde van het dienstverband vanwege het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd:

Artikel 70, lid 1, onderdeel f:

[Het dienstverband eindigt] (...) indien de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd bereikt en wel met ingang van de eerste dag van de maand waarin de 65-jarige leeftijd wordt bereikt, dan wel de eerste dag van de maand daarop, in het bijzondere geval dat de werknemer

- is geboren vóór 1950, en
- deelnemer aan het Pensioenfonds Openbare Bibliotheken op 31 december 2005, en
- aanspraken kan ontlenen aan het overgangsreglement van het Pensioenfonds Openbare Bibliotheken.

Deze wijziging (het een maand naar voren halen van de pensioengerechtigde leeftijd) is aangebracht om de CAO in lijn te brengen met de regeling van het Pensioenfonds Openbare Bibliotheken (POB).

De POB-regeling is fiscaal geoptimaliseerd voor degenen die geboren zijn na 1949, voor wie als gevolg van wettelijke maatregelen geen prepensioen meer mag worden opgebouwd, maar die een

hoger ouderdomspensioen opbouwen, dat gedeeltelijk kan worden ingezet om toch eerder vertrek dan op leeftijd 65 mogelijk te maken.

Voor degenen die voor 1950 zijn geboren en al vóór 2006 in dienst (en dus deelnemer in het POB) waren, is de pensioendatum in de POB-regeling onveranderd gebleven. De CAO sluit daarbij aan met het tweede deel van het bovengenoemde artikellid.

overige wijzigingen

Wijzigingen die verder gaan dan 'redactioneel' en hierboven nog niet besproken, zijn te vinden in:
artikel 40 Ziektekostenverzekering

zie de tekst

artikel 65

vervangt de regelingen in artikelen 65 t/m 67

artikel 76 Eindejaarsuitkering / instellingsgebonden gratificatieregeling

het percentage is nu 1½ %, er is geen minimumbedrag meer

Bijlage I en J

zie de tekst

Bijlage E

zie de tekst

CAO
Openbare Bibliotheken

Onder auspiciën van het Centraal Overleg Arbeidsvoorwaarden Openbare Bibliotheken
(COAOB)

en
onder redactie van:

Mr. B. DINGEMANS
Directeur WOB

Mw. D.T.C. WIEK
Bestuurder ABVAKABO FNV

Mw. E. SIMON
Secretaris COAOB

Biblion Uitgeverij
Centraal Overleg Arbeidsvoorwaarden Openbare Bibliotheken
(COAOB)
Postbus 556
2501 CN Den Haag
tel. 070-3765843
fax 070-3457528

Secretariaat Vaste Commissie van Advies
inzake Arbeidsrechtelijke Geschillen
Postbus 556
2501 CN Den Haag
tel. 070-3765707
fax 070-3457528

Uitgave: Biblion Uitgeverij, Den Haag
Omslagontwerp: H&R Communicatieve Vormgeving, Purmerend
Opmaak: Editor redactie bureau, Rotterdam

© 1982 Werkgeversvereniging Openbare Bibliotheken (WOB)
 ABVAKABO FNV
 CNV Publieke ZaaK

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

Voor zover het maken van kopieën uit deze uitgave is toegestaan op grond van artikel 16b Auteurswet 1912 jû het Besluit van 20 juni 1974, Stb. 351, zoals gewijzigd bij Besluit van 23 augustus 1985, Stb 471 en artikel 17 Auteurswet 1912, dient men daarvoor wettelijke verschuldigde vergoedingen te voldoen aan de Stichting Reprorecht (Postbus 882, 1180 AW Amstelveen). Voor het overnemen van een of meer compilatiewerken (artikel 16 Auteurswet 1912) dient u zich te richten tot: Biblion Uitgeverij, Postbus 43026, 2504 AA Den Haag.

De in deze uitgave opgenomen gegevens zijn door de auteur(s) met uiterste zorgvuldigheid behandeld. Voor informatie, die nochtans onvolledig of onjuist mocht zijn opgenomen, kunnen redactie en uitgever in generlei opzicht verantwoordelijkheid op zich nemen. Voor eventuele verbeteringen van de opgenomen gegevens houden zij zich gaarne aanbevelen.

De CAO Openbare Bibliotheken is afgesloten tussen
enerzijds:

de Werkgeversvereniging Openbare Bibliotheken (WOB)

en anderzijds:

de vereniging ABVAKABO FNV

CNV Publieke Zaak

INHOUD

Onderdeel A1 Algemeen gedeelte CAO

Hoofdstuk I Algemene bepalingen

- Artikel 1 Definities
- Artikel 2 Citeertitel en karakter CAO
- Artikel 3 Werkingssfeer
- Artikel 4 Aard van de arbeidsovereenkomst
- Artikel 5 Proeftijd
- Artikel 6 Arbeidsovereenkomst zonder vaste werktijd
- Artikel 7 Omvang loonbetaling
- Artikel 8 Inhoud arbeidsovereenkomst
- Artikel 9 Wettelijk geregistreerd partner en relatiepartner

Hoofdstuk II Salariëring en vergoedingen

- Artikel 10 Salaris
- Artikel 11 Vergoeding overwerk
- Artikel 12 Vergoeding onregelmatige dienst
- Artikel 13 Fietsenplan
- Artikel 14 Meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden
- Artikel 15 Spaarloonregeling
- Artikel 16 Levensloopregeling
- Artikel 17 Vergoeding waarneming hogere functie
- Artikel 18 Vergoeding tijdelijke waarneming andere taken
- Artikel 19 Mobiliteitstoelage
- Artikel 20 Arbeidsmarkttoelage

Hoofdstuk III Werk- en rusttijden

- Artikel 21 Werktijden
- Artikel 22 Vormgeving 36-urige werkweek
- Artikel 23 Overwerk
- Artikel 24 Werktijdenschema
- Artikel 25 Invalkrachten
- Artikel 26 Verplichte rusttijd en vrije dagen

Hoofdstuk IV Vakantie en verlof

- Artikel 27 Vakantierecht
- Artikel 28 Opnemen van vakantie
- Artikel 29 Tijdstip vakantie
- Artikel 30 Arbeidsongeschiktheid tijdens vakantie
- Artikel 31 Burgerlijk Wetboek
- Artikel 32 Vakantietoelage
- Artikel 33 Werkzaamheden op zon- en feestdagen
- Artikel 34 Openstelling op zondag
- Artikel 35 Buitengewoon verlof. Bijzondere familie- en persoonlijke omstandigheden

| | |
|-----------------------|---|
| Artikel 36 | Arbeid en zorg |
| Artikel 37 | Voorwaarden buitengewoon verlof |
| Hoofdstuk V | Voorzieningen bij arbeidsongeschiktheid en ziekte |
| Artikel 38 | Melding ziekte |
| Artikel 39 | Salariëring tijdens arbeidsongeschiktheid |
| Artikel 40 | Ziektekostenverzekering |
| Hoofdstuk VI | Voorzieningen voor vakorganisaties |
| Artikel 41 | Faciliteiten vakorganisaties |
| Artikel 42 | Verlof voor vakbondsactiviteiten |
| Artikel 43 | Voorwaarden vakbondsverlof |
| Artikel 44 | Ontslag kaderlid vakorganisatie |
| Hoofdstuk VII | Sociaal-organisatorische regelingen |
| Artikel 45 | Wervings- en aanstellingsbeleid |
| Artikel 46 | Scholings- en loopbaanbeleid |
| Artikel 47 | Kinderopvang |
| Artikel 48 | Vrijwilligerswerk |
| Artikel 49 | Reorganisatie en/of fusie |
| Artikel 50 | Functioneringsgesprekken |
| Artikel 51 | Beoordelingsregeling |
| Hoofdstuk VIII | Verplichtingen werknemer |
| Artikel 52 | Andere werkzaamheden |
| Artikel 53 | Geheimhouding |
| Artikel 54 | Nevenfuncties/bijbanen |
| Artikel 55 | Aannemingen en leveringen |
| Artikel 56 | Bijscholing |
| Hoofdstuk IX | Verplichtingen werkgever |
| Artikel 57 | Beschikbaarheid CAO |
| Artikel 58 | Informatie aan de werknemer |
| Artikel 59 | Informatie aan gerede kandidaten over vacature |
| Hoofdstuk X | Vergoeding kosten en gratificaties |
| Artikel 60 | Reis- en verblijfkosten |
| Artikel 61 | Verhuiskosten/Reiskosten woon-werkverkeer |
| Artikel 62 | Jubileumgratificatie |
| Artikel 63 | Instellingsgebonden gratificatieregeling |
| Artikel 64 | Studiefaciliteiten |
| Hoofdstuk XI | Medezeggenschap |
| Artikel 65 | Bovenwettelijke bevoegdheden personeelsvertegenwoordiging |
| Artikel 66 | Vacant |
| Artikel 67 | Vacant |
| Hoofdstuk XII | Regelingen bij conflicten |
| Artikel 68 | Schorsing |
| Artikel 69 | Geschillenregeling |

Hoofdstuk XIII Einde dienstverband

| | |
|------------|--|
| Artikel 70 | Beëindiging van het dienstverband |
| Artikel 71 | Overlijden van de werknemer |
| Artikel 72 | Wachtgeld |
| Artikel 73 | Eenmalige vergoeding bij opheffing functie |
| Artikel 74 | Vervroegde pensionering |

Hoofdstuk XIV Slotbepalingen

| | |
|------------|--|
| Artikel 75 | Ontheffing |
| Artikel 76 | Eindejaarsuitkering/instillingsgebonden gratificatieregeling |
| Artikel 77 | Duur van de CAO |
| Artikel 78 | Jaarlijks overleg |

| | |
|------------|---|
| Bijlage A | Salarisregeling Openbare Bibliotheken (ex artikel 10) |
| Bijlage B | Regeling Overwerk en Overwerkvergoeding (ex artikel 11) |
| Bijlage C | Regeling Toelage Onregelmatige Diensten (ex artikel 12) |
| Bijlage D | Regeling Wachtgeld (ex artikel 72) |
| Bijlage D2 | Regeling eenmalige vergoeding (ex artikel 73) |
| Bijlage E | Regeling Studiefaciliteiten (ex artikel 64) |
| Bijlage F | Nadere regeling van de Vaste Commissie van Advies inzake Arbeidsrechtelijke Geschillen (ex artikel 69) |
| Bijlage I | Regeling Vergoeding Verhuiskosten (ex artikel 61) |
| Bijlage J | Regeling Tegemoetkoming Woon-werkverkeer (ex artikel 61) |
| Bijlage K | Vervallen |
| Bijlage L | Regeling Meerkeuzesysteem Arbeidsvoorwaarden (ex artikel 14) |

Hoofdstuk I

Algemene bepalingen

Definities

Artikel 1

- 1 Voor de toepassing van het bij of krachtens deze CAO bepaalde wordt verstaan onder:
 - a wet: de Wet op het specifieke cultuurbeleid (1993, Staatsblad nr. 193) of andere voor het (openbare) bibliotheekwerk geldende wet;
 - b CAO: de CAO Openbare Bibliotheken;
 - c werkgever: de privaatrechtelijke instelling, waarop deze CAO van toepassing is;
 - d bestuur: het bevoegd orgaan van de onder c bedoelde instelling;
 - e arbeidsovereenkomst: een arbeidsovereenkomst bedoeld in BW 7: 610;
 - f werknemer: degene, die een arbeidsovereenkomst heeft aangegaan met een werkgever;
 - g werktijd: het in de arbeidsovereenkomst vastgestelde aantal werkuren per week, waarbij inbegrepen de reis- en wachttijden die hun oorzaak vinden in de door de werkgever opgedragen werkzaamheden en de reistijd voor woon-werkverkeer voor zover de werkzaamheden op wisselende plaatsen worden verricht en voor zover deze reistijd bij begin en/of einde van het werk meer bedraagt dan een halfuur;
 - h BW: Burgerlijk Wetboek;
 - i overwerk: het werk, dat in opdracht van de werkgever wordt verricht, voor zover daarmee de werktijd wordt overschreden;
 - j onregelmatige dienst: het werk, dat in opdracht van de werkgever wordt verricht op andere uren dan maandag tot en met vrijdag tussen 8.00 uur en 22.00 en op andere uren dan op zaterdag tussen 9.00 en 18.00 uur;
 - k salaris: het maandsalaris overeenkomstig de salarisregeling;
 - l standplaats: de gemeente of deel van de gemeente dat de werknemer in de arbeidsovereenkomst als zodanig is aangewezen;
 - m wettelijk geregistreerd partner: een persoon met wie de ongehuwde werknemer een geregistreerd partnerschap is aangegaan als bedoeld in het BW, Boek I, Titel 5A.
 - n relatiepartner: een persoon met wie de ongehuwde werknemer een affectieve relatie heeft en met wie hij – met het oogmerk duurzaam samen te leven – op hetzelfde adres woont en een gemeenschappelijke huishouding voert;
 - o COAOB: Centraal Overleg Arbeidsvoorwaarden Openbare Bibliotheken;
 - p meerkeuze- systeem arbeidsvoorwaarden: het in de CAO opgenomen systeem van onderlinge uitwisseling van arbeidsvoorwaarden.
 - q levensloopregeling: de regeling als bedoeld in de Wet op de levensloopregeling
 - r spaarloonregeling: een regeling als bedoeld in de wetgeving betreffende spaar- en winstdelingsregelingen voor werknemers;
 - s invalkracht: onder invalkracht wordt verstaan diegene, die zich beschikbaar heeft gesteld om op afroep van de werkgever op arbeidsovereenkomst te komen werken. De invalkracht is niet verplicht aan deze oproep gehoor te geven en heeft niet de garantie van een minimumwerktijd;
 - t uurloon: 1/156 deel van het salaris;
 - u personeelsvertegenwoordiging: de wettelijke personeelsvertegenwoordiging in de zin van de Wet op de Ondernemingsraden.

- 2 Daar waar in deze CAO ter aanduiding van een natuurlijk persoon de taalkundig mannelijke vorm is gehanteerd, dient – voor zover daarin niet reeds voorzien – tevens de taalkundig vrouwelijke vorm geacht te zijn bedoeld.

Citeertitel en karakter CAO

Artikel 2

Deze CAO kan worden aangehaald als de CAO Openbare Bibliotheken.

De werkgever kan met de werknemer arbeidsvoorwaarden overeenkomen die in voor de werknemer gunstige zin van de CAO afwijken.

Werkingsfeer

Artikel 3

Deze CAO is van toepassing op:

- a De in Nederland gevestigde rechtspersoonlijkheid bezittende privaatrechtelijke instellingen die een of meer voorzieningen van openbaar bibliotheekwerk als bedoeld in de wet in stand houden.
- b De in Nederland gevestigde rechtspersoonlijkheid bezittende privaatrechtelijke instellingen die werkzaamheden verrichten die naar hun aard dezelfde zijn als de werkzaamheden, die verricht worden door de instellingen als genoemd onder a van dit artikel.
- c De in Nederland gevestigde rechtspersoonlijkheid bezittende privaatrechtelijke instellingen die geheel of nagenoeg geheel werkzaamheden verrichten ten behoeve van instellingen als onder sub a en/of sub b.

Aard van de arbeidsovereenkomst

Artikel 4

- 1 a De arbeidsovereenkomst kan onverminderd het bepaalde in BW 7: 652 en 676 worden aangegaan voor bepaalde of onbepaalde tijd.
 - b Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd vermeldt de reden voor de tijdelijkheid, en het tijdstip waarop of de omstandigheid waaronder deze eindigt. Indien de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt aangegaan ter vervanging, wordt de naam van de vervanger werknemer vermeld.
- 2 Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan worden aangegaan voor de duur van maximaal drie jaar met de mogelijkheid van verlenging van die periode van drie jaren met maximaal zes maanden voor het afronden van opdrachten of projecten door de werknemer, waarbij in die periode van maximaal drie jaren en zes maanden jaren het aantal opeenvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd niet is gemaximeerd.
- 3 Bij onderbreking(en) van ten hoogste drie maanden tussen opeenvolgende arbeidsovereenkomsten vindt doortelling plaats ten aanzien van de vraag of de gezamenlijke maximale totaalduur van drie jaar en zes maanden wordt overschreden.

Proeftijd

Artikel 5

Een proeftijd kan slechts eenmaal worden overeengekomen.

Indien een proeftijd wordt overeengekomen is deze voor werkgever en werknemer gelijk en wordt deze schriftelijk vastgelegd.

De proeftijd bedraagt zonedig in afwijking van het gestelde in BW 7: 652 maximaal twee maanden.

Arbeidsovereenkomst zonder vaste werktijd

Artikel 6

Indien de werknemer tegen betaling werkzaamheden verricht zonder dat de gemiddelde werktijd op grond van artikel 21, of de geldende werktijdenregeling is vastgelegd, of zonder dat sprake is van overwerk als bedoeld in artikel 11 van de CAO, is het volgende van toepassing.

- 1 Indien de werknemer gedurende een periode van drie opeenvolgende maanden
 - wekelijks arbeid heeft verrichtdan wel
 - gedurende tenminste twintig uren per maand arbeid heeft verrichtis sprake van een arbeidsovereenkomst.
Dit is een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, tenzij op grond van het gestelde in artikel 4 sprake is van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.
- 2 De omvang van de arbeidsduur van de in lid 1 bedoelde arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd bedraagt, indien de werknemer dit wenst, het gemiddelde van de omvang van de arbeid per maand in de drie voorafgaande maanden.
- 3 De werkgever kan in de individuele arbeidsovereenkomst met de werknemer als bedoeld in de aanhef van dit artikel de verplichting tot loondoorbetaling uitsluiten over de tijdruimte waarin hij van de bedongen arbeid geen gebruik heeft gemaakt, gedurende ten hoogste de eerste drie maanden van de arbeidsovereenkomst.

Omvang loonbetaling

Artikel 7

Indien

- een werktijd van minder dan 15 uur per week is overeengekomen en de tijdstippen waarop de arbeid moet worden verricht niet zijn vastgelegd,
- dan wel
- indien de werktijd niet of niet eenduidig is vastgelegd,
- heeft de werknemer voor iedere periode van minder dan drie uur waarin hij arbeid heeft verricht, recht op het loon waarop hij aanspraak zou hebben indien hij drie uur arbeid zou hebben verricht.

Inhoud arbeidsovereenkomst

Artikel 8

- 1 De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan en gewijzigd. De werkgever draagt zorg dat beide partijen binnen twee weken na het sluiten of wijzigen van de overeenkomst kosteloos een door beide partijen ondertekend exemplaar ontvangen van de arbeidsovereenkomst of de wijziging daarvan, indien het een wijziging van de inhoud van de arbeidsvoorwaarden behelst.
- 2 a Zij bevat in ieder geval naam, vestigingsplaats en adres van de werkgever bij de indiensttreding, alsmede naam van degene(n), die statutair bevoegd is (zijn) hem ten dezen te vertegenwoordigen bij de indiensttreding;
b naam en adres van een of meer van de vestigingen, waar de werknemer te werk wordt gesteld;
c naam, voornamen, geboorteplaats, geboortedatum, woonplaats en nationaliteit van de werknemer;
d datum van indiensttreding;

- e vermelding of de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde of bepaalde tijd is aangegaan, alsmede in het laatste geval de in artikel 4, lid 1 sub b genoemde gegevens;
- f vermelding of een proeftijd van toepassing is en de duur daarvan;
- g vermelding van de standplaats;
- h werktijd;
- i functie (met inbegrip van eventuele functievariant), met vermelding van de plaats in de organisatie, salarisschaal, anciënniteit bij indiensttreding en de datum van de eerstvolgende periodieke verhoging met inachtneming van het gestelde in de CAO;
- j vermelding, dat deze CAO met de daarbij behorende bijlagen van toepassing is;
- k aanduiding van een eventueel uitgeoefende, gehonoreerde nevenbetrekking;
- l de bij de indiensttreding opgelegde verplichting of verleende ontheffing van de verplichting (meer) in of nabij de standplaats te gaan wonen;
- m aantal vakantie-uren per jaar bij het aangaan van de dienstbetrekking;
- n wederzijdse opzegtermijn, voor zover afwijkend van artikel 70 lid 3 van de CAO.

Wettelijk geregistreerd partner en relatiepartner.

Artikel 9

- 1 De bepalingen van de CAO en de daarvan onderdeel uitmakende uitvoeringsregelingen die van toepassing zijn op de gehuwde werknemer zijn van overeenkomstige toepassing op de werknemer met een wettelijk geregistreerde partner.
- 2 De bepalingen van de CAO en de daarvan onderdeel uitmakende uitvoeringsregelingen die van toepassing zijn op de gehuwde werknemer zijn van overeenkomstige toepassing op de werknemer met een relatiepartner, mits is voldaan aan de overige in dit artikel gestelde voorwaarden, dit alles voor zover dat wettelijk mogelijk is.
- 3 a De werknemer dient hetzij bij indiensttreding, hetzij bij het ontstaan van de affectieve relatie een door hem ondertekende schriftelijke verklaring aan de werkgever te overleggen, waaruit blijkt dat sprake is van een affectieve relatie als bedoeld in artikel 1 sub n en waaruit blijkt dat zij op hetzelfde adres wonen.
 - b Bij beëindiging van de affectieve relatie dient de werknemer de werkgever hiervan schriftelijk in kennis te stellen.
- 4 Is aan het gestelde in de vorige leden voldaan, dan wordt de (relatie)partner als gezinslid aangemerkt. Onder aan- en bloedverwanten worden in dit verband mede begrepen aan- en bloedverwanten van de relatiepartner van de werknemer.
- 5 De aanspraken van de werknemer met de (relatie)partner, voortvloeiend uit lid 2 van dit artikel, ontstaan en treden in werking vanaf het moment dat de werkgever in het bezit is van de verklaring als bedoeld in lid 3 sub a van dit artikel.

Hoofdstuk II

Salariëring en vergoedingen

Salaris

Artikel 10

- 1 Het salaris van de werknemer wordt vastgesteld overeenkomstig de bij deze CAO behorende bijlage A: de Salarisregeling Openbare Bibliotheken.
- 2 Ten minste alle wijzigingen van het salaris worden de werknemer schriftelijk in een gespecificeerde omschrijving medegedeeld. De werkgever houdt de werknemer op de hoogte van de samenstelling van zijn nettosalaris, zoals dat wordt berekend met toepassing van de wettelijke en eventueel volgens het pensioenreglement voorgeschreven inhoudingen op zijn salaris, en eventuele vergoedingen en toelagen.
- 3 De uitbetaling van het salaris geschiedt maandelijks vóór of op de 28e van de kalendermaand waarover de werknemer salaris geniet.

Vergoeding overwerk

Artikel 11

De vergoeding voor het verrichten van overwerk wordt vastgesteld overeenkomstig de bij deze CAO behorende bijlage B: de Regeling Overwerk en Overwerkvergoeding.

Vergoeding onregelmatige dienst

Artikel 12

De vergoeding van onregelmatige dienst wordt vastgesteld overeenkomstig de bij deze CAO behorende bijlage C: de Regeling Toelage Onregelmatige Diensten.

Regeling financiering fietsenplan

Artikel 13

In het kader van een fietsenplan kan de werkgever de werknemer verzoeken een eigen bijdrage te leveren. Indien de werkgever de werknemer om een eigen bijdrage verzoekt in het kader van een fietsenplan, dient zulks te geschieden op basis van een bijdrageregeling die in beginsel voor alle werknemers geldt, mits in overeenstemming met de fiscale- en overige wettelijke voorschriften.

Een zodanige bijdrageregeling dient één of meer van de hiernavolgende bijdragemogelijkheden te omvatten:

- een bijdrage van de werknemer door het inleveren van vrije tijd die is ontstaan door de toepassing van artikel 22 (vormgeving 36-urige werkweek);
- de mogelijkheid voor de werknemer tot het genereren van vrije tijd als hiervoor bedoeld indien vrije tijd als hier bedoeld ontbreekt, door tijdelijk extra uren te werken om ruimte te scheppen voor het inleveren van vrije tijd t.b.v. de bijdrageregeling in het kader van een fietsenplan;
- een bijdrage van de werknemer door een (tijdelijke) verlaging van het brutoloon.

Toepassing van de bijdrageregeling is slechts mogelijk met instemming van de werknemer: de gemaakte afspraken dienen schriftelijk in een bijlage van de arbeidsovereenkomst te worden vastgelegd.

Regeling meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden

Artikel 14

De werknemer kan op grond van dit artikel en de bepalingen van de Regeling Meerkeuzesysteem Arbeidsvoorwaarden in Bijlage L van de CAO een aantal arbeidsvoorwaarden tegen elkaar inwisselen. Daartoe worden arbeidsvoorwaarden benoemd, de bronnen, onderverdeeld in zogenaamde tijdbronnen en geldbronnen, die op een bepaalde manier voor bepaalde doelen kunnen worden besteed, de zogenaamde tijddoelen en gelddoelen.

Spaarloonregeling

Artikel 15

De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid deel te nemen aan een spaarloonregeling.

Levensloopregeling

Artikel 16

De werkgever stelt de werknemer in de gelegenheid deel te nemen aan een levensloopregeling

Vergoeding waarneming hogere functie

Artikel 17

1 Aan de werknemer, met wie is overeengekomen dat hij tijdelijk een hoger gesalarieerde functie van een andere werknemer geheel of nagenoeg geheel waarneemt, wordt op het tijdstip dat de waarneming ten minste dertig kalenderdagen heeft geduurd met terugwerkende kracht tot het tijdstip waarop de waarneming aanving een vergoeding toegekend.

De vergoeding bedraagt het verschil tussen zijn laatstgenoten salaris vóór de waarneming en hetgeen hij bij bevordering tot die hogere functie zou hebben ontvangen.

2. De vergoeding is, in afwijking van het vorige lid, het bedrag van de periodieke verhoging, die hij in zijn eigen functie vóór waarneming zou hebben ontvangen, indien die hoger is dan het in het vorige lid bedoelde bedrag.

3 Bij niet-volledige waarneming kan de vergoeding op een naar verhouding lager bedrag worden gesteld dan wanneer de vervanging volledig zou zijn geweest.

4 De waarneming heeft niet betrekking op vervanging van wegens vakantie afwezige werknemers en kan ten hoogste 24 maanden duren.

Vergoeding tijdelijke waarneming andere taken

Artikel 18

1 De werkgever kan aan de werknemer, met wie is overeengekomen dat hij tijdelijk andere taken vervult, een vergoeding toekennen.

- 2 De waarneming heeft niet betrekking op vervanging van wegens vakantie afwezige werknemers en kan ten hoogste 24 maanden duren.

Mobiliteitstoelage

Artikel 19

- 1 De werkgever kan aan de werknemer een individuele tijdelijke mobiliteitstoelage van maximaal twee jaar toekennen.
- 2 De toelage kan worden toegepast om een werknemer te stimuleren zijn medewerking te verlenen aan door de werkgever beoogde of vastgestelde maatregelen op het gebied van loopbaan, scholing, of toekomstige functie vervulling binnen en/of buiten de instelling.
- 3 De in het vorige lid bedoelde maatregelen kunnen mogelijkterwijs voortvloeien uit een plan voor scholings- en loopbaanbeleid als bedoeld in artikel 46.
- 4 De werkgever kan de toelage verlengen, met inachtneming van de in de vorige leden opgenomen voorwaarden.

Arbeidsmarkttoelage

Artikel 20

- 1 De werkgever kan aan de werknemer een individuele tijdelijke arbeidsmarkttoelage toekennen in de in de volgende leden bedoelde gevallen.
- 2 De toelage kan worden toegepast om een nieuwe werknemer in een ter beoordeling van de werkgever moeilijk vervulbare vacature aan te trekken.
- 3 De toelage kan worden toegepast om een werknemer te behoeden voor beëindigen van zijn dienstverband, indien voorkoming hiervan, ter beoordeling van de werkgever, in het belang van de instelling gewenst is.
- 4 De werkgever kan de toelage verlengen, met inachtneming van de in de vorige leden opgenomen voorwaarden.

Hoofdstuk III

Werk- en rusttijden

Werktijden

Artikel 21

- 1 De werktijd bedraagt voor een werknemer met een volledig dienstverband 36 uur per week.
De werktijd bedraagt voor een werknemer met een deeltijd dienstverband het in de arbeidsovereenkomst vastgestelde aantal uren per week.
- 2 De werktijd mag gemiddeld worden genomen, met dien verstande dat de werkgever een overschrijding van ten hoogste een negende deel van genoemd aantal uren per week mag opdragen.
De verdere toepassing van werktijden vindt plaats op basis van het gestelde in artikel 22.
De werkgever bepaalt de keuze in overleg met de betrokken werknemer binnen de grenzen zoals vastgesteld in artikel 22
- 3 De maximumlengte van de arbeidstijd per dienst (structureel) bedraagt 10 uur.

Vormgeving 36-urige werkweek

Artikel 22

- 1 De werkweek bedraagt voor een werknemer met een voltijd-dienstverband:
36 uur per week
of
gemiddeld 36 uur per week.
- 2 M.b.t. de vormgeving van de 36-urige werkweek zijn diverse uitvoeringsmodellen mogelijk, onder andere:
 - ten hoogste (geheel of gedeeltelijke) toepassing van een 40-urige werkweek;
 - een (geheel of gedeeltelijke) toepassing van collectieve roostervrije dagen;
 - spaarmogelijkheden van verlof.De ontstane vrije tijd dient in de vorm van herkenbare blokken in het werktijdschema zoals bedoeld in artikel 24 van de CAO te worden verwerkt.

Overwerk

Artikel 23

- 1 a Aan de werknemer kan door de werkgever in bijzondere gevallen incidenteel overwerk worden opgedragen tot ten hoogste een negende deel van de werktijd van een werknemer met een volledig dienstverband als bedoeld in artikel 21 lid 1.
b Op verzoek van de werkgever én met instemming van de werknemer kan de in lid 1 sub a genoemde begrenzing worden overschreden.
- 2 De werknemer die jonger is dan achttien jaar en de werknemer die 55 jaar of ouder is, is gerechtigd overwerk te weigeren.

Werktijdschema

Artikel 24

De werkgever stelt voor iedere werknemer een individueel werktijdschema vast, na overleg met de betrokken werknemer. De werkgever houdt hierbij rekening met het gestelde in de artikelen 21, 22, 23 en 26 alsmede met de in de instelling geldende werktijdregeling respectievelijk het daarvan deel uitmakende dienstrooster. Het door de werkgever opgestelde werktijdschema zal behalve in geval van overmacht vier weken voor inwerkingtreding aan de werknemer worden bekendgemaakt.

Invalkrachten

Artikel 25

- 1 In afwijking van het bepaalde in artikel 24 stelt de werkgever ten behoeve van de invalkrachten een aantal vaste dagen per week vast waarop werkzaamheden worden verricht, afhankelijk van de arbeidsduur en uitgaande van de volgende norm:
 - arbeidsduur 0 t/m 10 uur per week: max. 2 vaste dagen per week;
 - arbeidsduur 11 t/m 20 uur per week: max. 3 vaste dagen per week.De werkgever kan voor invalkrachten die dit wensen een afwijkende regeling treffen.
- 2 In de individuele arbeidsovereenkomst van de in lid 1 genoemde werknemers wordt vastgelegd op welke vaste dagen per week werkzaamheden worden verricht.
- 3 De werkgever dient het aantal uren dat door invalkrachten wordt gewerkt, gemeten over het kalenderjaar, te beperken tot 3% van het totaal aantal uren dat gevonden wordt door het in volle formatieplaatsen omgerekende aantal werknemers op jaarbasis, vacatures daaronder begrepen, te vermenigvuldigen met het aantal arbeidsuren per jaar van de werknemer met een volledig dienstverband.

Verplichte rusttijd en vrije dagen

Artikel 26

- 1 Tussen het einde van het werk en de aanvang van het werk de volgende dag ligt een onafgebroken rusttijd van ten minste 11 uren, welke rusttijd éénmaal in elke aaneengesloten tijdruimte van 7 maal 24 uren mag worden ingekort tot ten minste 8 uren.
- 2 De werkuren worden door de werkgever zodanig over de kalenderweek verdeeld dat de werknemer twee bij voorkeur aaneengesloten vrije dagen geniet overeenkomend met een tijdvak van ten minste 58 uur vrij van dienst, dan wel twee halve dagen en een hele dag, bij voorkeur aaneengesloten en indien de werknemer dit wenst, overeenkomend met een tijdvak van ten minste 48 uur vrij van dienst. Het besluit van de werkgever terzake komt tot stand in overleg met de werknemer.
- 3 Onder een vrije dag wordt verstaan een tijdvak van ten minste 24 uur vrij van dienst, naast de in het eerste lid voorgeschreven periode van tien uur. Onder een halve vrije dag wordt voor wat betreft de werktijdregeling – ook voor werknemers met minder dan 36 werkuren per week – verstaan een dag waarop niet meer dan vier uur wordt gewerkt.
- 4 Het werk wordt na ten hoogste vijf uur onderbroken door een rusttijd van ten minste een halfuur.

Hoofdstuk IV

Vakantie en verlof

Vakantierecht

Artikel 27

- 1 Aan de werknemer wordt in elk kalenderjaar vakantie met behoud van salaris verleend.
- 2 Voor de toepassing van het voorgaande lid wordt onder het salaris mede verstaan het bedrag aan toelage onregelmatige dienst, dat in de drie kalendermaanden voorafgaande aan het aanvangstijdstip van de vakantie gemiddeld in een maand is toegekend.
- 3 Het vakantieverlof wordt gesteld op 180 uur per kalenderjaar.
- 4 Aan het vakantieverlof bedoeld in het vorige lid wordt met ingang van 1 januari 2006 voorwaardelijk 7,2 uur per kalenderjaar toegevoegd. De voorwaarde is dat bij de tweede ziekmelding per kalenderjaar de helft daarvan (3,6 uren) vervallen, en bij de derde ziekmelding per kalenderjaar de tweede helft (3,6 uren).
- 5 Het vakantieverlof van de werknemer, die in de loop van het kalenderjaar in dienst treedt of wordt ontslagen, wordt vastgesteld in evenredigheid met het aantal uren, waarop hij krachtens het derde en vierde lid aanspraak zou hebben, indien hij het gehele jaar in dienst was.
- 6 Het vakantieverlof van de werknemer die geen volledig dienstverband heeft, wordt bepaald in evenredigheid met het vakantieverlof waarop hij recht zou hebben bij een volledig dienstverband.
- 7 Het vakantierecht van de op 1 januari 2005 in dienst zijnde werknemers wordt daarom, als overgangsregeling tot het einde van hun dienstverband, verhoogd volgens onderstaande tabel:

geboortjaar 1951 tot en met 1955: 7,2 uur

geboortjaar 1946 tot en met 1950: 14,4 uur

eerdere geboortjaren, tot en met 1945: 21,6 uur

Op het aantal uren verhoging is voor het overige het gestelde in de leden 5 en 6 onverminderd van toepassing.

Opnemen van vakantie

Artikel 28

Voor de werknemer die in afwijking van het voor hem geldende werktijdschema zoals bedoeld in artikel 24, geen werkzaamheden verricht doordat hij verlof geniet, geldt dat deze tijd (uitgedrukt in uren) op het verlof in mindering wordt gebracht.

Tijdstip vakantie

Artikel 29

- 1 Het tijdstip van de vakantie wordt door de werkgever in overleg met de werknemer vastgesteld.
- 2 De vakantie wordt op verzoek van de werknemer in elk geval zodanig verleend, dat gedurende een periode van ten minste drie aaneengesloten weken vakantie wordt genoten.

Arbeidsongeschiktheid tijdens vakantie

Artikel 30

Vakantieverlof dat de werknemer tengevolge van arbeidsongeschiktheid niet heeft genoten, wordt hem alsnog verleend, mits hij de werkgever onmiddellijk in kennis stelt van zijn arbeidsongeschiktheid en zijn verblijfplaats. De werkgever kan van de werknemer bewijsstukken vorderen van zijn arbeidsongeschiktheid en van de duur ervan.

Burgerlijk Wetboek

Artikel 31

Het in de artikelen 27, 28, 29 en 30 bepaalde geldt onverminderd het bepaalde in BW 7: 634-645.

Vakantietoeslag

Artikel 32

- 1 De werknemer heeft recht op een vakantietoeslag voor iedere maand of ieder deel van een maand waarin hij salaris heeft genoten.
- 2 De vakantietoeslag bedraagt per kalendermaand 8% van het salaris dat de betrokken werknemer in die maand aan salaris heeft genoten.
- 3 De in het vorige lid bedoelde toeslag bedraagt bij een volledig dienstverband:
 - a voor de werknemer van 18 jaar of ouder minimaal €129,-- per maand.
 - b Voor de werknemer die jonger is dan 18 jaar bedraagt de vakantietoeslag ten minste per maand:

| leeftijd | |
|----------|---------|
| 15 jr | € 70,-- |
| 16 jr | € 81,-- |
| 17 jr | € 90,-- |
- 4 Heeft de werknemer in een maand of een gedeelte daarvan een deeltijddienstverband, dan wordt het bedrag, bedoeld in het voorgaande lid, naar evenredigheid verminderd. Eveneens wordt dit bedrag naar evenredigheid verminderd over maanden of delen daarvan, waarin de werknemer slechts zijn gedeeltelijke salaris heeft genoten.
- 5 De vakantietoeslag wordt eenmaal per kalenderjaar uitbetaald over de periode van twaalf maanden, aangevangen met de maand juni van het voorafgaande kalenderjaar.
- 6 Ingeval van ontslag voor het einde van die periode geschiedt de uitbetaling over de periode gelegen tussen het einde van de laatst verstreken periode, waarover vakantietoeslag werd uitbetaald en de datum van het ontslag. Ingeval van indiensttreding na het begin van de periode waarover vakantietoeslag wordt uitbetaald, geschiedt de uitbetaling over de periode gelegen tussen de datum van indiensttreding en het einde van die periode.
- 7 De uitbetaling van de vakantietoeslag vindt plaats op uiterlijk 31 mei van het betreffende jaar.

Werkzaamheden op zon- en feestdagen

Artikel 33

Op zondagen, alsmede op de Nieuwjaarsdag, de Tweede Paasdag, de vijfde mei in lustrumjaren, de Hemelvaartsdag, de Tweede Pinksterdag, de beide kerstdagen en de dag, waarop de verjaardag van de Koningin wordt gevierd, worden geen werkzaamheden opgedragen. In 2010 zal de vijfde mei voor het eerst als een feestdag worden aangemerkt.. In bijzondere omstandigheden met een incidenteel karakter is – in overeenstemming met de betrokken werknemer – afwijking mogelijk, wanneer het functioneren van de bibliotheek dit vereist.

Openstelling op zondag

Artikel 34

- 1 In afwijking van het bepaalde ten aanzien van de zondag in artikel 33 kan de werkgever een regeling treffen voor openstelling op zondag.
- 2 Het voorgenomen besluit tot deze regeling behoeft de instemming van de ondernemingsraad.
- 3 Indien de ondernemingsraad instemming heeft gegeven tot een regeling voor openstelling op zondag kan de werkgever met individuele werknemers op basis van vrijwilligheid een afspraak maken ten aanzien van het opdragen van werkzaamheden op zondag. Deze afspraak omvat onder andere op hoeveel zondagen per jaar werkzaamheden kunnen worden opgedragen.
- 4 a Tenzij de werknemer specifiek wordt / is aangesteld om werkzaamheden op zondag te verrichten, is de werknemer gelet op het gestelde in lid 3 vrij om afspraken te weigeren die leiden tot het verrichten van werkzaamheden op zondag door die werknemer.
b Indien de werkgever en de werknemer bij aanstelling van de werknemer overeenkomen dat de werknemer werkzaamheden op zondag zal verrichten, dan wordt deze afspraak in de individuele arbeidsovereenkomst opgenomen.
Op een gemotiveerd verzoek van de werknemer wordt deze afspraak herzien, hetgeen leidt tot een wijziging van de arbeidsovereenkomst.
- c Indien de werkgever en de werknemer gedurende de looptijd van de arbeidsovereenkomst overeenkomen dat de werknemer werkzaamheden op zondag zal verrichten dan geldt deze afspraak in principe voor onbepaalde tijd.
Op gemotiveerd verzoek van de werknemer kan herziening van de afspraak plaatsvinden, waarbij een opzegtermijn van 6 maanden geldt, te rekenen vanaf het moment van indienen van dit verzoek bij de werkgever, tenzij een kortere opzegtermijn wordt overeengekomen.

Buitengewoon verlof

Bijzondere familie- en persoonlijke omstandigheden.

Artikel 35

- 1 Indien en voorzover de noodzaak tot werkverzuim aanwezig is wordt aan de werknemer in de hierna te noemen gevallen extra verlof van korte duur verleend met behoud van salaris (zie uitzondering onder h m.b.t. bloedverwanten in de derde en vierde graad), tenzij dit verlof het functioneren van de instelling in gevaar brengt.
 - a Bij verhuizing aan hen, die een eigen huishouding overbrengen anders dan in geval van overplaatsing eenmaal per drie jaar en ten hoogste twee dagen.
 - b Voor het zoeken van een woning ingeval van overplaatsing: ten hoogste twee dagen.

- d Bij zijn ondertrouw: de hiervoor benodigde tijd.
 - e Bij zijn huwelijk, het opstellen van een notariële akte m.b.t. een samenlevingsrelatie, of partnerregistratie in de zin van het Burgerlijk Wetboek, Titel 5A: vier dagen. Dit recht heeft men slechts een keer bij de gebeurtenis met dezelfde partner.
 - f Tot het bijwonen van een huwelijk van bloed- of aanverwanten in de eerste en de tweede graad: een dag, indien dit huwelijk wordt gesloten in zijn woon- of standplaats en ten hoogste twee dagen, indien dit huwelijk wordt gesloten buiten zijn woon- of standplaats.
 - g Bij zijn 25-, 40- en 50-jarig dienst- of huwelijksjubileum en bij het 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksjubileum van zijn ouders, stief- of schoonouders: een dag.
 - h Bij zijn kerkelijke bevestiging en Eerste Heilige Communie en bij andere vergelijkbare godsdienstige en levensbeschouwelijke gebeurtenissen en bij die van zijn echtgenote, kinderen, pleeg- of stiefkinderen: een dag.
- 2 Aan de werknemer wordt, tenzij het functioneren van de betrokken onder de werkingssfeer van de CAO vallende instelling hierdoor in gevaar komt, extra verlof verleend met geheel of gedeeltelijk behoud van salaris voor het bijwonen van vergaderingen en zittingen van publiekrechtelijke colleges, waarin de werknemer is benoemd of verkozen, en voor het verrichten van daaruit voortvloeiende werkzaamheden ten behoeve van deze colleges, een en ander voor zover dit niet in vrije tijd kan geschieden.

Artikel 36

Arbeid en zorg

Over de uren waarop aan de werknemer ouderschapsverlof is verleend volgens hoofdstuk 6 van de Wet arbeid en zorg, vindt 25% salarisdoorbetaling plaats.

Kernpunten Wettelijke regelingen verlof ter informatie.

Calamiteiten- c.q. kort verzuimverlof, kraam- en bevallingsverlof, verlof voor adoptie en pleegzorg, ouderschapsverlof, kortdurend en langdurend zorgverlof.

Calamiteiten-, c.q. kort verzuimverlof

De werknemer heeft recht op calamiteitenverlof c.q. kort verzuimverlof, als bedoeld in de Wet arbeid en zorg, met behoud van loon (zie uitzondering onder b m.b.t. bloed- en aanverwanten in de derde en vierde graad) voor een korte, naar billijkheid te berekenen tijd, dan wel voor de hierna aangegeven tijd, wanneer hij zijn arbeid niet kan verrichten:

a Wegens zeer bijzondere persoonlijke omstandigheden. Indien dit verlof wordt vervolgd door kortdurend zorgverlof eindigt het calamiteitenverlof na één dag.

b Bij overlijden van bloed- of aanverwanten; vier dagen bij overlijden van de echtgenoot of echtgenote, ouders, stiefouders, kinderen, stief- en aangehuwde kinderen; twee dagen bij overlijden van bloed- of aanverwanten in de tweede graad. Bij overlijden van bloed- of aanverwanten in de derde en vierde graad: ten hoogste één dag onbetaald verlof. Is de werknemer belast met de regeling van de begrafenis en/of de nalatenschap, dan worden ten hoogste vier dagen verleend.

c Bij de bevalling van zijn echtgenote: twee dagen. (Deze dagen kunnen worden toegevoegd aan het kraamverlof).

Op het calamiteitenverlof c.q. het kort verzuimverlof als bedoeld in lid 2 van dit artikel is het bepaalde in hoofdstuk 4 van de Wet arbeid en zorg van toepassing. Zie voor de exacte – uitgebreidere – uitwerking aldaar.

Kraamverlof

1. De werknemer heeft na de bevalling van zijn echtgenote, of degene van wie hij het kind erkent, gedurende een tijdvak van vier weken recht op verlof met behoud van loon voor twee dagen waarop hij arbeid pleegt te verrichten.
2. Het recht bestaat vanaf de eerste dag dat het kind feitelijk op hetzelfde adres als de moeder woont.

(Deze dagen kunnen worden toegevoegd aan het kort verzuimverlof in verband met de bevalling van de echtgenote) .

Verlof in verband met bevalling, adoptie en pleegzorg

1. De vrouwelijke werknemer heeft in verband met haar bevalling recht op zwangerschaps- en bevallingsverlof.
2. De werknemer heeft in verband met de adoptie van een kind recht op verlof zonder behoud van loon.
3. De werknemer heeft in verband met het opnemen van een pleegkind recht op verlof zonder behoud van loon.
4. Op verlof in verband met bevalling adoptie en pleegzorg is het bepaalde in hoofdstuk 3 in de Wet arbeid en zorg van toepassing. Zie voor de exacte – uitgebreidere – uitwerking aldaar

Ouderschapsverlof

1. De werknemer die in familierechtelijke relatie staat tot een kind heeft recht op ouderschapsverlof van dertien maal de arbeidsduur per week.
2. Ten aanzien van het recht op ouderschapsverlof is het bepaalde in hoofdstuk 6 van de Wet arbeid en zorg van toepassing. Zie voor de exacte – uitgebreidere – uitwerking aldaar

Kortdurend zorgverlof

1. De werknemer heeft recht op verlof voor de noodzakelijke verzorging in verband met ziekte van de echtgenoot, een inwonend kind, stief- of pleegkind of een bloedverwant in de eerste graad.
2. Het verlof bedraagt in elke periode van 12 achtereenvolgende maanden ten hoogste twee maal de arbeidsduur per week.
3. De werknemer behoudt gedurende dit verlof recht op 70% van het salaris, maar tenminste het geldende wettelijke minimumloon.
4. Op het kortdurend verlof is het bepaalde in hoofdstuk 5 van de Wet arbeid en zorg van toepassing. Zie voor de exacte – uitgebreidere – uitwerking aldaar

Langdurend zorgverlof

De werknemer heeft recht op verlof zonder behoud van loon voor de verzorging van een persoon, die levensbedreigend ziek is, indien het betreft:

- a. de echtgenoot, de geregistreerde partner of de persoon met wie de werknemer ongehuwd samenwoont;
- b. een kind tot wie de werknemer of de persoon bedoeld in onderdeel a als ouder in een familierechtelijke betrekking staat, dan wel een pleegkind van de werknemer;
- c. een bloedverwant in de eerste graad van de werknemer.

Omvang, duur en invulling verlof

1. Het verlof bedraagt in elke periode van twaalf achtereenvolgende maanden ten hoogste zes maal de arbeidsduur per week. De periode van 12 maanden gaat in op de eerste dag waarop het verlof wordt genoten.
2. Het verlof wordt per week opgenomen gedurende een aaneengesloten periode van ten hoogste twaalf weken.
3. Het aantal uren verlof per week bedraagt ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week.
4. In afwijking van het tweede en derde lid kan de werknemer de werkgever verzoeken om:
 - a. verlof voor een langere periode dan twaalf weken tot ten hoogste achttien weken, of
 - b. meer uren verlof per week dan de helft van de arbeidsduur per week.

Verzoek, zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang

1. De werknemer dient het verzoek om verlof ten minste twee weken voor het beoogde tijdstip van ingang van het verlof schriftelijk in bij de werkgever onder opgave van de reden, de persoon die verzorging behoeft, het tijdstip van ingang, de omvang, de voorgenomen duur van het verlof en de spreiding van de uren over de week of het anderszins overeengekomen tijdvak.
2. De werknemer verstrekt desgevraagd aan de werkgever schriftelijk aanvullende informatie waarover hij redelijkerwijs en op korte termijn kan beschikken teneinde aannemelijk te maken dat is voldaan aan de voor langdurend zorgverlof geldende voorwaarden. (Zie de aanhef met de beschrijving van het recht op langdurend zorgverlof). De werkgever doet een schriftelijk verzoek tot het verstrekken van aanvullende informatie binnen een week nadat het verzoek om verlof bij hem is ingediend.
3. De werkgever willicht het verzoek om verlof van de werknemer in, tenzij hij tegen het opnemen van het verlof een zodanig zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang heeft, dat het belang van de werknemer daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.
4. Een werkgever die geen beroep doet op een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang, kan dit nadien evenmin.
5. Indien de werkgever overweegt het verzoek om verlof niet of niet geheel in te willigen, pleegt hij overleg met de werknemer over diens verzoek. De beslissing op het verzoek om verlof wordt door de werkgever schriftelijk aan de werknemer medegedeeld. Indien de werkgever het verzoek niet of niet geheel inwilligt, wordt dit onder opgave van redenen aan de werknemer medegedeeld.
6. Indien de werkgever niet een week voor het beoogde tijdstip van ingang van het verlof de beslissing op het verzoek schriftelijk heeft medegedeeld aan de werknemer, gaat het verlof in overeenkomstig het verzoek van de werknemer. Zolang de werknemer niet heeft voldaan aan een verzoek van de werkgever om informatie als bedoeld in het tweede lid, wordt de in de eerste volzin bedoelde periode verlengd met het aantal dagen dat de werknemer niet heeft voldaan aan het verzoek van de werkgever.

Ingang van het verlof

1. Het verlof gaat niet in voordat ten minste twee weken zijn verstreken nadat de werknemer het verzoek om verlof heeft ingediend.

2. In afwijking van het eerste lid kan het verlof op verzoek van de werknemer ingaan op een eerder tijdstip indien de werkgever daarmee instemt.

Einde van het verlof

1. Het verlof eindigt met het verstrijken van de duur waarvoor het verlof is verleend.
2. Indien voor het verstrijken van de in het eerste lid bedoelde verlofduur de persoon ten behoeve van wiens verzorging het verlof is verleend overlijdt, dan wel niet langer levensbedreigend ziek is, eindigt het verlof met ingang van de dag na die waarop deze omstandigheid zich heeft voorgedaan.

Samenloop met kortdurend zorgverlof

Indien het verzoek om langdurend zorgverlof wordt ingewilligd, kan het daaraan voorafgaand kortdurend zorgverlof op verzoek van de werknemer en met inachtneming van het hiervoor gestelde over ingang van het verlof, geheel of gedeeltelijk worden aangemerkt als langdurend zorgverlof.

Voorwaarden buitengewoon verlof

Artikel 37

- 1 Onder het behoud van salaris wordt voor de toepassing van de artikelen 33, 34 en 35 ook verstaan het behoud van de toelage onregelmatige diensten, die de betrokken werknemer in de drie kalendermaanden voorafgaande aan het extra verlof gemiddeld heeft ontvangen.
- 2 Behoudens onvoorzienbare gevallen wordt extra verlof als bedoeld in artikel 35 uiterlijk een week van tevoren aangevraagd.

Hoofdstuk V

Voorzieningen bij arbeidsongeschiktheid en ziekte

Melding ziekte

Artikel 38

Ingeval van arbeidsongeschiktheid is de werknemer, onverminderd de op hem krachtens de wettelijke verzekeringen rustende verplichtingen, tegenover de werkgever gehouden:

- a De werkgever onverwijld op een door deze te bepalen wijze van zijn arbeidsongeschiktheid in kennis te stellen.
- b Na zijn herstel de werkgever daarvan onverwijld in kennis te stellen en zijn werkzaamheden te hervatten.

Salariëring tijdens arbeidsongeschiktheid

Artikel 39

- 1 a De werkgever betaalt aan de werknemer die wegens ziekte als bedoeld in BW 7:629 geheel of gedeeltelijk verhinderd is om zijn bedongen werkzaamheden te verrichten, gedurende 6 maanden zijn laatstgenoten salaris door, en vervolgens gedurende de tweede 6 maanden van het eerste ziektejaar 90%, gedurende de eerste 6 maanden van het tweede ziektejaar 80% en gedurende de tweede 6 maanden van het tweede ziektejaar 70% van het laatstgenoten salaris.
 - b Op de doorbetaling van het salaris wordt in mindering gebracht: een eventuele uitkering op grond van de Ziektewet (ZW) in gevallen van zwangerschap of bevalling,
 - c Op de doorbetaling van het salaris wordt in mindering gebracht een eventuele uitkering op grond van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) en de daarop gebaseerde regelingen: de Regeling Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA) en de Regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsongeschikten (WGA) ter zake van de in lid 1 bedoelde arbeidsongeschiktheid van de werknemer, voorzover het een geval van arbeidsongeschiktheid betreft, dat valt onder juist genoemde wet en regelingen.
- 2 Voor de toepassing van dit artikel worden perioden, waarin de werknemer geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt was, samengeteld indien zij elkaar opvolgen met een onderbreking van minder dan 4 weken.
- 3 Onder het laatstgenoten salaris wordt in dit artikel verstaan het salaris dat wordt afgeleid uit de som van:
 - het bruto maandsalaris dat de medewerker geniet op het moment dat de arbeidsongeschiktheid ontstaat, incl. vakantietoeslag, eventueel vermeerderd met:
 - de gemiddeld per maand ontvangen toelage onregelmatige diensten, gemiddeld genomen over de periode van 3 maanden direct voorafgaand aan de maand waarin de arbeidsongeschiktheid is ingetreden.
- 4 De doorbetaling van het salaris wordt verminderd met het bedrag aan inkomsten in of buiten de dienstbetrekking door de werknemer genoten voor de werkzaamheden die hij heeft verricht. Dit kunnen werkzaamheden in dienst van de huidige werkgever of een andere werkgever of als zelfstandige zijn, gedurende de tijd dat de werknemer, indien hij arbeidsongeschikt zou zijn geweest de bedongen arbeid had kunnen verrichten.
- 5 vacant

- 6 Bijstelling van het laatstgenoten salaris als bedoeld in lid 4 van dit artikel vindt plaats op basis van:
- wijziging van het maandsalaris door toepassing van de salarisregeling, in aldaar omschreven gevallen als onder andere periodieke verhogingen, extra periodieke verhogingen, inhoudingen van periodieke verhogingen en bevordering,
 - aanpassing aan de algemene salarisontwikkeling in de CAO,
 - fiscale wijzigingen en wijzigingen in de sociale verzekerings- en/of pensioenpremies, zoals deze zouden hebben uitgewerkt op het salaris in geval van arbeidsgeschiktheid;
 - een voor aanvang van de arbeidsongeschiktheid overeengekomen wijziging van de arbeidsduur of een voor aanvang van de arbeidsongeschiktheid overeengekomen wijziging van de arbeidsovereenkomst.
- 7 De medewerker behoudt gedurende de in lid 1 genoemde perioden recht op vakantietoeslag, onder aftrek van enige bij of krachtens de wet geldende verzekeringsuitkering, alsmede van de ingevolge het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds Openbare Bibliotheken toegekende vakantietoeslag.
- 8 De in lid 1 bedoelde loondoorbetaling eindigt wanneer de arbeidsovereenkomst met de werknemer eindigt.
- 9 De werkgever is niet tot de in lid 1 genoemde betalingen verplicht in één van de hierna, onder a tot en met d genoemde gevallen, behalve indien de betaling berust op een wettelijke verplichting:
- a indien en voorzover sanctiebepalingen van de werkgever, van het BW 7: 629 leden 3, en 6, de ZW of de WIA van toepassing zijn;
 - b indien de werkgever de loonschade kan verhalen op een derde en de werknemer op verzoek van de werkgever niet de daartoe benodigde informatie verstrekt;
 - c indien de werknemer ondanks het verzoek van de werkgever geen ZW- of WIA, uitkering aanvraagt;
 - d indien de werknemer de Uitvoeringstelling niet machtigt de eventuele uitkering op grond van de ZW of WIA aan de werkgever over te maken.
- Indien een uitkering op grond van de ZW of de WIA in een der in dit lid genoemde gevallen gedeeltelijk door de Uitvoeringsinstelling wordt geweigerd, wordt de doorbetaling van het salaris bedoeld in lid 1 naar evenredigheid verminderd.
- 10 De werkgever is voorts niet tot de in lid bedoelde doorbetalingen verplicht, indien en voorzover de werknemer in verband met zijn ziekte jegens (een) derde(n) aanspraak op schadevergoeding wegens loonderving geldend kan maken. In dat geval voldoet de werkgever de boven de wettelijke minimumverplichting uitstijgende betalingen bij wijze van voorschot op de van de derde(n) te ontvangen schadevergoeding, mits de werknemer zijn vordering tot schadevergoeding aan de werkgever cedeert.

Ziektekostenverzekering

Artikel 40

De Werkgeversvereniging Openbare Bibliotheken kan ten behoeve van de werknemer collectieve afspraken maken met een zorgverzekeraar, op grond waarvan de werknemer zich kan verzekeren tegen ziektekosten. De kosten voor deze verzekering zijn voor rekening van de werknemer.

Hoofdstuk VI

Voorzieningen voor vakorganisaties

Faciliteiten vakorganisaties

Artikel 41

Mits een verzoek daartoe binnen redelijke normen wordt gedaan, is de werkgever verplicht de volgende faciliteiten te verstrekken aan de werknemer die bestuurslid is van een van de werknemersorganisaties als bedoeld in de aanhef van de CAO en/of aan de werknemer die is aangemerkt als vertegenwoordiger van genoemde organisaties:

- a Gebruik van publicatieborden, teneinde aan werknemers informatie te kunnen verstrekken over de vakorganisatie(s) en/of aankondigingen van deze vakorganisatie(s) bekend te kunnen maken.
- b Gebruik van ruimten/lokalen van de instelling, ten dienste van buiten werktijd te houden bijeenkomsten van de werknemersorganisatie(s), gericht op activiteiten van de organisatie(s) ten behoeve van het werk in de instelling.
- c Gebruik van de telefoon voor het leggen van contacten in het kader van het sub a en/of b vermelde.
- d Leggen van schriftelijke dan wel mondelinge contacten als bedoeld in sub c met leden van hun organisatie, die werkzaam zijn in de instelling.

Verlof voor vakbondsactiviteiten

Artikel 42

- 1 Aan de werknemer wordt in de hierna te noemen gevallen extra verlof van korte duur verleend met behoud van salaris tenzij zulks het functioneren van de instelling in gevaar brengt:
 - a Voor het bijwonen van vergaderingen als bestuurslid van werknemersorganisaties als bedoeld in de aanhef van de CAO of als vertegenwoordiger van genoemde organisaties, jaarlijks ten hoogste vijftien dagen.
 - b Voor het deelnemen aan werkzaamheden en/of bijeenkomsten van het hoofdbestuur, het sectorbestuur of een landelijke werkgroep die zich bezighoudt met de arbeidsvoorwaarden in het bibliotheekwerk van een organisatie van werknemers als bedoeld in de aanhef van de CAO, wordt aan de werknemer die lid is van een hierboven genoemd bestuur of deel uitmaakt van een landelijke werkgroep ten hoogste 26 dagen buitengewoon verlof verleend; onder deze dagen worden eveneens begrepen: de dagen voor het bijwonen van de door de werknemersorganisatie georganiseerde vormings- en scholingsdagen alsmede vormings- en scholingsdagen voor ondernemingsraadleden georganiseerd door werknemersorganisaties of andere instituten.
 - c Ten aanzien van de werknemer die tevens lid is van de ondernemingsraad wordt de tijd, besteed aan werkzaamheden in het kader van de raad op het in lid 1 b genoemde aantal dagen in mindering gebracht.
 - d Toekennen van extra verlof op grond van het bepaalde in dit artikel geschiedt slechts indien de werknemer vóóraf een uitnodiging voor de betreffende activiteit overlegt.
- 2 Onder het behoud van salaris wordt voor de toepassing van dit artikel ook verstaan het behoud van de toelage onregelmatige diensten, die de betrokken werknemer in de drie kalendermaanden voorafgaande aan het extra verlof gemiddeld heeft ontvangen.

Voorwaarden vakbondsverlof

Artikel 43

Behoudens onvoorzienbare gevallen wordt extra verlof als bedoeld in artikel 42 uiterlijk een week van tevoren aangevraagd.

Ontslag kaderlid vakorganisatie

Artikel 44

1 Indien de werkgever voornemens is om het dienstverband te beëindigen met een werknemer die bestuurslid is van een bedrijfsledengroep van een vakorganisatie is de werkgever gehouden – behalve wanneer de werknemer schriftelijk in de beëindiging toestemt of wanneer de beëindiging geschiedt door ontslag op staande voet wegens een dringende reden volgens BW 7: 677, 678, 679, dan wel wegens beëindiging van de werkzaamheden van de werkgever of van het onderdeel van de werkgever waarin de betrokkene werkzaam is – tevoren aan de Vaste Commissie van Advies inzake Arbeidsrechtelijke Geschillen, bedoeld in artikel 69, te verzoeken de uitspraak te doen of een ontslag van de werknemer gerechtvaardigd is en de werknemer uit te nodigen gezamenlijk deze uitspraak als bindend advies te beschouwen. Slechts indien de Commissie de uitspraak heeft gedaan, dat een ontslag gerechtvaardigd is, kan de werkgever na verkregen toestemming van de directeur van het Centrum voor Werk en Inkomen (CWI) het dienstverband rechtsgeldig beëindigen.

Hoofdstuk VII

Sociaal-organisatorische regelingen

Wervings- en aanstellingsbeleid

Artikel 45

- 1 De werkgever dient in overleg met de ondernemingsraad een plan vast te stellen, voorzover hij daarover nog niet beschikt, m.b.t. de werving en selectie van nieuwe werknemers en de doorstroming naar hogere functies van zittende werknemers. Het uitgangspunt bij werving, selectie en loopbaanontwikkeling is dat de personeelssamenstelling bij de werkgever in overeenstemming is met de samenstelling van de regionale beroepsbevolking, met name ten aanzien van het aantal werkzame allochtone werknemers en gedeeltelijk arbeidsgeschikten. Eveneens is uitgangspunt dat het aandeel van vrouwen, allochtone werknemers en gedeeltelijk arbeidsgeschikten in de bezetting van leidinggevende- en staffuncties in overeenstemming is met de totale personeelssamenstelling.
- 2 Zolang de werkgever niet beschikt over een plan zoals bedoeld in lid 1, of indien en zolang uit het plan blijkt dat vrouwen, allochtone werknemers en gedeeltelijk arbeidsgeschikten in de organisatie of in bepaalde functies ondervertegenwoordigd zijn, zal de werkgever (externe en interne) sollicitanten die aan de aanstellingsvereisten voldoen, voor een sollicitatiegesprek uitnodigen en bij voorkeur aanstellen.
- 3 De werkgever zal ter bevordering van de deelname van gedeeltelijk arbeidsgeschikten aan het arbeidsproces voorzieningen treffen gericht op het behoud, herstel of de bevordering van de arbeidsgeschiktheid van werknemers.

Scholings- en loopbaanbeleid

Artikel 46

- 1 De werkgever dient een plan op te stellen met betrekking tot de scholings- en loopbaanmogelijkheden van de werknemers gericht op hun huidige en toekomstige functie vervulling binnen en buiten de instelling, en dit ter instemming aan de ondernemingsraad voor te leggen.

Dit plan dient in ieder geval bepalingen te bevatten omtrent de navolgende onderwerpen:

- a welke (categorieën) werknemers in aanmerking komen voor een loopbaangesprek;
- b de wijze waarop met instemming van de werkgever een door de werknemer gekozen deskundige kan worden ingeschakeld ten behoeve van het loopbaangesprek;
- c de wijze van facilitering (tijd en kosten);
- d welke mogelijkheden door de werkgever worden geboden ter bevordering van doorstroming naar hogere functies.

Kinderopvang

Artikel 47

- 1 De werkgever bevordert dat voor de werknemers die zulks wensen kinderopvang beschikbaar is.
- 2 In het kader van het bepaalde in lid 1 wordt door de werkgever, in overleg met de ondernemingsraad dan wel de personeelsvertegenwoordiging, geïnventariseerd of en zo

ja in hoeverre aan de werknemers kinderopvangmogelijkheden ter beschikking kunnen worden gesteld, waarbij onder meer gedacht kan worden aan:

- realiseren van een kinderdagverblijf verbonden aan de openbare bibliotheek;
- huren van kindplaatsen in een extern kinderdagverblijf.

Vrijwilligerswerk

Artikel 48

- 1 In een organisatie die valt onder de werkingssfeer van de CAO Openbare Bibliotheken zullen geen werkzaamheden die onderdeel uitmaken van de in de Salarisregeling van de CAO Openbare Bibliotheken gereguleerde functies, welke thans door een werknemer met een arbeidsovereenkomst worden uitgevoerd, aan vrijwilligers worden overgedragen.
- 2 In organisaties die vallen onder de werkingssfeer van de CAO Openbare Bibliotheken én waar thans werkzaamheden die behoren tot de reguliere functies uit de CAO worden uitgevoerd door vrijwilligers, zal de werkgever periodiek met de ondernemingsraad overleggen over de actuele stand van zaken en de wijze waarop kan worden bevorderd dat bedoelde werkzaamheden worden uitgevoerd door werknemers die op arbeidsovereenkomst werkzaam zijn.
- 3 Organisaties die vallen onder de werkingssfeer van de CAO Openbare Bibliotheken bevorderen dat met name de kernfuncties in bibliotheken, te weten de bibliotheektechnische en de gemengde administratieve / bibliotheektechnische functies, slechts zullen worden vervuld door betaalde, professionele krachten

Reorganisatie en/of fusie

Artikel 49

- 1 De werkgever vraagt over een voornemen tot reorganisatie en/of fusie aan de OR tijdig tevoren advies, zodat zijn standpunten bij het nemen van het besluit door de werkgever mede kunnen worden overwogen. Over een voornemen tot reorganisatie waarbij één of meer ontslagen waarschijnlijk zijn zullen tevens de vakorganisaties worden ingelicht.
- 2 De werkgever verstrekt aan de vakorganisaties een overzicht van de beweegredenen van de voorgenomen in het vorige lid bedoelde reorganisatie en/of fusie, van de gevolgen die deze zal hebben en van de maatregelen die naar aanleiding daarvan overwogen worden, en legt de eventuele rapporten en adviezen over.
- 3 De vakorganisaties, die conform het gestelde in de vorige leden zijn ingelicht, maken binnen een termijn van vier weken daarna per brief aan de werkgever bekend, of zij over de voorgenomen maatregelen een sociaal plan met de werkgever wensen overeen te komen. Indien binnen deze termijn de wens conform het gestelde in het vorige lid niet is ontvangen, is de werkgever ontslagen van de in dit artikel opgenomen procedurele verplichtingen.
- 4 De door de werkgever dan wel door de vakorganisaties in het kader van deze afspraken ter beschikking gestelde informatie zal, indien de inbrenger dat verzoekt, vertrouwelijk worden behandeld. In dat geval zal openbaarmaking slechts geschieden met instemming van alle betrokken partijen.

Functioneringsgesprekken

Artikel 50

- 1 De werkgever en iedere werknemer voeren jaarlijks éénmaal een gestructureerd gesprek, met als onderwerp de planning en de voortgang van de individuele ontwikkeling van de werknemer.
- 2 De wensen die de werkgever heeft vanuit zijn visie en missie ten aanzien van de ontwikkeling van de functie van werknemer en het actuele functioneren van de werknemer staan in dit gesprek centraal. Daarnaast hebben de gesprekken de functie de werkgever informatie te bieden over het eigen functioneren en het functioneren van zijn organisatie.
- 3 Het gesprek heeft in verband met het voorgaande het karakter van tweerichtingsverkeer, hetgeen betekent dat informatie wordt uitgewisseld en waar mogelijk overeenstemming wordt bereikt.
- 4 Acties en doelen met betrekking tot het functioneren worden in het gesprek vastgesteld en voor een vastgestelde periode gepland, waarbij een wederzijdse inspanning wordt afgesproken om de doelen te bereiken.
- 5 De werkgever legt de gevolgde procedures (gespreksduur, agendapunten, werkwijzen van doelen) schriftelijk vast en maakt deze bekend aan alle werknemers.
- 6 Het resultaat van het gesprek, met name de gemaakte afspraken, opdrachten en wederzijdse inspanningsverplichtingen bedoeld in de leden 3 en 4, wordt neergelegd in een door werkgever en werknemer te ondertekenen gespreksformulier, dat wordt gearhiveerd in het personeelsdossier van de betreffende werknemer.

Beoordelingsregeling

Artikel 51

Indien de werkgever met instemming van de OR of de personeelsvertegenwoordiging besluit tot het vaststellen of wijzigen van een beoordelingsregeling, dient daarbij te worden voldaan aan de volgende voorwaarden:

- a de regeling geldt voor alle werknemers;
- b de regeling is schriftelijk neergelegd en is voorzien van een schriftelijke heldere toelichting welke beide aan alle werknemers zijn bekendgemaakt;
- c de regeling bevat de mogelijkheid van intern bezwaar tegen een door de werkgever in eerste aanleg vastgestelde beoordeling.

Hoofdstuk VIII

Verplichtingen werknemer

Andere werkzaamheden

Artikel 52

Indien het door de werkgever nodig wordt geacht kan de werkgever de werknemer na overleg verplichten om tijdelijk andere passende werkzaamheden te verrichten., Hiervoor geldt de voorwaarde, dat dit ten eerste binnen redelijke grenzen blijft en ten tweede dat het direct of indirect voortvloeit uit het functioneren van de bibliotheek, of dat bijzondere omstandigheden dit vorderen.

Geheimhouding

Artikel 53

De werknemer is verplicht tot geheimhouding van hetgeen hem in zijn functie ter kennis is gekomen. Hiervoor geldt de voorwaarde, dat die verplichting uit de aard der zaak volgt of hem door de werkgever uitdrukkelijk is opgelegd.

Deze verplichting bestaat niet tegenover hen, die in de hiërarchische lijn boven hem zijn geteld, en ook niet indien de werkgever hem van de betreffende verplichtingen heeft ontheven.

Nevenfuncties/ bijbanen

Artikel 54

De werknemer is verplicht schriftelijk aan de werkgever toestemming te vragen om een betaalde nevenfunctie of bijbaan te aanvaarden, dan wel de uitoefening van een eigen bedrijf ter hand te nemen.

Dit verzoek geldt als ingewilligd indien de werkgever niet bezwaar maakt. Hiervoor geldt de voorwaarde dat de werkgever – na de werknemer gehoord te hebben – binnen één maand na ontvangst van het verzoek schriftelijk en gemotiveerd heeft verklaard, dat hij de nevenfunctie, bijbaan of bedrijfsuitoefening schadelijk acht voor de vervulling van de functie in zijn dienst.

Aannemingen en leveringen

Artikel 55

De werknemer is verplicht zich te onthouden van het rechtstreeks of via tussenpersonen deelnemen aan ten behoeve van de werkgever uit te voeren aannemingen of leveringen. Ook mag hij niet rechtstreeks of via tussenpersonen geschenken, beloningen of provisie aannemen dan wel vorderen van personen, met wie hij uit hoofde van zijn functie in aanraking komt.

Bijscholing

Artikel 56

- 1 De werknemer is verplicht de bijscholingsactiviteiten te volgen die door de werkgever voor de uitoefening van de functie noodzakelijk worden geacht en die als zodanig na overleg tussen werkgever en werknemer worden aangewezen.
- 2 Deze bijscholingsactiviteiten worden beschouwd als opgedragen werkzaamheden, wat betekent dat de eraan verbonden kosten voor rekening van de werkgever komen.
- 3 Het volgen van deze bijscholingsactiviteiten kan in beginsel niet leiden tot overwerk.

Hoofdstuk IX

Verplichtingen werkgever

Beschikbaarheid CAO

Artikel 57

De werkgever is verplicht een exemplaar van deze CAO en de wijzigingen daarop in alle vestigingen ter vrije inzage van de werknemers te hebben en op verzoek aan de werknemer daarvan een exemplaar te verstrekken.

Informatie aan de werknemer

Artikel 58

De werkgever is verplicht in alle vestigingen ter vrije inzage van de werknemers te hebben: een exemplaar van

- a het op de werknemer van toepassing zijnde pensioenreglement,
- b de eventueel daarnaast op de werknemer van toepassing zijnde regelingen en instructies, welke hij bij het verrichten van zijn werkzaamheden moet naleven,
- c de statuten en het huishoudelijk reglement van de werkgever.

Informatie aan gereede kandidaten over vacature

Artikel 59

De werkgever is verplicht de in de artikelen 57 en 58 bedoelde informatie ter vrije inzage van de gereede kandida(a)t(en) voor de vervulling van een vacature te hebben.

Hoofdstuk X

Vergoeding kosten en gratificaties

Reis- en verblijfkosten

Artikel 60

- 1 De werknemer heeft recht op een tegemoetkoming in de door hem in verband met dienstreizen gemaakte noodzakelijke reis- en verblijfkosten van €0,28 per kilometer, waarin de verblijfkosten verband houdende met deze dienstreizen zijn inbegrepen.
- 2 De werknemer die in opdracht van de werkgever op dezelfde dag werkzaamheden verricht in verschillende vestigingen van de werkgever, heeft recht op vergoeding van de tussen die vestigingen afgelegde kilometers conform de bovengenoemde regeling van dienstreizen.
- 3 Voor het gestelde in het vorige lid geldt de voorwaarde dat tussen het eind en de aanvang van de betrokken werkzaamheden in de beide vestigingen minder dan 3,5 uur ligt, en dat de afstand tussen beide vestigingen minimaal 1 kilometer bedraagt.
- 4 De werknemer die in opdracht van de werkgever in verschillende vestigingen van de werkgever werkzaamheden verricht, waarbij op dezelfde dag slechts in één vestiging wordt gewerkt, ontvangt voor de daartoe gemaakte reizen vergoeding op basis van de tegemoetkoming voor woon/werkverkeer.

Verhuiskosten/Reiskosten woon-werkverkeer

Artikel 61

De werknemer heeft recht op vergoeding van verhuiskosten, alsmede op een tegemoetkoming woon-werkverkeer overeenkomstig de bij deze CAO behorende bijlagen I en J: de Regeling Vergoeding Verhuiskosten en de Regeling Tegemoetkoming Woon-Werkverkeer.

Jubileumgratificatie

Artikel 62

- 1 Aan de werknemer wordt een gratificatie wegens 25-jarig dienstjubileum toegekend ter hoogte van de helft van zijn maandsalaris en bij zijn veertig- en vijftigjarig dienstjubileum ter hoogte van zijn gehele maandsalaris.
- 2 Onder het maandsalaris wordt voor de toepassing van dit artikel mede begrepen de vakantietoeslag over een maand en het bedrag, dat gemiddeld per maand aan toelage onregelmatige diensten is genoten, gemeten in de periode van drie maanden voorafgaande aan het jubileum.
- 3 Voor de bepaling van het aantal jaren m.b.t. de toekenning van de jubileumgratificatie, tellen
 - de jaren in dienstverband doorgebracht bij een werkgever onder de werkingssfeer van de CAO;
 - alsmede
 - de diensttijd doorgebracht bij diens rechtsvoorgangers en rechtsopvolgers.

Instellingsgebonden gratificatieregeling

Artikel 63

- 1 a De werkgever kan met instemming van de ondernemingsraad, dan wel de personeelsvertegenwoordiging overeenkomen (een deel van) de structurele eindejaarsuitkering ex artikel 76 van de CAO te bestemmen ten behoeve van (de uitbreiding van) een instellingsgebonden gratificatieregeling.
- b De vereiste instemming als bedoeld onder a heeft zowel betrekking op:
 - het (voorgenomen) besluit van de werkgever (een deel van) de structurele eindejaarsuitkering ex artikel 76 van de CAO ten behoeve van een instellingsgebonden gratificatieregeling te bestemmen,
 - als ook op
 - de inhoud van de instellingsgebonden gratificatieregeling.
- 2 De werkgever zal uiterlijk binnen drie maanden na afloop van het kalenderjaar de ondernemingsraad, dan wel de personeelsvertegenwoordiging, vertrouwelijk inzicht geven in de omvang en de (volledige) besteding van de ten behoeve van de instellingsgebonden gratificatieregeling bestemde middelen.

Studiefaciliteiten

Artikel 64

- 1 Aan de werknemer, die een opleiding volgt die naar het oordeel van de werkgever in het belang van de instelling is en voortvloeit uit zijn functie en/of te verwachten functie(s) binnen de instelling, kan een tegemoetkoming in de studiekosten worden toegekend en buitengewoon verlof worden verleend (volgens bijlage E van de CAO).

Hoofdstuk XI

Medezeggenschap

Bovenwettelijke bevoegdheden personeelsvertegenwoordiging

Artikel 65

Indien in een instelling een personeelsvertegenwoordiging als bedoeld in artikel 35C WOR, is ingesteld, beschikt die over het informatie-, advies- en instemmingsrecht van de ondernemingsraad.

Artikel 66

vacant

Artikel 67

vacant

Hoofdstuk XII

Regelingen bij conflicten

Schorsing

Artikel 68

- 1 Indien de werkgever een ernstige grond heeft om te vermoeden, dat een dringende reden in de zin van BW 7: 678 aanwezig is om een werknemer op staande voet te ontslaan en schorsing naar het oordeel van de werkgever in het belang van het werk dringend wordt gevorderd, kan hij de werknemer voor ten hoogste twee weken in zijn betrekking schorsen. Deze termijn kan ten hoogste eenmaal met veertien dagen worden verlengd.
- 2 Alvorens tot schorsing over te gaan in het geval bedoeld in het eerste lid dient de werkgever de werknemer hierover te horen, althans hem hiertoe behoorlijk de gelegenheid te geven. De werknemer is daarbij bevoegd zich door een raadsman te laten bijstaan. De werkgever is verplicht een besluit tot schorsing of verlenging daarvan terstond schriftelijk aan de werknemer mede te delen, met vermelding van de datum van ingang en duur der schorsing, de omstandigheden die tot de schorsing aanleiding hebben gegeven en de motivering van de schorsing.
- 3 Een schorsing geschiedt met behoud van salaris.
- 4 Volgt op de schorsing geen ontslag op staande voet, dan dient de werknemer door de werkgever te worden gerehabiliteerd onder schriftelijke bevestiging of mededeling aan de werknemer.
- 5 Indien de werkgever zich niet aan het in het vorige lid gestelde houdt, levert dit voor de werknemer een reden op voor onmiddellijke beëindiging van het dienstverband als bedoeld in BW 7: 679.

Geschillenregeling

Artikel 69

- 1 Er is een Vaste Commissie van Advies inzake Arbeidsrechtelijke Geschillen, die op verzoek van werkgever of werknemer, die ten minste drie maanden lid is van een der partijen bij deze CAO, kennis neemt van elk geschil tussen werkgever en werknemer dat betrekking heeft op de tussen hen bestaande of bestaan hebbende arbeidsverhoudingen.
- 2 Indien het geschil een ontslagprocedure betreft waarvoor een ontslagvergunning van het CWI is vereist en door hem nog niet is overgegaan tot afgifte van een ontslagvergunning is de partij, door wie aan het CWI een ontslagvergunning is aangevraagd, verplicht direct na bevestiging van de ontvangst van het verzoekschrift door het secretariaat van de Vaste Commissie van Advies inzake Arbeidsrechtelijke Geschillen zijn verzoek aan het CWI voor een ontslagvergunning in te trekken in afwachting van de uitspraak van de eerder genoemde Commissie.
- 3 De werkgever of de werknemer die zich tot de Commissie van Geschillen heeft gewend wordt niet-ontvankelijk verklaard indien:
 - a het geschil een ontslagprocedure betreft waarvoor een vergunning van de directeur van het CWI is vereist en ten tijde van de ontvangst van het verzoekschrift door het secretariaat van de Commissie ten minste zes weken zijn verlopen na het tijdstip waarop de werknemer door het CWI in kennis is gesteld van de ontslagaanvraag door de werkgever;
 - b het geschil een ontslagprocedure betreft waarvoor een ontslagvergunning van de directeur van het CWI is vereist en deze ontslagvergunning reeds is afgegeven of

- geweigerd door de directeur van het CWI op het tijdstip waarop het verzoekschrift door het secretariaat van de Commissie is ontvangen;
- c het geschil, voordat het is aangemeld bij de Commissie van Geschillen, bij de rechter aanhangig is gemaakt;
 - d ten tijde van indiening van het verzoekschrift het lidmaatschap van een der contractpartijen nog geen drie maanden bestaat;
 - e het geschil voortvloeit uit de toepassing van een beoordelingsregeling ex artikel 51 van de CAO én de verzoeker geen gebruik heeft gemaakt van een (aanwezige) interne bezwaren-procedure van de instelling;
 - f het geschil betrekking heeft op een door de werkgever uitgebracht definitief oordeel in het kader van een beoordelingsregeling én tenminste drie weken zijn verlopen ná het tijdstip waarop de werknemer kennis heeft genomen van dit definitief oordeel.
- 4 Indien tijdens de behandeling van het geschil door de Commissie van Geschillen een der partijen of beide partijen het geschil aanhangig maakt (maken) bij de rechter, ziet de Commissie van Geschillen af van verdere behandeling.
 - 5 Indien ter zake van een dergelijk geschil een oordeel van de Commissie wordt ingeroepen, zijn beide partijen verplicht alle medewerking te verlenen aan de werkzaamheden van de Commissie, waarbij onverlet blijft hun bevoegdheid om een gerechtelijke procedure aan te spannen.
 - 6 De regels, die zijn gesteld ten aanzien van het aanhangig maken van een geschil respectievelijk ten aanzien van de werkwijze, samenstelling en de benoeming van de leden van de hier bedoelde Commissie, zijn opgenomen in de bij deze CAO behorende bijlage F: Nadere Regeling van de Vaste Commissie van Advies inzake Arbeidsrechtelijke Geschillen.

Hoofdstuk XIII

Einde dienstverband

Beëindiging van het dienstverband

Artikel 70

- 1 Het dienstverband eindigt:
 - a met wederzijds goedvinden op het door werkgever en werknemer overeengekomen tijdstip;
 - b door het verstrijken van de termijn, waarvoor de arbeidsovereenkomst is aangegaan;
 - c door opzegging door werkgever of werknemer met inachtneming van het bepaalde ten aanzien van opzegging in het tweede en derde lid van dit artikel en onverminderd het bepaalde in artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen-1945;
 - d door toedoen van werkgever of werknemer, door opzegging met onmiddellijke ingang tijdens een bedongen proeftijd, als bedoeld in BW 7: 652 en BW 7: 676;
 - e door onverwijld opzegging wegens dringende redenen voor werkgever of werknemer volgens de bepalingen van BW 7: 677, 678, 679;
 - f indien de werknemer de pensioengerechtigde leeftijd bereikt en wel met ingang van de eerste dag van de maand waarin de 65-jarige leeftijd wordt bereikt;
dan wel de eerste dag van de maand daarop, in het bijzondere geval dat de werknemer
 - is geboren vóór 1950, en
 - deelnemer was aan het Pensioenfonds Openbare Bibliotheken op 31 december 2005, en
 - aanspraken kan ontlenen aan het overgangsreglement van het Pensioenfonds Openbare Bibliotheken.
 - g door vervroegde uittreding met gebruikmaking van het pensioenreglement van het Pensioenfonds Openbare Bibliotheken indien de werknemer daarbij van zijn recht gebruik maakt het dienstverband volledig te beëindigen;
 - h door overlijden van de werknemer.
- 2 Opzegging geschiedt onder opgave van redenen en wordt schriftelijk medegedeeld.
- 3 De termijn van opzegging bedraagt voor de werkgever en de werknemer bij opzegging twee maanden, tenzij deze op grond van de wet langer dient te zijn.
- 4 Werkgever en werknemer kunnen andere termijnen dan de in het derde lid genoemde overeenkomen, mits de termijn voor de werkgever niet korter is dan die voor de werknemer.

Overlijden van de werknemer

Artikel 71

- 1 Ingeval van overlijden van de werknemer wordt het salaris uitbetaald tot en met de dag van overlijden.
- 2 Zo spoedig mogelijk na het overlijden wordt aan de nagelaten betrekkingen van de werknemer bedoeld in BW 7: 674 lid 3, een bedrag uitgekeerd, gelijk aan het salaris over drie maanden, vermeerderd met een bedrag aan vakantietoeslag voor hetzelfde tijdvak.
- 3 Maatstaf van berekening is het salaris van de werknemer in de maand van zijn overlijden en het voor hem geldende bedrag aan vakantietoeslag, eveneens in de maand van zijn overlijden. Het op deze wijze berekende bedrag wordt in voorkomend geval vermeerderd met de bedragen van de over drie maanden voorafgaand aan het overlijden van de werknemer toegekende toelage onregelmatige dienst, respectievelijk de Kinderbijslag

ingevolge de Algemene Kinderbijslagwet en in voorkomende gevallen verminderd met het bedrag van een uitkering bij overlijden krachtens de wet.

Wachtgeld

Artikel 72

De werknemer die in een dienstverband voor onbepaalde tijd werkzaam is en wiens dienstverband door de werkgever is opgezegd wegens:

- a opheffing van zijn functie wegens reorganisatie of vermindering van de werkzaamheden, zulks als gevolg van een door de subsidiërende overheid geïnitieerde reorganisatie en/of een verlaging of beëindiging van de door de werkgever van overheidswege verkregen financiering;
- b verplaatsing van de instelling, waarin de werknemer werkzaam is, indien de werknemer door de werkgever erkende bezwaren heeft tegen het voortzetten van zijn werkzaamheden op de nieuwe plaats heeft recht op een door de werkgever uit te keren wachtgeld overeenkomstig de bepalingen van de bij deze CAO behorende bijlage D: Regeling Wachtgeld.

Eenmalige vergoeding bij opheffing functie

Artikel 73

De werknemer die in dienstverband voor onbepaalde tijd werkzaam is én wiens dienstverband door de werkgever is opgezegd wegens opheffing van zijn functie anders dan in de gevallen beschreven in Artikel 72 heeft recht op een door de werkgever uit te keren eenmalige vergoeding overeenkomstig de bepalingen van Bijlage D2 Regeling eenmalige vergoeding.

Vervroegde pensionering

Artikel 74

- 1 De werknemer heeft het recht de arbeidsovereenkomst geheel of gedeeltelijk te beëindigen indien hij op de datum van beëindiging gebruik kan maken van vervroegd pensioen dan wel prépensioen als bedoeld in het pensioenreglement van het Pensioenfonds Openbare Bibliotheken, op de hierna in dit artikel genoemde voorwaarden.
- 2 a De werknemer die een directie-, adjunct-directie- of managementfunctie vervult op het hoogste niveau in de arbeidsorganisatie, kan in afwijking van het gestelde in lid 1 slechts in overeenstemming met zijn werkgever kiezen voor vermindering van de geldende werktijd in zijn arbeidsovereenkomst bij gebruikmaking van vervroegd tijdelijk ouderdomspensioen.
- 2 b Eveneens in afwijking van lid 1 geldt dat de ná de vermindering resterende werktijd zonder instemming van de werkgever niet lager mag zijn dan één vierde deel van de oorspronkelijke omvang van het dienstverband, zulks met een minimum van zes uren per week.
- 3 De werknemer kan op het eenmaal in het kader van de voorgaande beide leden genomen besluit het dienstverband volledig of gedeeltelijk te beëindigen nadien niet meer terugkomen.
- 4 Het verzoek tot vervroegde gehele of gedeeltelijke beëindiging van de arbeidsovereenkomst dient door de werknemer ten minste twee maanden voor de gewenste datum van zijn (deel)ontslag bij de werkgever ingediend te worden.

Hoofdstuk XIV

Slotbepalingen

Ontheffing

Artikel 75

De contractpartners kunnen in bijzondere gevallen ten aanzien van te sluiten arbeidsovereenkomsten gezamenlijk ontheffing verlenen van het in deze CAO bepaalde, zo nodig onder te stellen voorwaarden en onverminderd het bepaalde in het Burgerlijk Wetboek.

Eindejaarsuitkering / instellingsgebonden gratificatieregeling

Artikel 76

1 Jaarlijks in de maand december heeft de werknemer recht op een structurele eindejaarsuitkering van 1,5%, berekend over het door de werknemer in dat kalenderjaar feitelijk verdiende brutosalaris, vermeerderd met de over dat jaar opgebouwde vakantietoelage als bedoeld in artikel 32 van de CAO.

2 De werknemer die gedurende een gedeelte van het kalenderjaar in dienst is en/of geen volledig dienstverband heeft, heeft naar evenredigheid aanspraak op de structurele eindejaarsuitkering.

De eindejaarsuitkering telt mee voor de pensioenopbouw; echter,

a De werkgever kan met instemming van de ondernemingsraad, of de personeelsvertegenwoordiging, overeenkomen dat (een deel van) het in het eerste lid genoemde percentage in dat kalenderjaar wordt bestemd t.b.v. een instellingsgebonden gratificatieregeling ex artikel 63 van de CAO.

b Indien de werkgever op 1 december van het betreffende kalenderjaar geen overeenstemming heeft bereikt als hiervoor bedoeld onder 2a, wordt de eindejaarsuitkering volledig uitgekeerd.

Duur van de CAO

Artikel 77

De CAO is in werking getreden met ingang van 1 januari 1979 en is aangegaan voor een aanvankelijke duur van twee jaar, met een opzegtermijn van twee maanden. De werkingsduur is door partijen met ingang van 1 januari 1981 diverse malen aansluitend verlengd, laatstelijk van 1 januari 2007 tot en met 31 juni 2009, onder handhaving van de hiervoor bedoelde opzegtermijn.

Jaarlijks overleg

Artikel 78

Partijen zullen jaarlijks overleggen over de mogelijkheden tot aanpassing van de salarisbedragen.

Bijlage A

Salarisregeling Openbare Bibliotheken

Indeling

- I. Algemene bepalingen
- II. Structuur salarisschalen en salaristabellen.
- III. Beschrijving FUWA- instrument.
- IV. Reeks referentiefuncties.

I. Algemene bepalingen

Artikel 1 Begripsbepalingen

- a. salarisschaal: reeks van bedragen corresponderend met een vaste reeks volgnummers, zoals genoemd in hoofdstuk II artikel 8 van deze regeling;
- b. salaris: het op de werknemer van toepassing zijnde bedrag uit de op hem van toepassing zijnde salarisschaal;
- c. salarisanciënniteit: de tijd, die in aanmerking komt voor de vaststelling van het salaris van een werknemer op een hoger bedrag dan het voor een volwassene geldende minimum van de schaal, welke op zijn functie betrekking heeft;
- d. periodiek: het verschil tussen opeenvolgende bedragen in de salarisschaal, corresponderend met opeenvolgende volgnummers;
- e. formatieplaats: een functie van 36 uur per week uitgevoerd door een of meer werknemers.
- f. FUWA-instrument: het voor de bepaling van de zwaarte en de inschaling van de functies van deze salarisregeling door de werkgever te gebruiken functiewaardeerinstrument.
- g. Referentiefunctie: een compacte beschrijving van een onder de werkingssfeer van de CAO veel voorkomende functie die tezamen met de erbij vermelde salarisschaal het beeld van de salariëring schetst ter algemene informatie van werkgevers, werknemers en kandidaat- werknemers.
- h. Functieprofiel: een geformaliseerde model-beschrijving van een onder de werkingssfeer van de CAO veel voorkomende functie met een erbij vermelde salarisschaal, uitvoeriger dan de daarvan afgeleide referentiefunctie, en bedoeld als handreiking voor het proces van functiewaarderen door de werkgever.
- i. Adj.directeur en directeur: degene die een arbeidsovereenkomst heeft met de werkgever, met betrekking tot de functie van adjunct-directeur of respectievelijk directeur.

Artikel 2 Functiewaardering

- 1 De werkgever waardeert de functies vanaf 1 januari 2008 volgens de methode van het door de partijen bij de CAO vastgestelde FUWA-instrument. Uitsluitend ten behoeve van de bepaling van het salaris van de functies van adjunct-directeur en directeur is deze regeling niet van toepassing.
- 2 De werkgever stelt aan de hand van de functiebeschrijving de te waardenen functie vast en informeert de werknemer over de functiebeschrijving.
- 3 De functiewaardering vindt plaats met behulp van het FUWA-instrument, waarin de zwaartebepalende factoren zijn opgenomen, de weging daarvan, alsmede de uitkomst van die weging, uitgedrukt in de toepasselijkheid van een salarisschaal. De in de CAO als bijlage A1 opgenomen reeks referentiefuncties fungeert in dit proces als richting gevend model.
- 4 De referentiefuncties en de functiebeschrijving van zijn functie zijn voor de werknemer ter inzage beschikbaar.
- 5 In geval de functiewaardering leidt tot indeling van de gewaardeerde functie in een hogere salarisschaal, vindt toepassing van deze hogere schaal plaats met ingang van de datum waarop de werkgever de voor de functiewaardering gehanteerde functieinhoud heeft vastgesteld.. In geval de functiewaardering leidt tot indeling van de gewaardeerde functie in een lagere salarisschaal, behoudt de zittende werknemer de salarisschaal waarin hij is ingedeeld, alsmede zijn aanspraken op de jaarlijkse salarisaanpassing, totdat hij het eindsalaris in zijn salarisschaal heeft bereikt.
- 6 In geval de eerste functiewaardering bij de invoering van de nieuwe CAO- regeling per 1 januari 2008 leidt tot indeling van de gewaardeerde functie in een hogere salarisschaal, wordt de onmiddellijke vooruitgang in salariëring als gevolg van de hogere inschaling beperkt tot maximaal twee periodieken van de oude, verlaten salarisschaal.
- 7 De werknemer wordt door de werkgever geïnformeerd over het resultaat van de waardering van zijn functie, en de bijbehorende inschalingsbeslissing van de werkgever. In geval de werknemer hiertegen bezwaar heeft kan hij de werkgever verzoeken een nadere toelichting te verstrekken. Indien de werknemer het bezwaar handhaaft, kan hij de daartoe door de werkgever ingestelde/ in te stellen 'adviescommissie bezwaren functiewaardering' verzoeken nader over te adviseren aan de werkgever. De werkgever zal op basis van het advies van genoemde commissie het eerdere besluit heroverwegen en definitief besluiten over de functiewaardering alsmede de inschaling.
- 8 De Werkgeversvereniging Openbare Bibliotheken stelt als handreiking aan de werkgever de reeks functieprofielen beschikbaar, waarvan de referentiefuncties (Bijlage A 1) zijn afgeleid.

Artikel 3 Bepaling salaris

- 1 Voor de toekenning van één van de salarisschalen uit de salaristabel, zoals opgenomen in bijlage A, is het niveau van de functie bepalend. Voor de vaststelling van dit niveau wordt gebruik gemaakt van het FUWA-instrument.
- 2 Het salaris van de werknemer, die 18 jaar of ouder is, wordt vastgesteld volgens de salarisbedragen corresponderend met de volgnummers, genoemd in II, de salaristabellen, Artikel 8.
- 3 Het salaris van de werknemer die de leeftijd van 18 jaar nog niet heeft bereikt, wordt vastgesteld volgens de salarisbedragen per schaal corresponderend met de leeftijden, als genoemd in II, de salarisbedragen voor de werknemer jonger dan 18 jaar, Artikel 9.
- 4 Het salaris van een werknemer in een niet-volledig dienstverband wordt vastgesteld met toepassing van een vermindering in evenredigheid met zijn werktijd.

Artikel 4 Periodieke verhoging

- 1 Het salaris van de werknemer wordt jaarlijks verhoogd met één periodiek tot het maximum van de schaal.
- 2 Een verhoging van het salaris gaat in met de eerste dag van de maand, waarin volgens het gestelde in deze Bijlage, de aanspraak is ontstaan.
- 3 De werkgever kan, met inachtneming van artikel 27 Wet OR, besluiten het toekennen van een periodieke verhoging als bedoeld in lid 1 afhankelijk te stellen van een voldoende beoordeling die conform het gestelde in artikel 51 van deze CAO is vastgesteld.

Artikel 5 Inhouden periodiek

- 1 Bij een negatieve beoordeling conform een beoordelingsregeling als bedoeld in artikel 51 van deze CAO kan de werkgever besluiten één periodiek niet toe te kennen.
2. Toepassing van dit artikel mag niet leiden tot vermindering van het reeds toegekende salaris.

Artikel 6 Extra periodieken

Bij bijzonder goed functioneren van de werknemer, vastgesteld overeenkomstig een beoordelingsregeling als bedoeld in artikel 51 van deze CAO, kan de werkgever extra periodieken toekennen.

Artikel 7 Bepaling salaris adjunct-directeuren en directeuren

Op de bepaling van het salaris van de functies van adjunct-directeur en directeur zijn deze regeling en de daarbij behorende salarisschalen niet van toepassing, uitgezonderd de algemene salarisverhogingen van de CAO, uitgedrukt in een percentage vermeld in artikel 8.

Artikel 8 Structuur salarisschalen en salaristabellen

| 2,0% | 2,5% | 2,0% | schaal | | | | | | | jeugdschalen | | | |
|----------|----------|----------|--------|---|----|----|----|----|----|--------------|----------|----------|------|
| 1-jan-07 | 1-jan-08 | 1-jan-09 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 1-jan-07 | 1-jan-08 | 1-jan-09 | |
| 1376 | 1410 | 1438 | 0 | | | | | | | 2,0% | 2,5% | 2,0% | |
| 1409 | 1444 | 1473 | | 0 | | | | | | 1-jan-07 | 1-jan-08 | 1-jan-09 | |
| 1442 | 1478 | 1508 | 1 | | | | | | | 15 jaar | | | |
| 1474 | 1511 | 1541 | | 1 | 0 | | | | | 1 | 756 | 775 | 791 |
| 1507 | 1545 | 1576 | 2 | | | 0 | | | | 2 | 774 | 793 | 809 |
| 1540 | 1579 | 1611 | 3 | 2 | 1 | | 0 | | | 16 jaar | | | |
| 1574 | 1613 | 1645 | 4 | | | 1 | | | | 1 | 861 | 883 | 901 |
| 1611 | 1651 | 1684 | 5 | 3 | 2 | | 1 | | | 2 | 879 | 901 | 919 |
| 1659 | 1700 | 1734 | 6 | 4 | | 2 | | | | 3 | 922 | 945 | 964 |
| 1709 | 1752 | 1787 | 7 | 5 | 3 | | 2 | 0 | | 4 | 942 | 966 | 985 |
| 1767 | 1811 | 1847 | | 6 | 4 | 3 | | | | 17 jaar | | | |
| 1823 | 1869 | 1906 | | 7 | 5 | 4 | 3 | 1 | | 1 | 964 | 988 | 1008 |
| 1878 | 1925 | 1964 | | | 6 | 5 | 4 | | | 2 | 985 | 1010 | 1030 |
| 1935 | 1983 | 2023 | | | 7 | 6 | 5 | 2 | 0 | 3 | 1032 | 1058 | 1079 |
| 1993 | 2043 | 2084 | | | 8 | 7 | 6 | 3 | | 4 | 1055 | 1081 | 1103 |
| 2050 | 2101 | 2143 | | | | 8 | 7 | 4 | 1 | 5 | 1077 | 1104 | 1126 |
| 2103 | 2156 | 2199 | | | | 9 | 8 | 5 | | 6 | 1195 | 1225 | 1250 |
| 2162 | 2216 | 2260 | | | | | 9 | 6 | 2 | | | | |
| 2217 | 2272 | 2317 | | | | | 10 | 7 | 3 | | | | |
| 2273 | 2330 | 2377 | 0 | | | | | 8 | 4 | | | | |
| 2330 | 2388 | 2436 | | | | | | 9 | 5 | | | | |
| 2384 | 2444 | 2493 | 1 | | | | | | 6 | | | | |
| 2442 | 2503 | 2553 | | | | | | | 7 | | | | |
| 2504 | 2567 | 2618 | 2 | | | | | | 8 | | | | |
| 2564 | 2628 | 2681 | 3 | | | | | | 9 | | | | |
| 2618 | 2683 | 2737 | 4 | 0 | | | | | | | | | |
| 2681 | 2748 | 2803 | 5 | | | | | | | | | | |
| 2740 | 2809 | 2865 | 6 | 1 | | | | | | | | | |
| 2799 | 2869 | 2926 | 7 | | | | | | | | | | |
| 2854 | 2925 | 2984 | 8 | 2 | 0 | | | | | | | | |
| 2913 | 2986 | 3046 | 9 | | | | | | | | | | |
| 3005 | 3080 | 3142 | | 3 | 1 | | | | | | | | |
| 3117 | 3195 | 3259 | | 4 | 2 | | | | | | | | |
| 3249 | 3330 | 3397 | | 5 | 3 | | | | | | | | |
| 3372 | 3456 | 3525 | | 6 | 4 | 0 | | | | | | | |
| 3504 | 3592 | 3664 | | | 5 | 1 | | | | | | | |
| 3649 | 3740 | 3815 | | | 6 | 2 | | | | | | | |
| 3766 | 3860 | 3937 | | | 7 | 3 | | | | | | | |
| 3894 | 3991 | 4071 | | | | 4 | | | | | | | |
| 4020 | 4121 | 4203 | | | | 5 | | | | | | | |
| 4147 | 4251 | 4336 | | | | 6 | 0 | | | | | | |
| 4275 | 4382 | 4470 | | | | 7 | 1 | | | | | | |
| 4394 | 4504 | 4594 | | | | 8 | 2 | | | | | | |
| 4512 | 4625 | 4718 | | | | | 3 | 0 | | | | | |
| 4637 | 4753 | 4848 | | | | | 4 | 1 | | | | | |
| 4754 | 4873 | 4970 | | | | | 5 | 2 | 0 | | | | |
| 4875 | 4997 | 5097 | | | | | 6 | 3 | 1 | | | | |
| 5027 | 5153 | 5256 | | | | | 7 | 4 | 2 | | | | |
| 5186 | 5316 | 5422 | | | | | | 5 | 3 | | | | |
| 5337 | 5470 | 5579 | | | | | | 6 | 4 | | | | |
| 5485 | 5622 | 5734 | | | | | | 7 | 5 | | | | |
| 5659 | 5800 | 5916 | | | | | | | 6 | | | | |
| 5808 | 5953 | 6072 | | | | | | | 7 | | | | |
| 5969 | 6118 | 6240 | | | | | | | 8 | | | | |
| 6142 | 6296 | 6422 | schaal | | | | | | | | | | |
| 6316 | 6474 | 6603 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | | | | |

Artikel 9 Salarisbedragen voor de werknemer jonger dan 18 jaar.

Salarisbedragen per maand in euro's voor de werknemer jonger dan 18 jaar:

| Schaal | 15 jaar | 16 jaar | 17 jaar |
|--------|---------|---------|---------|
| | € | € | € |
| 1 | 741 | 844 | 945 |
| 2 | 759 | 862 | 966 |
| 3 | - - | 904 | 1012 |
| 1 | - - | 924 | 1034 |
| 5 | - - | - - | 1056 |
| 6 | - - | - - | 1172 |

(bedragen per 1 januari 2006)

Salarisbedragen per maand in euro's voor de werknemer jonger dan 18 jaar:

| Schaal | 15 jaar | 16 jaar | 17 jaar |
|--------|---------|---------|---------|
| | € | € | € |
| 1 | 756 | 861 | 964 |
| 2 | 774 | 879 | 985 |
| 3 | - - | 922 | 1032 |
| 1 | - - | 942 | 1055 |
| 5 | - - | - - | 1077 |
| 6 | - - | - - | 1195 |

(bedragen per 1 januari 2007)

Salarisbedragen per maand in euro's voor de werknemer jonger dan 18 jaar:

| Schaal | 15 jaar | 16 jaar | 17 jaar |
|--------|---------|---------|---------|
| | € | € | € |
| 1 | 775 | 883 | 988 |
| 2 | 793 | 901 | 1010 |
| 3 | - - | 945 | 1058 |
| 1 | - - | 966 | 1081 |
| 5 | - - | - - | 1104 |
| 6 | - - | - - | 1225 |

(bedragen per 1 januari 2008)

Salarisbedragen per maand in euro's voor de werknemer jonger dan 18 jaar:

| Schaal | 15 jaar | 16 jaar | 17 jaar |
|--------|---------|---------|---------|
| | € | € | € |
| 1 | 791 | 901 | 1008 |
| 2 | 809 | 919 | 1030 |
| 3 | - - | 964 | 1079 |
| 1 | - - | 985 | 1103 |
| 5 | - - | - - | 1126 |
| 6 | - - | - - | 1250 |

(bedragen per 1 januari 2009)

III. Beschrijving van het FUWA-instrument.

IV. De referentiefuncties.

.

Onderwerpen:

.

Verhouding tussen referentiefuncties en functieprofielen.

VERVALLEN: HOOFDSTUKKEN III tot en met VI

Bijlage B

Regeling Overwerk en Overwerkvergoeding

(Ex artikel 11)

Artikel 1

De werkzaamheden, die korter dan een halfuur worden verricht aansluitend aan de werkuren volgens de werktijdregeling, tellen niet mee voor de berekening van het aantal uren overwerk.

Artikel 2

Bij de berekening van de uit overwerk voortvloeiende overschrijding van de vastgestelde werkuren per werkperiode worden de uren, waarin verlof werd genoten krachtens de artikelen 27, 33, 35 en 42 van de CAO of krachtens artikel 5 aangemerkt als uren, waarop werd gewerkt.

Artikel 3

Niet in aanmerking komen voor overwerkvergoeding werknemers:

- a die zijn ingeschaald in schaal 11 of een hogere van de Salarisregeling Openbare Bibliotheken;
- b die niet op verzoek of in opdracht van de werkgever overwerk verrichten.

Artikel 4

- 1 De vergoeding voor overwerk bestaat uit verlof gelijk aan de duur van het overwerk alsmede een geldelijke beloning, met dien verstande dat de geldelijke beloning slechts wordt toegekend, indien en voor zover door het verrichten van overwerk de werktijd, geldende voor een werknemer met een volledig dienstverband wordt overschreden.
- 2 Indien het functioneren van de bibliotheek zich tegen het toekennen van het in het vorige lid bedoelde verlof verzet, wordt in plaats van het verlof voor ieder uur een bedrag in geld toegekend gelijk aan het voor de werknemer geldende salaris per uur.

Artikel 5

Het in artikel 4 lid 1 bedoelde verlof wordt verleend in overleg met de werknemer op een voor de bibliotheek geschikt tijdstip.

Artikel 6

- 1 De geldelijke beloning per uur verricht overwerk krachtens artikel 4 lid 1, wordt gesteld op een percentage van het tot een bedrag per uur herleide salaris.
- 2 Het percentage is:
50% tenzij het overwerk is verricht op zondag, op een der dagen bedoeld in artikel 33 van de CAO, of op de dag volgende op deze tussen 0.00 en 6.00 uur, in welk geval het percentage 100% is.

Artikel 7

De in de voorgaande artikelen bedoelde geldelijke vergoeding wordt niet later uitgekeerd dan bij de uitbetaling van het salaris over de tweede maand na de maand waarin het betreffende overwerk werd verricht.

Bijlage C

Regeling Toelage Onregelmatige Diensten

(Ex artikel 12)

Artikel 1

- 1 Onder onregelmatige dienst wordt verstaan het in opdracht van de werkgever aan de werknemer opgedragen werk, dat wordt verricht op andere uren dan maandag tot en met vrijdag tussen 8.00 en 22.00 uur, en op zaterdag tussen 9.00 en 18.00 uur.
- 2 De op maandag tot en met vrijdag tussen 18.00 en 22.00 uur opgedragen werkzaamheden dienen beperkt te blijven tot maximaal twee avonddiensten per week en die op zaterdagen tot maximaal twee zaterdagen per vier weken.
- 3 In afwijking van het vorige lid mag een werknemer die vrijwillig te kennen geeft daartoe bereid te zijn in meer avonddiensten respectievelijk zaterdagdiensten werken.
- 4 De in beginsel als onregelmatige dienst te beschouwen werkzaamheden, die gedurende korter dan een uur achtereen worden verricht, tellen niet mee voor de berekening van het aantal uren onregelmatige dienst.
- 5 Alleen de werknemers, wier functie is ingedeeld in een schaal met een maximum lager dan dat van schaal 11 van de Salarisregeling Openbare Bibliotheken komen in aanmerking voor de toelage onregelmatige diensten.

Artikel 2

- 1 De vergoeding voor onregelmatige diensten bestaat uit een toelage per gewerkt uur, die wordt uitgedrukt in een percentage van het tot een bedrag per uur herleide salaris. Dit genoemde percentage wordt ten hoogste berekend over het op dezelfde wijze herleide maximumsalaris van schaal 4 van de Salarisregeling Openbare Bibliotheken.
- 2 Het gestelde in dit lid vervalt per 1 januari 2006.
 - a De Toelage onregelmatige diensten op maandag tot en met vrijdag van 18.00 tot 22.00 uur wordt gesteld op 25%, maar de werknemer ontvangt geen toeslag over de tijdig ingeroosterde eerste gewerkte avond per kalenderweek.
 - b De Toelage op zaterdag van 09.00 uur tot 18.00 uur wordt gesteld op 25%, maar de werknemer ontvangt geen toeslag over de tijdig ingeroosterde eerste gewerkte zaterdag per tijdvak van 3 weken.

Onder tijdig wordt ten deze verstaan dat de werkgever het rooster tenminste vier weken voor de desbetreffende dienst ter kennis van de werknemer heeft gebracht.
 - c In afwijking van het gestelde onder a. en b. geldt voor de functie van invalhulp het volgende:

Toelage 10% voor werkzaamheden op maandag t/m vrijdag tussen 18.00 en 22.00 uur en voor werkzaamheden op zaterdag van 09.00 tot 18.00 uur.
- 3 Afbouwregeling.

Voor de werknemers die op 1 januari 2006 een Toelage als bedoeld sub a, b en c in het vorige lid ontvangen, geldt de volgende afbouwregeling.

Werknemers als bedoeld sub a en b die een toelage van 25% hebben ontvangen, ontvangen

 - in de periode van 1 januari 2006 tot 1 juli 2006 een toelage van 20%;
 - in de periode van 1 juli 2006 tot 1 januari 2007 een toelage van 15%;
 - in de periode van 1 januari 2007 tot 1 juli 2007 een toelage van 10%;
 - in de periode van 1 juli 2007 tot 1 januari 2008 een toelage van 5%;

Werknemers als bedoeld sub c die een toelage van 10% hebben ontvangen, ontvangen

- in de periode van 1 januari 2006 tot 1 juli 2006 een toelage van 8%;

- in de periode van 1 juli 2006 tot 1 januari 2007 een toelage van 6%;

- in de periode van 1 januari 2007 tot 1 juli 2007 een toelage van 4%;

- in de periode van 1 juli 2007 tot 1 januari 2008 een toelage van 2%;

De werkgever kan in overleg met de betrokken werknemer de onregelmatigheidstoelage in het kader van de afbouwregeling afkopen

De afkoopsom dient daarbij te worden berekend op basis van het ten tijde van het vaststellen van de afkoopsom van toepassing zijnde salaris, en van het dienstenpatroon van de betrokken werknemer over een representatieve periode in het verleden. Met behulp daarvan berekent de werkgever als afkoopsom het aan de betrokken werknemer naar verwachting in totaal in de toekomst verschuldigde bedrag aan Toelage, bij continuering van het representatieve dienstenpatroon.

- 4 De toeslag voor het verrichten van werkzaamheden op zondag wordt gesteld op 90% indien de werknemer zich voor onbepaalde tijd beschikbaar stelt voor het werken op tenminste 4 en ten hoogste 9 zondagen per 13 weken (maximum van de Arbeidstijdenwet); de toeslag bedraagt 50% indien de werknemer zich voor bepaalde tijd beschikbaar stelt voor het werken op zondag en/of voor minder dan 4 zondagen per 13 weken;
- 5 Voor de overige hierna vermelde tijdstippen gelden de volgende percentages:
 - a 20% voor werkzaamheden, verricht op maandag tot en met vrijdag tussen 6.00 en 8.00 uur;
 - b 30% voor werkzaamheden, verricht op zaterdag van 6.00 tot 9.00 uur, respectievelijk tussen 18.00 en 22.00 uur;
 - c 40% voor werkzaamheden, verricht op maandag tot en met zaterdag tussen 0.00 en 6.00 uur en tussen 22.00 en 24.00 uur;
 - d 70% voor werkzaamheden, verricht op feestdagen genoemd in artikel 33.

Artikel 3

De in voorgaande artikelen bedoelde toelage wordt niet later uitbetaald dan bij de uitbetaling van het salaris over de tweede maand, na de maand waarin de betreffende onregelmatige dienst werd verricht.

Bijlage D

Regeling Wachtgeld

(Ex artikel 72)

Artikel 1

- 1 De in artikel 72 van de CAO bedoelde werknemer – hierna aan te duiden als rechthebbende – komt in aanmerking voor een wachtgeld, bestaande uit een maandelijks uitkering door de voormalige werkgever, met ingang van de datum van ontslag.
- 2 De berekeningsgrondslag voor het wachtgeld is het laatst genoten salaris van de rechthebbende, vermeerderd met het bedrag der vakantietoelage, berekend over een maand, waarop de rechthebbende op de dag voorafgaande aan zijn ontslag aanspraak had of zou hebben gehad bij waarneming van zijn functie, met dien verstande dat als deel van de berekeningsgrondslag tevens zal gelden het bedrag dat over de twaalf volle kalendermaanden voorafgaand aan het ontslag, gemiddeld aan toelage onregelmatige dienst is toegekend.
- 3 Indien in het laatstelijk genoten salaris als hier berekend wijziging zou zijn gekomen, anders dan door het verwerven van salarisanciënniteit in het geval rechthebbende in dienst was gebleven op dat salaris, geldt te rekenen van het in werking treden van de wijziging het aldus gewijzigde salaris als laatstelijk genoten salaris.

Artikel 2

- 1 De rechthebbende is verplicht zich binnen veertien dagen na de aanzegging van zijn ontslag in te laten schrijven bij het CWI, waaronder hij ressorteert, het handhaven van de inschrijving daaronder begrepen.
- 2 Geen recht op wachtgeld bestaat voor de rechthebbende aan wie ontslag is aangezegd en die na die mededeling een hem aangeboden betrekking, welke mede in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden voor hem passend is te achten, heeft geweigerd te aanvaarden.
- 3 De rechthebbende is verplicht van zijn inkomsten uit arbeid of bedrijf, genoten na zijn ontslagaanzegging, dan wel van de hem gedane uitkeringen ingevolge sociale verzekeringen terstond opgaaf te doen bij de voormalige werkgever.

Artikel 3A

Onder diensttijd in de zin van deze regeling wordt verstaan:

de diensttijd voor bepaalde of onbepaalde tijd doorgebracht in een dienstverband met een openbare bibliotheek in de zin van de wet of een andere onder de werkingssfeer van deze CAO vallende instelling, een wetenschappelijke of speciale bibliotheek in de zin van de Wet of een overheidsbibliotheek die niet beantwoordt aan een der voorgaande omschrijvingen, met uitzondering van de tijd:

- a die voorafgaat aan een onderbreking in de diensttijd door ontslag van langer dan een jaar, tenzij voor de toepassing van artikel 3B, tweede en derde lid;
- b die in aanmerking is genomen bij de berekening van de duur van een wachtgeld of van een uitkering ter zake van onvrijwillige werkloosheid, tenzij voor de toepassing van artikel 3B, tweede en derde lid.

Artikel 3B

- 1 De duur van het wachtgeld bedraagt drie maanden, vermeerderd voor de rechthebbende, die op de dag van het ontslag de leeftijd van 21 jaar nog niet heeft bereikt, met een duur gelijk aan 18% van zijn diensttijd, voorts voor de rechthebbende die op de dag van

ontslag 21 jaar oud is met een duur gelijk aan 19,5% van zijn diensttijd, en zo vervolgens per leeftijdsjaar opklimmende met 1,5% tot aan de rechthebbende, die op de dag van het ontslag zestig jaar of ouder is.

Voor laatstgenoemde bedraagt de vermeerdering 78%.

- 2 Ten aanzien van de rechthebbende, die bij de aanvang van de in het voorgaande lid bedoelde diensttijd in het genot was van wachtgeld krachtens deze CAO, wordt bij de berekening van de duur van het wachtgeld mede in aanmerking genomen de diensttijd, welke bij de berekening van de duur van het eerder toegekende wachtgeld in aanmerking is genomen. Op de aldus berekende duur wordt de duur van het eerder toegekende wachtgeld, met uitzondering van de verlenging bedoeld in het volgende lid, in mindering gebracht.
- 3 De duur van het wachtgeld van de rechthebbende die ten tijde van zijn ontslag een diensttijd van ten minste tien jaar heeft volbracht, wordt, indien de som van zijn leeftijd en de diensttijd ten tijde van het ontslag zestig jaren of meer bedraagt, na afloop van de daarvoor gestelde termijn verlengd tot de eerste dag van de maand volgende op die, waarin hij de 65-jarige leeftijd bereikt.
Deze verlenging wordt niet toegepast indien ter zake van een eerder toegekend wachtgeld een dergelijke verlenging reeds heeft plaatsgevonden, tenzij op de eerste verlenging een dienstverband van ten minste tien jaar is gevolgd. Eveneens wordt deze verlenging niet toegepast indien het ontslag plaatsvindt vanuit een deeltijdbetrekking van minder dan tien uren.

Artikel 4

Het bedrag van het wachtgeld is gedurende de eerste drie maanden gelijk aan 93% van de berekeningsgrondslag; gedurende de daarop volgende negen maanden 83% van dit bedrag; gedurende de daarop volgende vier jaren 73%, vervolgens 70% van dit bedrag, met dien verstande dat het niet daalt beneden het bedrag aan pensioen, dat de rechthebbende zou toekomen indien hij op de dag van het ontslag zou zijn gepensioneerd.

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

Artikel 5A

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

meerdere inkomsten of dat gedeelte daarvan niet in aanmerking worden genomen voor de toepassing van het eerste lid.

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

Artikel 5B

- 1 De rechthebbende is verplicht van het ter hand nemen van enige arbeid of bedrijf terstond mededeling te doen aan de voormalige werkgever, onder opgave, voor zover mogelijk, van de inkomsten die hij uit die werkzaamheden zal trekken.
- 2 Brengt de aard van de werkzaamheden of van de inkomsten mede, dat de inkomsten over een langere termijn moeten worden berekend, dan geschiedt de opgave dienooreenkomstig en wordt op het wachtgeld een vermindering toegepast van een voorlopig vastgesteld bedrag onder voorbehoud van verrekening aan het einde van de evenbedoelde termijn.
- 3 Ten aanzien van deze verrekening is artikel 5A van toepassing, met dien verstande, dat zij geschiedt over de in de vorige volzin bedoelde langere termijn in plaats van over iedere maand afzonderlijk.
- 4 Het in de voorgaande leden bepaalde vindt overeenkomstige toepassing ten aanzien van de arbeid of bedrijf en de inkomsten daaruit, bedoeld in artikel 5A tweede en derde lid.

Artikel 5C

- 1 Indien de rechthebbende aanspraak heeft op een uitkering krachtens Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen, de Regelingen IVA of WGA, die minder bedraagt dan 70% van de berekeningsgrondslag, en/of een invaliditeitspensioen krachtens het pensioenreglement bedoeld in artikel 24, wordt het wachtgeld slechts uitbetaald voor zover het evenbedoelde uitkering(en) te boven gaat.
- 2 Indien de rechthebbende aan wie wachtgeld is toegekend, uit hoofde van de betrekking waaraan dit wachtgeld wordt ontleend, aanspraak heeft of verkrijgt op een uitkering krachtens de Werkloosheidswet, de Ziektewet, de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen, de Regelingen IVA of WGA, een wachtgeldregeling voor zogenaamde B3-instellingen dan wel een uitkering krachtens het bepaalde in Staatsblad 1979, nr. 769 en/of een invaliditeitspensioen krachtens het pensioenreglement van het Pensioenfonds Openbare Bibliotheken en/of een invaliditeitspensioen krachtens de Algemene Burgerlijke Pensioenwet wordt gedurende de termijn waarover die aanspraak bestaat het wachtgeld slechts uitbetaald voor zover het evenbedoelde uitkeringen te boven gaat.

Artikel 5D

- 1 Indien de belanghebbende recht heeft op een uitkering ingevolge het pensioenreglement van het Pensioenfonds Openbare Bibliotheken, en de belanghebbende de uitkering heeft aangevraagd en toegekend gekregen, wordt het wachtgeld slechts uitbetaald voor zover het evenbedoelde uitkeringen te boven gaat.
- 2 Indien de belanghebbende recht heeft op een uitkering ingevolge het pensioenreglement van het Pensioenfonds Openbare Bibliotheken en de belanghebbende heeft nagelaten deze aan te vragen, wordt het wachtgeld slechts uitbetaald, voor zover het de evenbedoelde uitkeringen te boven zou gaan, indien hij deze zou hebben aangevraagd.

Artikel 6

Het wachtgeld wordt vermeerderd met een toeslag ter hoogte van de kinderbijslag waarvoor de rechthebbende in aanmerking zou komen indien het dienstverband met de werkgever

zou zijn voortgezet. Op deze toeslag wordt in mindering gebracht de kinderbijslag, die onder welke benaming ook, elders voor dat kind wordt ontvangen.

Artikel 7

- 1 Het recht op wachtgeld eindigt:
 - a met ingang van de dag, volgend op de dag van overlijden van de rechthebbende;
 - b met ingang van de eerste dag van de maand volgende op die waarin de rechthebbende de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt;
 - c met ingang van de datum, waarop voor de rechthebbende gedurende achttien maanden een aanspraak op een uitkering krachtens de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering, de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen, de Regelingen IVA of WGA heeft bestaan uit hoofde van de betrekking waaraan dit wachtgeld wordt ontleend, dan wel, in het geval bedoeld in artikel 5c lid 1, met ingang van de datum, waarop voor de rechthebbende gedurende 24 maanden zodanige aanspraken hebben bestaan;
 - d indien het recht op wachtgeld geheel wordt afgekocht.
- 2 Het recht op wachtgeld kan geheel of ten dele vervallen worden verklaard indien de rechthebbende:
 - a zich zodanig gedraagt, dat hij, ware hij in dienst gebleven, zou zijn ontslagen;
 - b de gegevens, die noodzakelijk zijn voor de vaststelling of de vermindering van het wachtgeld niet, niet volledig, of onjuist verstrekt.

Artikel 8

- 1 Indien rechthebbende:
 - a een hem aangeboden ambt of betrekking, welke hem in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden redelijkerwijs kan worden opgedragen, weigert te aanvaarden;
 - b in de gelegenheid is om op een wijze, die voor hem passend kan worden geacht, inkomsten te verkrijgen, en daarvan geen gebruik maakt;
 - c inkomsten, als bedoeld in artikel 5A, zonder voldoende reden prijsgeeft, dan wel door eigen schuld of toedoen verloren doet gaan; wordt het wachtgeld verminderd met het bedrag, waarmee het wachtgeld vermeerderd met de verzuimde, dan wel met de prijsgegeven of verloren gegane inkomsten de berekeningsgrondslag zou hebben overschreden.
- 2 Het wachtgeld wordt niet uitbetaald voor de duur dat de rechthebbende:
 - a de hem opgelegde verplichtingen niet of niet volledig nakomt;
 - b metterwoon verblijf houdt in het buitenland, tenzij hem op zijn verzoek hiervoor door de voormalige werkgever toestemming is verleend;
 - c zich onvoldoende houdt aan de voorschriften van het bevoegde uitvoeringsorgaan van de sociale verzekeringswetten.

Artikel 9

Het recht op wachtgeld wordt opgeschort voor de duur:
dat de rechthebbende zich ingevolge wettelijke verplichting als militair of als noodwachter in werkelijke dienst bevindt.

Artikel 10

Op verzoek van de rechthebbende kan het wachtgeld geheel of ten dele worden afgekocht.

Artikel 11

Aan de rechthebbende, die in de gelegenheid is elders inkomsten uit arbeid of bedrijf te gaan verwerven en die daartoe genoodzaakt is te verhuizen, kan een tegemoetkoming in de verhuiskosten worden toegekend overeenkomstig Bijlage I: Regeling Vergoeding Verhuiskosten.

Artikel 12

- 1 Het wachtgeld wordt uitbetaald in maandelijkse termijnen. Met toestemming van de rechthebbende kan uitbetaling in langere termijnen plaatsvinden.
- 2 Zo spoedig mogelijk na overlijden van de rechthebbende wordt aan zijn nagelaten betrekkingen in de zin van BW 7: 674 lid 3 een bedrag uitgekeerd gelijk aan de berekeningsgrondslag over een tijdvak van drie maanden, vermeerderd met de toeslag, bedoeld in artikel 6.
Wordt op het wachtgeld een vermindering toegepast, krachtens artikel 5A, 5B, 5C of 8 wordt artikel 7 tweede lid, toegepast dan is de uitkering gelijk aan het bedrag van het wachtgeld, vermeerderd met de toeslag bedoeld in artikel 6, dat de belanghebbende op de dag van het overlijden ontving over een tijdvak van drie maanden.
Bij overlijden in de periode van opschorting van het wachtgeld krachtens artikel 9, onder b, bestaat geen aanspraak op uitkering als in dit lid bedoeld.
- 3 Laat de rechthebbende geen betrekkingen als bedoeld in het tweede lid na, dan kan het daar bedoelde bedrag geheel of ten dele worden uitgekeerd voor de betaling van de kosten van de laatste ziekte en van de lijkbezorging, indien zijn nalatenschap voor de betaling van die kosten ontoereikend is.

Bijlage D2

Regeling eenmalige vergoeding

(ex artikel 73)

Artikel 1

De in artikel 73 bedoelde werknemer -hierna aan te duiden als rechthebbende- heeft per ontslagdatum recht op een eenmalige vergoeding.

Artikel 2

- 1 a De in artikel 1 bedoelde eenmalige vergoeding bedraagt:
 - één maand brutosalairis per gewerkt dienstjaar tot aan de leeftijd van 40 jaar;
 - anderhalve maand brutosalairis per gewerkt dienstjaar vanaf de leeftijd van 40 tot 50 jaar;
 - twee maanden brutosalairis per gewerkt dienstjaar vanaf de leeftijd van 50 jaar, met als maximum de werkelijke inkomstenderving tot de aanvang van de kalendermaand waarin de werknemer de leeftijd van 65 jaar bereikt.
- b In afwijking van het onder a. gestelde wordt, indien de werknemer recht kan doen gelden op een uitkering ingevolge het pensioenreglement van het Pensioenfonds Openbare Bibliotheken, onder de werkelijke inkomstenderving verstaan de inkomstenderving tot de aanvang van de kalendermaand waarin de werknemer de leeftijd van 65 jaar bereikt, verminderd met de inkomsten uit eventuele uitkeringen ingevolge het pensioenreglement van het Pensioenfonds Openbare Bibliotheken, welke de werknemer zou kunnen genieten vanaf de maand waarin hij de leeftijd van 62 jaar bereikt tot aan de maand waarin hij de leeftijd van 65 jaar bereikt.

- 2 a Onder 'brutosalaris' als bedoeld in lid 1 dient te worden begrepen het laatstgenoten bruto-maandsalaris vermeerderd met vaste en overeengekomen looncomponenten, zoals bijvoorbeeld vakantiegeld, structurele eindejaarsuitkering en de toelage onregelmatige diensten (laatstbedoeld bedrag wordt berekend door uit te gaan van het gemiddelde maandbedrag over de laatste drie maanden voorafgaand aan de ontslagdatum).
- b M.b.t. de berekening van de diensttijd / het aantal dienstjaren zoals bedoeld in lid 1 geldt het volgende:
- Onder diensttijd in de zin van deze regeling wordt verstaan: de diensttijd voor bepaalde of onbepaalde tijd doorgebracht in een dienstverband met een openbare bibliotheek in de zin van de wet of een andere onder de werkingssfeer van deze CAO vallende instelling, een wetenschappelijke of speciale bibliotheek in de zin van de wet, of een overheidsbibliotheek die niet beantwoordt aan een der voorgaande omschrijvingen, met uitzondering van de tijd die voorafgaat aan een onderbreking in de diensttijd door ontslag van langer dan een jaar. Genoten (periodes van) onbetaald studie-, ouderschaps-, calamiteitenverlof etc. worden bij de berekening van de diensttijd buiten beschouwing gelaten.
 - Als peildatum voor de berekening van het dienstverband geldt de datum waarop de arbeidsovereenkomst als gevolg van het gestelde in artikel 73 Algemeen Gedeelte van de CAO eindigt.
 - De diensttijd wordt afgerond op hele jaren, waarbij een half jaar plus één dag naar boven wordt afgerond. Een periode van een half jaar of minder wordt buiten beschouwing gelaten.

Artikel 3

- 1 Indien de rechthebbende een hem uiterlijk één maand vóór de ontslagdatum door de oude werkgever bij dezelfde of een andere werkgever aangeboden passende functie op onredelijke gronden weigert te aanvaarden, heeft de werkgever de bevoegdheid om niet tot uitbetaling van de vergoeding zoals bedoeld in de artikelen 1 en 2 over te gaan.
- 2 Onder de in lid 1 bedoelde passende functie dient het hiernavolgende te worden verstaan:
 - er is sprake van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, ingaande aansluitend aan de beëindiging van de arbeidsovereenkomst met de oude werkgever;
 - de werkzaamheden worden verricht op grond van een in algemene zin gelijke opdracht en zijn gericht op globaal hetzelfde resultaat als de voorafgaande functie;
 - de werkzaamheden worden gesalarieerd volgens dezelfde salarisschaal of geven recht op een zelfde of hoger salaris, zowel ten aanzien van het aanvangssalaris als ten aanzien van het bij de functie behorende salarismaximum;
 - de plaats van tewerkstelling is bereikbaar binnen een reistijd die niet langer is dan 125% van de oude reistijd van de voorafgaande functie met een minimum van dertig minuten, bij gebruikmaking van dezelfde middelen van vervoer;
 - de omvang van de aanstelling verschilt niet meer dan vier uur per week van de omvang van de voorafgaande functie; een eventueel optredend lager inkomen ten gevolge van een kortere arbeidsduur wordt door de oude werkgever volledig gecompenseerd;
 - er is geen sprake van een pensioenbreuk; een eventuele pensioenbreuk wordt door de oude werkgever hersteld.
- 3 Indien de werknemer meent dat deze een aangeboden functie als bedoeld in lid 1 niet kan aanvaarden, doet hij hiervan binnen veertien dagen schriftelijk mededeling aan de werkgever.
- 4 Indien de werkgever op grond van de mededeling van de werknemer als bedoeld in het derde lid gebruik wenst te maken van de bevoegdheid niet tot uitbetaling van de vergoeding over te gaan op grond van het gestelde in het eerste lid, stelt de werkgever de werknemer hiervan binnen veertien dagen schriftelijk op de hoogte.
- 5 Indien de werknemer op grond van de mededeling van de werkgever als bedoeld in het

vierde lid meent dat de werkgever ten onrechte een beroep doet op de mogelijkheid onder lid 1 om af te zien van de uitbetaling van de vergoeding in verband met de weigering een passende functie te aanvaarden, kan de werknemer die toegang heeft tot de Vaste Commissie van Advies inzake Arbeidsrechtelijke Geschillen ex artikel 69 van deze CAO, zich binnen één maand na de mededeling van de werkgever als bedoeld in lid 4, wenden tot deze Commissie, teneinde een uitspraak te vragen over de redelijkheid van deze weigering. De arbeidsovereenkomst blijft in stand gedurende de behandeling van het geschil. Indien de commissie oordeelt dat de weigering door de werknemer niet onredelijk is, is de werkgever verplicht tot uitbetaling van de vergoeding over te gaan.

Artikel 4

- 1 Indien bij een ontslag in het kader van artikel 1 één of meer leden van de werknemersorganisaties bij deze CAO betrokken zijn, dient de werkgever met deze werknemersorganisaties overleg te voeren m.b.t. de van toepassing zijnde (eventueel van Bijlage D2 afwijkende) vergoedingsregeling.
- 2 Van de in artikel 2 genoemde vergoedingsregeling kan slechts worden afgeweken op grond van een, door de werkgever met de werknemersorganisaties bij de CAO, schriftelijk overeengekomen sociaal plan indien dit plan in een eigen vergoedingsregeling voorziet.
- 3 Het gestelde in artikel 2 laat onverlet het recht van de werkgever en de werknemer zich op grond van BW 7: 685 te wenden tot de kantonrechter tot ontbinding van de arbeidsovereenkomst; in een zodanig geval is het gestelde in de artikelen 1 en 2 niet van toepassing.

Artikel 5

De op 31 december 1999 reeds toegekende wachtgeldrechten worden door het van kracht worden van artikel 73 jö Bijlage D2 per 1 januari 2000 niet aangetast.

Bijlage E

Regeling Studiefaciliteiten

(Ex artikel 64)

Artikel 1

Begripsomschrijving

Studiefaciliteiten:

- a studieverlof als bedoeld in artikel 3 van deze regeling;
- b tegemoetkoming in studiekosten als bedoeld in artikel 4 van deze regeling.

Artikel 2

Algemene voorwaarden

- 1 De werknemer die voor studiefaciliteiten in aanmerking wenst te komen dient het verzoek daartoe in de regel in voor de aanvang van de studie. Hij laat dit verzoek vergezeld gaan van de voor de beoordeling door de werkgever noodzakelijke gegevens en van een schatting van de te maken studiekosten.
- 2 De werkgever kan – alvorens een tegemoetkoming in de studiekosten te verlenen – een studieadvies of, in bijzondere gevallen, een psychologisch advies inwinnen.
- 3 Studiefaciliteiten worden verleend voor een bepaalde termijn, die wordt afgeleid van de normaal te achten studieduur.
- 4 Verleende studiefaciliteiten kunnen worden ingetrokken indien de werkgever op grond van verkregen inlichtingen van oordeel is dat betrokkene niet in die mate studeert en/of vorderingen maakt dat hij in staat kan worden geacht de studie binnen de in het derde lid genoemde termijn te voltooien.

Artikel 3

Studieverlof

De werkgever kan studieverlof toekennen voor het volgen van lessen, voor de deelneming aan examens of tentamens, en voor de voorbereiding daarvan.

Artikel 4

Tegemoetkoming in studiekosten

- 1 Voor volledige tegemoetkoming komen in aanmerking:
 - a indien de studie in een andere plaats dan de woon- of standplaats gevolgd moet worden, de noodzakelijk gemaakte reiskosten
 - b de werkelijk gemaakte kosten welke in verband met het afleggen van een examen noodzakelijkerwijze worden gemaakt voor nachtverblijf en het gebruik van maaltijden.
- 2 Voor een tegemoetkoming tot maximaal 50% komen in aanmerking de noodzakelijk gemaakte cursus- en leskosten, de examen- en diplomakosten, alsmede de aanschaffingskosten van het verplicht gestelde studiemateriaal.
3. Een tegemoetkoming in studiekosten wordt eerst verleend nadat de werknemer schriftelijk heeft verklaard dat hij bekend is met de verplichting tot gehele of gedeeltelijke terugbetaling als bedoeld in artikel 5 van deze regeling.

Artikel 5

Terugbetaling tegemoetkoming studiekosten

- 1 De werknemer is verplicht tot terugbetaling van de aan hem verleende tegemoetkoming in de studiekosten ingeval:
 - a hem op eigen verzoek of wegens aan hemzelf te wijten feiten of omstandigheden ontslag wordt verleend, vóórdat de studie met goed gevolg is afgesloten;

- b de studie niet met goed gevolg is afgesloten op grond van omstandigheden die naar het oordeel van de werkgever aan de werknemer te wijten zijn;
 - c hem op eigen verzoek of wegens aan hemzelf te wijten feiten of omstandigheden ontslag wordt verleend binnen een termijn van drie jaar sedert de datum waarop de studie met goed gevolg is afgesloten.
- 2 De in lid 1 bedoelde verplichtingen tot terugbetaling worden beperkt:
- a in gevallen bedoeld in lid 1 sub a en b, tot het bedrag dat de werknemer is uitbetaald in het tijdvak van drie jaar, voorafgaande aan de datum, waarop de desbetreffende omstandigheid zich heeft voorgedaan;
 - b in het geval, bedoeld in lid 1 sub c, voor elke maand, welke ontbreekt aan de daarin genoemde termijn, tot 1/36 gedeelte van het bedrag dat de werknemer is uitbetaald in het tijdvak van drie jaar voorafgaande aan de datum waarop de studie is afgesloten.
- 3 De in het eerste lid bedoelde verplichting geldt niet ingeval het ontslag geschiedt met recht op wachtgeld of direct ingaand pensioen;

Bijlage F

Nadere regeling van de Vaste Commissie van Advies inzake Arbeidsrechtelijke Geschillen

(Ex artikel 69)

Artikel 1

- 1 De Vaste Commissie van Advies inzake Arbeidsrechtelijke Geschillen (in deze bijlage verder aangeduid als: Commissie) bestaat uit drie leden.
Voorts wordt voor elk van de drie leden een eerste en een tweede plaatsvervangend lid aangewezen.
- 2 a Eén lid en diens plaatsvervangers worden benoemd door de vertegenwoordigers van de Werkgeversvereniging Openbare Bibliotheken in het COAOB.
b Eén lid en diens plaatsvervangers worden benoemd door de vertegenwoordigers van de ABVAKABO FNV en CNV Publieke Zaak in het COAOB.
c Eén lid en diens plaatsvervangers worden benoemd door de onder a en b genoemde vertegenwoordigers tezamen.
d Het onder c bedoelde lid en diens plaatsvervangers fungeren als voorzitter en respectievelijk plaatsvervangende voorzitters der Commissie.
- 3 De leden der Commissie worden benoemd voor het tijdvak van drie jaar.
Na dit tijdvak kunnen zij terstond opnieuw worden benoemd.
- 4 Het secretariaat der Commissie wordt gevoerd door het secretariaat van het meergenoemde COAOB.

Artikel 2

Een geschil als bedoeld in artikel 69 van de CAO wordt aanhangig gemaakt door toezending van een met redenen omkleed verzoekschrift in viervoud aan het secretariaat der Commissie.

Artikel 3

- 1 Degene, die het geschil aanhangig maakt, doet hiervan onverwijld bij aangetekend schrijven of brief met ontvangstbevestiging mededeling aan de andere partij onder bijvoeging van een afschrift van het verzoekschrift.
- 2 Een afschrift van de in het voorgaande lid bedoelde mededeling wordt gezonden aan het secretariaat der Commissie.
- 3 De wederpartij heeft de mogelijkheid op het in het eerste lid bedoelde verzoekschrift een met redenen omkleed verweerschrift in te dienen bij het secretariaat der Commissie, uiterlijk binnen drie weken na de ontvangst van het in het eerste lid bedoelde aangetekend schrijven of brief met ontvangstbevestiging.
- 4 Afschrift van het in het vorige lid bedoelde verweerschrift dient per aangetekend schrijven of brief met ontvangstbevestiging te worden gezonden aan de partij bedoeld in het eerste lid.

Artikel 4

- 1 De (eerste) mondelinge behandeling van een geschil als bedoeld in artikel 69 van de CAO vindt in het algemeen plaats uiterlijk binnen zes weken na de indiening van het verzoekschrift en in het bijzondere geval omschreven in het tweede lid, uiterlijk dertig dagen na genoemde indiening.
- 2 De voorzitter doet aan partijen ten minste veertien dagen vooraf bij aangetekend schrijven of brief met ontvangstbevestiging mededeling van dag, uur en plaats, waarop de mondelinge behandeling van het geschil zal plaatsvinden.

Artikel 5

Iedere partij heeft het recht kennis te nemen van de door de tegenpartij ingediende stukken en kan tegen vergoeding van kosten daarvan afschrift ontvangen.

Artikel 6

- 1 Partijen verschijnen bij de eerder genoemde mondelinge behandeling, onverminderd het bepaalde in het volgende lid in persoon en kunnen zich door raadslieden laten bijstaan.
- 2 Partijen zijn bevoegd zich door een schriftelijk gemachtigde te doen vertegenwoordigen, indien zij zelf redelijkerwijs niet in de gelegenheid zijn bij de mondelinge behandeling te verschijnen. Indien partijen verhinderd zijn te verschijnen doen zij daarvan ten minste twee dagen voor de dag, waarop de mondelinge behandeling plaatsvindt, schriftelijk mededeling aan de voorzitter onder opgave van redenen.

Artikel 7

- 1 Indien partijen getuigen en/of deskundigen willen doen horen, dienen zij hiervan ten minste twee dagen vóór de dag, waarop de mondelinge behandeling plaatsvindt, mededeling te doen aan de voorzitter, zulks onder opgave van naam, adres, woonplaats en beroep der getuigen en/of deskundigen.
- 2 De Commissie kan ook zelf getuigen en/of deskundigen oproepen, indien zij zulks noodzakelijk acht. De voorzitter doet hiervan onverwijld, doch uiterlijk twee dagen vóór de in het vorige lid bedoelde dag mededeling aan partijen.

Artikel 8

- 1 Partijen kunnen overeenkomen, dat zij het advies van de Commissie als een bindend advies zullen beschouwen, waaraan zij zich zullen conformeren en waarnaar zij zich zullen gedragen.
- 2 Zij doen hiervan uiterlijk twee dagen vóór de dag waarop de mondelinge behandeling plaatsvindt, bij aangetekend schrijven of brief met ontvangstbevestiging mededeling aan de voorzitter onder bijvoeging van een afschrift van de overeenkomst.
- 3 In afwijking van het gestelde in lid 1 en 2 geldt het volgende:
Indien sprake is van een geschil dat voortvloeit uit de toepassing van een beoordelingsregeling ex artikel 51 van de CAO, doet de Commissie een voor beide partijen bindende uitspraak, waarbij zij uitspreekt of de gevolgde procedure juist is geweest en/of de werkgever in redelijkheid tot zijn oordeel heeft kunnen komen.
Indien de Commissie tot het oordeel komt dat de beoordeling niet aan deze voorwaarden voldoet, wordt deze vernietigd.
In het laatste geval moet de werkgever een nieuwe beoordeling uitbrengen, rekening houdend met hetgeen de Commissie in haar uitspraak heeft overwogen.

Artikel 9

Tijdens de mondelinge behandeling van het geschil worden partijen en hun raadslieden, alsmede hun getuigen en/of deskundigen in elkaars tegenwoordigheid gehoord. Partijen en hun raadslieden worden in de gelegenheid gesteld ook zelf vragen te stellen.

Artikel 10

- 1 De Commissie kan een voorlopig onderzoek instellen, waarin partijen afzonderlijk zullen worden gehoord. Indien de Commissie hiertoe besluit, kan zij bepalen, dat de (eerste) mondelinge behandeling later zal plaatsvinden dan binnen de in artikel 4 lid 1, genoemde termijnen.
- 2 De Commissie kan tijdens het in het voorgaande lid bedoelde onderzoek tevens getuigen en/of deskundigen voor zich doen verschijnen, indien zij zulks noodzakelijk acht.

Artikel 11a

De mondelinge behandeling alsmede het voorlopige onderzoek vinden plaats in een voltallige vergadering der Commissie.

Deze vergaderingen zijn niet openbaar. De tijdens deze vergaderingen gedane mededelingen zijn vertrouwelijk.

Artikel 11b

De Commissie kan bepalen de behandeling van een geschil in afwijking van het bepaalde in artikel 4 schriftelijk af te doen.

Artikel 12

De Commissie besluit bij meerderheid van stemmen over haar uitspraak.

De stemming geschiedt mondeling. Het is geen der leden geoorloofd zich van stemming te onthouden.

Artikel 13

Het advies van de Commissie is met redenen omkleed en wordt binnen één maand na de (laatste) mondelinge behandeling bij aangetekend schrijven of brief met ontvangstbevestiging aan partijen medegedeeld.

Artikel 14

Aan de werknemer of werkgever wordt, indien hij een geschil aanhangig maakt bij de Commissie van Geschillen een bedrag van €113,45 in rekening gebracht.

Artikel 15

De kosten door partijen gemaakt, daaronder begrepen de honoraria van de eventueel door partijen geraadpleegde raadslieden en deskundigen, komen ten laste van partijen zelf.

Bijlage I

Regeling Vergoeding Verhuiskosten

(Ex artikel 61)

Artikel 1, begripsomschrijvingen

woonplaats: de gemeente of het met name bekende afzonderlijk liggend deel van die gemeente waar de woning van de werknemer is gelegen;
plaats van tewerkstelling: het gebouw, gebouwencomplex, terrein of vaartuig dat de werknemer voor de normale uitoefening van zijn functie is aangewezen;

gezinsleden: de echtgeno(o)t(e), de eigen, stief- en pleegkinderen van de werknemer, die deel uitmaken van zijn gezin, alsmede de relatiepartner als bedoeld in artikel 1 lid 1 sub n van het algemeen gedeelte van de CAO;

eigen huishouding voeren: het bewonen van woonruimte met een eigen inboedel, omvattende, naast het meubilair ten minste de voor twee vertrekken - waaronder de woonkeuken kan worden begrepen - gebruikelijke stoffering benevens eigen keukenuitrusting;

jaarsalaris: twaalfmaal het tussen werkgever en werknemer overeengekomen bruto maandsalaris vermeerderd met de vakantietoeslag, als bedoeld in artikel 32 van het algemene gedeelte van de CAO;

verhuiskostenvergoeding: tegemoetkoming in de kosten van een verhuizing;

Artikel 2, aanspraak op verhuiskostenvergoeding bij indiensttreding

1 De werknemer, die bij indiensttreding schriftelijk de verplichting heeft opgelegd gekregen te verhuizen, heeft aanspraak op een verhuiskostenvergoeding.

2 Een verhuisplicht als bedoeld in het vorige lid, wordt in beginsel niet opgelegd, indien de afstand van de woning tot de plaats van tewerkstelling 30 of minder kilometer bedraagt.

3 Wanneer de werknemer bij zijn indiensttreding een woning buiten zijn standplaats heeft betrokken, bestaat slechts aanspraak op verhuiskostenvergoeding, indien de keuze van die woonplaats door de werkgever is goedgekeurd. Indien de werknemer later in opdracht van de werkgever naar zijn standplaats verhuist, heeft hij aanspraak op verhuiskostenvergoeding, mits de andere vestiging buiten de standplaats, blijkens de overwegingen, vermeld in een daartoe verleende schriftelijke goedkeuring, een gevolg van woningnood was. Het bepaalde in de vorige volzin is van overeenkomstige toepassing ingeval van verhuizen naar de nabijheid van de standplaats, indien de werknemer daardoor aanmerkelijk dichterbij de plaats van tewerkstelling komt te wonen.

4 Onder nabijheid als bedoeld in lid 3, laatste volzin, dient te worden verstaan een afstand van ten hoogste 30 kilometer van de woning tot de plaats van tewerkstelling.

5 Een verhuiskostenvergoeding als bedoeld in lid 1 kan slechts worden verleend, indien de werknemer bij zijn indiensttreding schriftelijk heeft verklaard dat hij de ontvangen vergoeding zal terugbetalen ingeval hij op eigen verzoek of tengevolge van een ontslag op staande voet door de werkgever een dringende reden in de zin van BW 7: 678, wordt ontslagen, tenzij dit ontslag ingaat twee jaar of langer na de indiensttreding en een jaar of langer na de verhuizing. Overgang zonder onderbreking of met een onderbreking van niet langer dan een maand naar een andere instelling die onder de werkingssfeer van deze CAO valt, wordt niet als een ontslag op eigen verzoek beschouwd.

Artikel 3, aanspraak op verhuiskostenvergoeding ingeval van verhuizing op medisch advies

Ingeval een verhuizing geschiedt op medisch advies in het belang van de werknemer of een van de leden van diens gezin, wordt door de werkgever aan de werknemer een verhuiskostenvergoeding toegekend, mits uit een schriftelijke verklaring van een door de werkgever aangewezen geneeskundige blijkt dat de verhuizing medisch noodzakelijk is.

Artikel 4, het vervallen van de aanspraak op verhuiskostenvergoeding

1 De aanspraak op verhuiskostenvergoeding vervalt, indien de verhuizing niet heeft plaatsgevonden binnen twee jaar nadat de verplichting tot verhuizen als gevolg van een indiensttreding dan wel van een opdracht tot verhuizen is ontstaan.

2 In het geval de verhuizing ten gevolge van buiten de invloedssfeer van de werknemer liggende factoren niet binnen de in het vorige lid genoemde termijn heeft kunnen plaatsvinden, kan de werkgever op een daartoe strekkend verzoek van de werknemer deze termijn met een maximum van één jaar verlengen.

Artikel 5, aard en omvang van de aanspraak

1 De verhuiskostenvergoeding bestaat uit:

a. een bedrag voor de kosten van vervoer van bagage en van de inboedel van de werknemer en zijn gezinsleden naar de nieuwe woning, waaronder begrepen de kosten van het in- en uitpakken (transportkosten);

b een bedrag voor alle andere uit de verhuizing direct voortvloeiende kosten (herinrichtingskosten en dergelijke).

2 Indien de werknemer op de dag waarop de verplichting tot verhuizing ontstaat, dan wel in geval bedoeld in artikel 3, op de dag van de verhuizing een eigen huishouding voert en deze naar de nieuwe woning wordt overgebracht, wordt het bedrag, bedoeld in het vorige lid onder b, gesteld op 12% van het jaarsalaris op de dag van de verhuizing, alsmede een bedrag van €68,07 voor elk tot het gezin behorend medeverhuizend en ten laste van de werknemer komend kind. Daarbij zal de procentuele vergoeding niet minder bedragen dan 12% van het jaarsalaris corresponderend met het maximum van salarisschaal 6 van de Salarisregeling Openbare Bibliotheken, maar niet meer dan 12% van het jaarsalaris corresponderend met het maximum van salarisschaal 14 van de Salarisregeling Openbare Bibliotheken.

3 Indien de werknemer in de gevallen als bedoeld in lid 2 van dit artikel geen eigen huishouding voert, of deze niet naar de woning wordt overgebracht, maar één kamer met gebruikelijke meubilering en stoffering bewoont, kan hem een vergoeding als bedoeld in lid 1 sub b worden toegekend voor de werkelijke gemaakte kosten tot maximaal 4% van het jaarsalaris op de dag van de verhuizing, alsmede een bedrag van €68,07 voor elk tot het gezin behorend medeverhuizend en ten laste van de werknemer komend kind.

4 De werknemer die voor de eerste maal in dienst treedt bij een werkgever als bedoeld in artikel 3 van de CAO heeft aanspraak op een verhuiskostenvergoeding gelijk aan de helft van die welke aan hem zou zijn toegekend als hij niet voor de eerste maal in dienst zou zijn getreden.

5. Bij verhuizing van een gezin, waarvan meerdere gezinsleden aanspraak hebben op een vergoeding in de zin van deze regeling, worden de verhuiskostenvergoeding krachtens dit artikel slechts aan een van deze gezinsleden toegekend.

6. De op grond van dit artikel toegekende vergoedingen zijn netto aan de werknemer uit te keren bedragen.

Artikel 6, berekening van het bedrag als bedoeld in artikel 6 lid 1 sub a (transportkosten)

Aan de werknemer die in aanmerking komt voor een vergoeding als bedoeld in artikel 5 lid 1 sub a, wordt deze vergoeding toegekend op basis van de gebruikelijke tarieven, doch maximaal op basis van de adviesprijzen van de georganiseerde verhuisbedrijven.

Artikel 7, betaalbaarstelling van de vergoeding

1 Het verzoek om toekenning van de verhuiskostenvergoeding moet zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen zes maanden na de verhuizing, gespecificeerd bij de werkgever worden ingediend.

2 Zo spoedig mogelijk na ontvangst ervan is de werkgever verplicht tot uitbetaling over te gaan.

Artikel 8, voorschotregeling

Desgevraagd kan de werknemer een voorschot worden verleend in het bedrag als bedoeld in artikel 5 lid 1 sub b (herinrichtingskosten en dergelijke).

Bijlage J

Regeling Tegemoetkoming Woon-Werkverkeer

(Ex artikel 61)

Artikel 1, begripsomschrijvingen

woonplaats: de gemeente of het met name bekende afzonderlijk liggend deel van die gemeente waar de woning van de werknemer is gelegen;

plaats van tewerkstelling: het gebouw, gebouwencomplex, terrein of vaartuig dat de werknemer voor de normale uitoefening van zijn functie is aangewezen.

Artikel 2, aanspraak op tegemoetkoming woon-werkverkeer

- 1 De werknemer heeft aanspraak op een tegemoetkoming woon-werkverkeer in de reiskosten voor het dagelijks reizen tussen de woning en de plaats van tewerkstelling, indien de afstand tussen deze meer dan tien kilometer bedraagt.. Deze tegemoetkoming heeft betrekking op de enkele reisafstand, voorzover die meer dan tien kilometer en maximaal 30 kilometer bedraagt, waarbij zij over de heen- en de terugreis wordt uitgekeerd.
- 2 De tegemoetkoming woon-werkverkeer is verschuldigd in de noodzakelijk te maken reiskosten en bedraagt €0,19 per kilometer.
- 3 Per dag bedraagt de tegemoetkoming afhankelijk van het aantal kilometers reisafstand maximaal $(30 - 10) \times 2 \times €0,19 = €7,60$.
- 4 Werkgever en werknemer kunnen schriftelijk overeenkomen om een deel van de vakantietoeslag te schrappen, ten gunste van:
 - a een vergoeding door de werkgever (van een deel) van de reiskosten voor woon/werkverkeer binnen een straal van tien kilometer van de plaats van tewerkstelling, en/of
 - b een vergoeding door de werkgever (van een deel) van de reiskosten voor

- tewerkstelling..
- 5 a De werknemer die geen recht heeft op een vergoeding van de verhuiskosten op grond van de Regeling Vergoeding Verhuiskosten (bijlage I), ontvangt geen verhoging van de tegemoetkoming woon-werkverkeer indien hij is verhuisd naar een woonplaats op grotere afstand van zijn plaats van tewerkstelling.
 - b De werknemer die geen recht heeft op een vergoeding van de verhuiskosten op grond van de Regeling Vergoeding Verhuiskosten (bijlage I), ontvangt indien hij verhuist naar een woonplaats op kleinere afstand van zijn plaats van tewerkstelling een tegemoetkoming in de verhuiskosten. Deze tegemoetkoming bedraagt 24 maal de door zijn verhuizing veroorzaakte verlaging van diens maandelijkse tegemoetkoming woon-werkverkeer, bedoeld in dit artikel. .

Artikel 3, de noodzakelijk te maken reiskosten

Onder noodzakelijk te maken reiskosten, bedoeld in artikel 2 lid 2 wordt verstaan: de kosten van het gebruik van een vervoermiddel, indien het gebruiken van een vervoermiddel in de omstandigheden van het geval gelet op de reisafstand noodzakelijk is.

Artikel 4, tegemoetkoming in de kosten van het dagelijks heen en weer reizen, ingeval van opgelegde verhuisplicht

- 1 Indien de werknemer, aan wie de verplichting tot verhuizing is opgelegd en indien de te reizen afstand tussen woning en plaats van tewerkstelling meer dan tien kilometer bedraagt, ondanks alle pogingen daartoe, er niet in slaagt passende woonruimte in of nabij de standplaats te verkrijgen, wordt hem vanaf het tijdstip dat de verplichting is opgelegd een tegemoetkoming in de kosten van het dagelijks heen en weer reizen tussen zijn woning en de plaats van tewerkstelling verleend. Onder nabijheid van de standplaats dient te worden verstaan een afstand van ten hoogste 30 kilometer van de woning tot de plaats van tewerkstelling,
- 2 De tegemoetkoming bedoeld in lid 1, wordt door de werkgever aan de werknemer voor de eerste maal voor niet langer dan zes maanden verleend. De werkgever kan deze termijn telkens voor niet langer dan drie maanden verlengen, doch uiterlijk tot het tijdstip, waarop ingevolge het bepaalde in artikel 4 Regeling Vergoeding Verhuiskosten de aanspraak op een verhuiskostenvergoeding vervalt. Ingeval de werknemer nalaat al datgene te doen wat redelijkerwijs van hem verwacht mag worden om ten spoedigste passende woonruimte in of (meer) nabij zijn standplaats te verkrijgen, vervalt de tegemoetkoming als bedoeld in lid 1 eveneens.

Artikel 5, nadere vaststelling van de noodzakelijk te maken reiskosten, als bedoeld in artikel 4.

- 1 De tegemoetkoming in de reiskosten voor het dagelijks reizen tussen de woning en de plaats van tewerkstelling, als bedoeld in artikel 4 lid 1 heeft betrekking op de enkele reisafstand, voorzover die meer dan tien kilometer bedraagt, waarbij zij over de heen- en de terugreis wordt uitgekeerd.
2. De tegemoetkoming bedraagt €0,19 per kilometer.

Bijlage K (vervallen per 1 januari 2007)

Bijlage L

Regeling Meerkeuzesysteem Arbeidsvoorwaarden

(ex artikel 14 CAO)

(per 1 januari 2006)

artikel 1 Bronnen en Doelen

De arbeidsvoorwaarden die de werknemer kan inwisselen zijn de navolgende tijdbronnen:

- a de voor hem, op grond van artikel 27 CAO geldende jaarlijkse vakantie-uren voorzover deze het wettelijk minimum aantal vakantie-uren van 144 (= 20 x 7,2) overstijgen;
- b de op grond van de overgangsbepaling bij het vervallen van de leeftijdsgedagen vakantie (artikel 27, lid 7 CAO) bestaande opgebouwde rechten;
- c maximaal 3 extra gekochte vakantiedagen (3x 7,2 uur);
- d vrije tijd die ontstaat als gevolg van de toepassing van artikel 22 van de CAO;

en de navolgende geldbronnen:

- e het bruto salaris;
- f de bruto vakantietoeslag met inachtneming van het minimum als bedoeld in artikel 32 van de CAO de Wet minimumloon en minimumvakantietoeslag;
- g de eindejaarsuitkering als bedoeld in artikel 76 CAO;
- h de vergoeding onregelmatige dienst als bedoeld in artikel 12 CAO;
- i de mobiliteitstoeslag als bedoeld in artikel 19 van de CAO;
- j arbeidsmarkttoeslag als bedoeld in artikel 20 van de CAO.

Artikel 2 Bestedingsdoelen

De in artikel 1 genoemde bronnen kunnen met inachtneming van het gestelde in dit artikel en de hierna navolgende artikelen van deze bijlage worden ingewisseld voor de volgende bestedingsdoelen.

Tijddoelen: maximaal drie extra vakantiedagen (van 7,2 uur) per jaar;

en de navolgende gelddoelen:

- a contant geld, een bruto uitkering ineens, dat de werknemer te zijner beoordeling kan inzetten voor sparen binnen een levensloopregeling;
- b spaarloonregeling als bedoeld in artikel 15 van de CAO, alleen in kalenderjaren waarin de werknemer niet spaart binnen een levensloopregeling;
- c de aanschaf van een fiets in een fietsenplan conform artikel 13 van de CAO;
- d het (laten) voldoen van de contributie van een werknemersorganisatie;

Artikel 3 Waarde van een uur in geld

Voor de toepassing van deze regeling geldt als maatstaf dat de waarde van een uur is 1/156 is van het maandsalaris, conform de definitie van het uurloon in artikel 1, lid 1, sub t van de CAO.

Artikel 4 Wijze totstandkoming keuze

- 1 De werknemer maakt individueel zijn keuze in overeenstemming met de werkgever.
- 2 Indien de werknemer gebruik wenst te maken van het bepaalde in lid 1 dan dient hij voor 1 september van ieder kalenderjaar schriftelijk aan de werkgever kenbaar te maken welke bronnen hij in het volgende kalenderjaar wil inwisselen tegen welke doelen.

- 3 De beslissing op het verzoek van de werknemer wordt door de werkgever binnen drie maanden schriftelijk aan de werknemer medegedeeld.
- 4 De werkgever honoreert het verzoek geheel dan wel gedeeltelijk. Indien de werkgever het verzoek in het geheel niet dan wel gedeeltelijk inwilligt, doet hij dit onder schriftelijke opgave van redenen.
- 5 De keuze die de werknemer maakt geldt, tenzij schriftelijk anders wordt overeengekomen en voor zover niet in strijd met het bij of krachtens wet bepaalde, voor de duur van maximaal één kalenderjaar. Gedurende deze periode kan de keuze noch door de werknemer, noch door de werkgever worden gewijzigd. Uitsluitend in geval van een belangrijke wijziging van omstandigheden, dan wel in de arbeidsovereenkomst van de werknemer, kunnen partijen in overleg tot andere keuzes komen.
- 6 De werkgever is verplicht de werknemer te wijzen op de financiële gevolgen van de door de werknemer te maken keuze(n).
- 7 De werkgever kan in overleg met de OR/personeelsvertegenwoordiging dan wel het personeel een van de leden 2 en 3 afwijkende termijn overeenkomen.

Artikel 5 Tussentijdse beëindiging van het dienstverband

Ingeval het niet mogelijk is om opgespaarde uren voor de beëindiging van het dienstverband op te nemen, worden deze resterende uren uitbetaald tegen het dan geldende uurloon. Het voorgaande is eveneens van toepassing indien een dienstbetrekking wordt beëindigd tijdens de periode waarin wordt gespaard als gevolg van langdurige ziekte.

Artikel 6 Deeltijd

Voor de deeltijdwerknemers gelden de in deze regeling genoemde aantallen uren/dagen naar evenredigheid verminderd.

Artikel 7 Administratie van afspraken

De werkgever voert een deugdelijke administratie van de gemaakte afspraken, ziet toe op de uitvoering en verstrekt aan de werknemer tenminste éénmaal per kalenderjaar een overzicht van de stand van de overeengekomen bestedingen.