

**CAO 2011– 2013 verzelfstandigde rijksmusea
Looptijd 1 juli 2011 – 1 april 2013**

Inhoudsopgave

Artikel	Omschrijving	Bladzijde
1	Definities	7
2	Deeltijdarbeid	8
3	Algemene verplichtingen van de werkgever	8
4	Algemene verplichtingen van partijen bij deze cao	9
5	Algemene verplichtingen van de werknemer	10
6	Indienstneming en ontslag	11
7	Arbeidsduur en werktijden	14
8	Functiegroepen en salarisschalen	15
9	Bijzondere beloningen	17
10	Feestdagen	19
11	Buitengewoon verlof	19
12	Vakantie	21
13	Vakantietoelage	23
14	Eindejaarsuitkering	23
15	Ontwikkelbeleid	23
16	Arbeidsongeschiktheid	24
17	Uitkering bij overlijden	26
18	Pensioenregeling	26
19	Kostenvergoedingen	27
20	Tussentijdse herziening	28
21	Uitleg en geschillen	28
22	Onvoorziene gevallen	28
23	Looptijd	28
Bijlage 1a	Salarisverhoging	30
Bijlage 1b	Salarisschalen	30
Bijlage 2	Pensioenregeling	31
Bijlage 3	Tijdelijke aanstellingen wetenschappelijk personeel	31
Bijlage 4	Mobiliteitsmanagement	33
Bijlage 5	Overgangsregeling afschaffen leeftijdsvakantie-uren	33
Bijlage 6	Procedure bij reorganisaties	33
Bijlage 7	Ondernemingen onder de werkingssfeer van de cao	33
Bijlage 8	Protocol CAO 2011-2013	34
Bijlage 9	Seizoenmedewerkers	34
Bijlage 10	Vrijwilligers	34
Bijlage 11	Adressenlijst	34
Register		36

Artikel 1 Definities

In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

- a. **Vereniging van Rijksgesubsidieerde Musea:**
partij ter ener zijde;
- b. **Werkgever:**
elk lid van partij ter ene zijde, voor zover door partijen bij deze cao opgenomen of tussentijds opgenomen in de in bijlage 8 opgenomen lijst;
- c. **Vakverenigingen:**
partijen ter andere zijde;
- d. **Werknemer:**
iedere persoon die op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst is van de werkgever en waarvan de functie is ingedeeld of gezien de aard der werkzaamheden behoort te worden ingedeeld in de salarisschalen als genoemd in bijlage 1b van deze cao;
- e. **Partner:**
de echtgenoot/echtgenote, de geregistreerde partner, alsmede de partner met wie de niet-gehuwde werknemer, met het oogmerk duurzaam samen te leven, een gemeenschappelijke huishouding voert. Niet als partner wordt beschouwd de huisgenoot met wie bloedverwantschap in de eerste of tweede graad bestaat;
- f. **OR:**
de ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden;
- g. **CAO:**
deze collectieve arbeidsovereenkomst met inbegrip van de daarbij behorende bijlagen;
- h. **BW:**
boek 7 titel 10 Burgerlijk Wetboek;
- i. **Maand:**
een kalendermaand;
- j. **Week:**
een periode van 7 etmalen, waarvan het eerste aanvangt bij het begin van de eerste dienst op maandagochtend;
- k. **Weekeinde:**
Het tijdvak tussen zaterdag 00.00 uur en zondag 24.00 uur
- l. **Dienstrooster:**
een werktijdenregeling die aangeeft op welke tijdstippen werknemers normaliter hun werkzaamheden aanvangen, deze beëindigen en onderbreken;
- m. **Normale arbeidsduur:**
een contractuele arbeidsduur van 36 uur gemiddeld per week op jaarbasis;
- n. **Maandsalaris:**
het salaris zoals geregeld in bijlage 1 van deze cao, inclusief een eventuele persoonlijke garantietoeslag;
- o. **Maandinkomen:**
het maandsalaris vermeerderd met de toeslag voor tijdelijke waarneming als bedoeld in artikel 8 lid 6, alsmede de toeslagen voor roosterdienst en bereikbaarheidsdienst als bedoeld in artikel 9, leden 1, 2 en 3;
- p. **Jaar:**
kalenderjaar, tenzij anders vermeld;
- q. **Jaarsalaris:**
12 keer het maandsalaris;
- r. **Jaarinkomen:**
12 keer het maandinkomen, vermeerderd met de vakantietoeslag en de eindejaarsuitkering;
- s. **Uursalaris:**
1/156ste van het maandsalaris;
- t. **Standplaats:**
de door de werkgever als zodanig aangegeven plaats waar de werknemer als regel zijn werkzaamheden verricht of van waaruit als regel zijn werkzaamheden aanvangen.

Artikel 2 Deeltijdarbeid

1. Verzoek tot deeltijdarbeid

De Wet Aanpassing Arbeidsduur is niet van toepassing voor zover het betreft het recht op vermeerdering van de overeengekomen arbeidsduur. De werkgever kan dit verzoek toewijzen, indien de vermeerdering niet in strijd is met enig belang van de werkgever.

2. Arbeidsvoorwaarden naar rato

Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de bedongen arbeid minder bedraagt dan de normale arbeidsduur zijn de bepalingen van deze cao, naar rato van de individuele arbeidsduur, op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij in deze cao anders is geregeld.

3. Tijdelijke deeltijdarbeid

- a. Het bepaalde in het eerste en tweede lid geldt eveneens voor een verzoek tot tijdelijk werken in deeltijd, mits dit organisatorisch inpasbaar is.
- b. De termijn dient ten minste één jaar en ten hoogste drie jaren te bedragen.
- c. De nieuwe tijdelijke arbeidsduur dient ten minste de helft van de voor de betreffende werknemer geldende arbeidsduur te bedragen.
- d. De werknemer die op grond van deze bepaling een beroep doet op tijdelijk werken in deeltijd behoudt het recht op terugkeer naar de eigen functie of, indien dit niet mogelijk is, het eigen functieniveau.

Artikel 3 Algemene verplichtingen van de werkgever

1. Toepassing cao

De werkgever verplicht zich geen werknemers in dienst te nemen of te houden op voorwaarden die in strijd zijn met deze cao.

- a. De bepalingen met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden van deze CAO zijn niet van toepassing op de voormalig universitair werknemers van de Universiteiten van Amsterdam, Leiden en Wageningen die in verband met de overdracht van de botanische en zoölogische collecties en hieraan gerelateerde activiteiten van deze universiteiten in dienst zullen komen bij de Stichting Nederlands Centrum voor Biodiversiteit Naturalis (hierna te noemen: "NCB Naturalis"). In plaats daarvan zal NCB Naturalis op de arbeidsovereenkomsten met deze voormalig universitaire werknemers de bepalingen zoals opgenomen in de separaat tussen partijen bij deze CAO overeengekomen 'Arbeidsvoorwaardenregeling Voormalig Universitair Werknemers' toepassen.

2. Individuele arbeidsovereenkomst

De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele overeenkomst arbeidsovereenkomst aangaan waarin verwezen wordt naar deze cao, die van de individuele arbeidsovereenkomst integraal deel uitmaakt.

3. Uitreiking cao

De werkgever zal aan de werknemer een exemplaar van de cao, alsmede van de wijzigingen daarop, uitreiken.

4. Wervingsbeleid

Bij het ontstaan van vacatures zal de werkgever, rekening houdend met het advies van de OR, alsmede rekening houdend met de uitgangspunten van een normale bedrijfsvoering, overgaan tot een interne wervingsprocedure. Gelijkijdig kan worden gestart met een externe wervingsprocedure.

5 Arbeidsomstandigheden

De Arbeidsomstandighedenwet is van toepassing.

6 Vakbondsfaciliteiten

- a. **Werkgeversbijdrage**
De VRM verklaart zich bereid om tot 2017 aan de vakverenigingen vallend onder deze CAO een bijdrage te verstrekken van € 20.000 per jaar (met ingang van 1 januari 2012). De vakverenigingen dragen zelf zorg voor de onderlinge verdeling van dit bedrag.
- b. **Organisatorische faciliteiten**
De werkgever zal ten behoeve van het vakbondswerk in de onderneming de volgende faciliteiten toekennen onder voorwaarde dat dit vakbondswerk de bestaande communicatie- en overlegstructuren niet doorkruist of belemmert, de voortgang van de werkzaamheden in de onderneming niet worden geschaad en dat jaarlijks een schriftelijke opgave plaatsvindt van de kaderleden van de vakorganisatie die ondernemingsgerichte activiteiten ontplooiën:
 1. op verzoek zal door de werkgever een vergaderruimte of spreekkamer ter beschikking worden gesteld;
 2. de werkgever zal de kaderleden een gepast gebruik toestaan van telecommunicatie- en reproductieapparatuur en, indien aanwezig, van Internet en e-mailfaciliteiten;
 3. voor het doen van zakelijke mededelingen kan gebruik gemaakt worden van publicatieborden.
- c. De werknemer kan de werkgever verzoeken gebruik te mogen maken van de fiscale mogelijkheden om de contributie van de werknemersorganisatie die partij is bij deze CAO van het bruto salaris of de bruto vakantietoelage te laten inhouden.
- d. Voor een verlofregeling betreffende vakbondsbijeenkomsten wordt verwezen naar artikel 11, lid 3 van deze CAO.

7 Getuigschrift

Artikel 7:656 BW is van toepassing.

8 Medezeggenschap

1. Voor ondernemingen die vallen onder artikel 35.b van de Wet op de Ondernemingsraden (tussen 10 en 50 werknemers), zal - indien ten minste drie kandidaten op de wettelijk voorgeschreven wijze worden voorgedragen en verkozen - de Wet op de Ondernemingsraden van toepassing zijn.
2. De grens voor het verplicht stellen van een ondernemingsraad wordt neergelegd bij 35 werknemers of meer.

Artikel 4 Algemene verplichtingen van partijen bij deze cao

1. Nakoming door partijen

Partijen zullen deze overeenkomst naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid naleven en handhaven.

2. Nakoming door leden

Partijen zullen bevorderen, dat hun leden de bepalingen van deze overeenkomst naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid naleven.

Artikel 5 Algemene verplichtingen van de werknemer

1. Goed werknemerschap

De werknemer is gehouden de belangen van het bedrijf van de werkgever als een goed werknemer te behartigen, ook indien geen uitdrukkelijke opdracht daartoe is gegeven.

2. Uitvoering opgedragen werkzaamheden

De werknemer is gehouden alle hem door of namens de werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover deze redelijkerwijze van hem kunnen worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen.

3. Arbeidsomstandigheden

De werknemer is mede verantwoordelijk voor de orde, veiligheid en de arbeidsomstandigheden in het bedrijf van de werkgever en gehouden tot naleving van de desbetreffende aanwijzingen en voorschriften door of namens de werkgever gegeven.

4. Nevenwerkzaamheden

- a. Indien de werknemer enigerlei arbeid voor derden gaat verrichten of als zelfstandige een nevenbedrijf gaat voeren, dient hij dit vooraf aan de werkgever te melden. Indien naar het oordeel van de werkgever te verwachten valt dat de nevenwerkzaamheden schadelijk zijn voor een goede vervulling van het dienstverband dan wel zakelijke belangen van de werkgever schaden, is hij bevoegd de nevenwerkzaamheden te verbieden of aan het verrichten ervan voorwaarden te verbinden, hetgeen door hem schriftelijk en gemotiveerd aan werknemer wordt medegedeeld. Dit laat onverlet het bepaalde in artikel 11, lid 6.
- b. De werknemer die arbeidsongeschikt wordt als gevolg van niet door de werkgever goedgekeurde nevenwerkzaamheden, verliest elke aanspraak op de in artikel 16 geregelde aanvullingen op de wettelijke uitkeringen in geval van arbeidsongeschiktheid.

5. Geheimhouding

- a. Tijdens het dienstverband en na beëindiging daarvan, verplicht de werknemer zich tot volstrekte geheimhouding omtrent al die ondernemingsaangelegenheden waarvan hij weet of redelijkerwijs kan vermoeden dat geheimhouding vereist is, ongeacht de wijze waarop deze ter kennis zijn gekomen. De werkgever behoudt zich het recht voor de als gevolg van schending van de geheimhoudingsplicht geleden schade op de (ex-) werknemer te verhalen.
- b. De werknemer is ter zake tevens gehouden aan de voorwaarden die de werkgever bij het verwerven van opdrachten met de cliënten is overeengekomen voor zover de werkgever deze voorwaarden schriftelijk aan de werknemer heeft medegedeeld.

6. Misbruik van positie

De werknemer zal zich ervan onthouden:

- a. middellijk of onmiddellijk deel te nemen aan ten behoeve van de onderneming door derden uit te voeren aannemingen, leveringen of werken;
- b. middellijk of onmiddellijk geschenken met handelswaarde, provisie of beloning aan te nemen van personen of rechtspersonen, waarmee hij door of vanwege zijn functie direct of indirect in aanraking komt;
- c. andere werknemers van de onderneming te verplichten tot het verrichten van persoonlijke diensten;
- d. goederen van de onderneming te gebruiken voor eigen doeleinden.

7. Intellectuele eigendom

- a. Onverminderd het wettelijk bepaalde inzake het van rechtswege aan de werkgever toekomen van industriële en intellectuele eigendomsrechten, verkrijgt de werkgever

het uitsluitend recht op de door de werknemer in het kader van zijn dienstverband door hem alleen of in samenwerking met anderen gedane uitvindingen, verkregen uitkomsten, modellen, uitgedachte werkwijzen, tekeningen, software, geschreven en/of vervaardigde werken. De werkgever verkrijgt een gelijk recht ten aanzien van zaken en/of goederen als hiervoor omschreven, welke de werknemer niet in het kader van zijn dienstverband, maar aantoonbaar met gebruikmaking van aan de werkgever ontleende kennis of vaardigheid heeft verkregen.

- b. De werknemer is verplicht in opdracht en voor rekening van de werkgever te allen tijde medewerking te verlenen bij het verkrijgen van, het beschikken over en het handhaven van alle rechten in en buiten Nederland, bedoeld in of voortvloeiend uit het bepaalde onder a.
- c. De werkgever is niet gehouden voor de onder a bedoelde zaken octrooi of andere bescherming aan te vragen. De werkgever is vrij aan derden hulp te verlenen bij pogingen om voor de betreffende uitvindingen enzovoort bescherming te verkrijgen.
- d. In geval de werkgever in een door werknemer gedane uitvinding als bedoeld onder a niet is geïnteresseerd, verkrijgt de werknemer, na toestemming van de werkgever, het recht daarop octrooi aan te vragen. De werkgever zal zich zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen twee maanden nadat een daartoe strekkend schriftelijk verzoek van de betreffende werknemer is ontvangen, uitspreken over het al dan niet verlenen van toestemming. Zolang een dergelijk verzoek niet is ontvangen, is de werkgever vrij van de betrokken uitvindingen gebruik te maken en daarover te publiceren, dan wel daarover aan derden mededeling te doen.
Indien een dergelijk verzoek is ontvangen, zal de werkgever, zolang hij zich over het verzoek niet heeft uitgesproken, waar redelijkerwijs mogelijk met de belangen van de werknemer rekening houden bij enig gebruik van de uitvinding of publicatie daaromtrent.
Indien de werknemer het octrooi heeft verworven, zal hij, wanneer de werkgever dit verlangt, bij het verlenen van licenties aan derden ten behoeve van de werkgever bedingen dat deze de vinding en de daarmee verband houdende specifieke kennis voor zichzelf mag gebruiken en laten gebruiken. Voor zover mogelijk is dit onderdeel op overeenkomstige wijze van toepassing op andere vormen van industriële en intellectuele eigendom.
- e. De werknemer die belangen heeft of verkrijgt bij octrooien of aanvragen daartoe, is verplicht hiervan onmiddellijk kennis te geven aan de werkgever. Deze laatste zal beslissen of het voortduren van deze belangen al of niet verenigbaar is met het dienstverband. In geval de werknemer verzuimt deze kennisgeving te doen, kan het dienstverband onmiddellijk worden verbroken.
- f. Voor zover dit niet afwijkt van enige wettelijke bepaling van dwingende aard, vindt de werknemer in het krachtens de arbeidsovereenkomst genoten salaris vergoeding voor het gemis van de aan de werkgever toevallende rechten van industriële en intellectuele eigendom.

8. Visitatie

De werknemer kan aan visitatie worden onderworpen volgens de binnen het museum vastgestelde veiligheidsregels, welke zijn vastgesteld in overleg met het medezeggenschapsorgaan (OR of PVT).

Artikel 6 Indienstneming en ontslag

1. Individuele arbeidsovereenkomst

De werknemer ontvangt bij indiensttreding een exemplaar van deze cao, alsmede een individuele arbeidsovereenkomst waarin onder meer is opgenomen:

- a. de naam en plaats van vestiging van de werkgever;
- b. de naam, voornamen, geboorteplaats en geboortedatum van de werknemer;
- c. de standplaats;
- d. de datum van indiensttreding;

- e. de functie bij de aanvang van de arbeidsovereenkomst, alsmede de aanduiding 'voltijdarbeidsovereenkomst', indien de functie de normale arbeidsduur vergt, dan wel de aanduiding van de overeengekomen individuele arbeidsduur, indien sprake is van een deeltijdarbeidsovereenkomst;
 - f. de proeftijd met inachtneming van artikel 652 en artikel 676 BW;
 - g. welk van de in lid 3 van dit artikel genoemde arbeidsovereenkomsten is aangegaan;
 - h. de salarisschaal en het salaris;
 - i. de datum van toetreding tot de pensioenregeling;
 - j. eventuele bijzondere voorwaarden die op de arbeidsovereenkomst van toepassing zijn;
 - k. de opzegtermijn.
- 2. Proeftijd**
In afwijking van artikel 652 BW bedraagt de proeftijd twee maanden.
- 3. Aard van de arbeidsovereenkomst**
Onverminderd het hiervoor bepaalde, wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan:
- a. hetzij voor onbepaalde tijd;
 - b. hetzij voor bepaalde tijd.
- In de individuele arbeidsovereenkomst wordt vermeld welke arbeidsovereenkomst is aangegaan. Indien deze vermelding ontbreekt, is de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aangegaan.
- 4. Arbeidsovereenkomst bepaalde tijd**
Op basis van artikel 668a BW geldt het volgende:
- 1. Vanaf de dag dat tussen dezelfde partijen:
 - a. arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd elkaar met tussenpozen van niet meer dan drie maanden hebben opgevolgd en een periode van 36 maanden, deze tussenpozen inbegrepen, hebben overschreden, geldt met ingang van die dag de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd;
 - b. meer dan 3 voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomsten elkaar hebben opgevolgd met tussenpozen van niet meer dan 3 maanden, geldt de laatste arbeidsovereenkomst als aangegaan voor onbepaalde tijd.
 - 2. Lid 1, onderdeel a en laatste zinsnede, is niet van toepassing op een arbeidsovereenkomst aangegaan voor niet meer dan 3 maanden die onmiddellijk volgt op een tussen dezelfde partijen aangegane arbeidsovereenkomst voor 36 maanden of langer.
 - 3. Artikel 668a, lid 2 BW is niet van toepassing (opvolgende werkgevers).
 - 4. Voor het tijdelijk aanstellen van wetenschappelijk onderzoekers en promovendi geldt bijlage 3 van deze CAO.
- 5. Oproepkrachten**
Op basis van artikel 628a BW geldt het volgende: Indien een arbeidsomvang 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 omvang van de arbeid 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.
- 6. Verklaring omtrent het gedrag/veiligheidsonderzoek**
Een arbeidsovereenkomst wordt slechts aangegaan indien op grond van een ten aanzien van de betrokkene ingesteld veiligheidsonderzoek dan wel op grond van een verklaring omtrent het gedrag, naar het oordeel van de werkgever, geen bezwaar bestaat tegen vervulling van de desbetreffende functie door betrokkene.

7. Opzegtermijnen

Behoudens in geval van ontslag op staande voet wegens een dringende reden in de zin van de artikelen 678 en 679 BW en behoudens tijdens of aan het einde van de proeftijd als bedoeld in lid 2, in welke gevallen de arbeidsovereenkomst wederzijds onmiddellijk kan worden beëindigd, neemt de arbeidsovereenkomst een einde:

- a. voor werknemers voor onbepaalde tijd in dienst. Door inwerkingtreding van de Wet Flexibiliteit en Zekerheid met ingang van 1 januari 1999 geldt op basis van artikel 672 BW het volgende¹:
 1. De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt bij een arbeidsovereenkomst die op de dag van opzegging:
 - a. korter dan vijf jaar heeft geduurd: één maand;
 - b. vijf jaar of langer, korter dan tien jaar heeft geduurd: twee maanden;
 - c. tien jaar of langer, maar korter dan vijftien jaar heeft geduurd: drie maanden.
 - d. vijftien jaar of langer heeft geduurd: vier maanden.
 2. De door de werknemer in acht te nemen termijn van opzegging bedraagt één maand.
 3. Indien de toestemming bedoeld in artikel 6 van het Buitengewoon Besluit Arbeidverhoudingen 1945 is verleend, wordt de termijn van opzegging, bedoeld in lid 2, verkort met één maand, met dien verstande dat de resterende termijn van opzegging tenminste één maand bedraagt.

Voor beide partijen bedraagt de termijn van opzegging na de proeftijd echter nooit minder dan één maand. De opzegging dient zodanig te geschieden dat het einde van de arbeidsovereenkomst samenvalt met het einde van de kalendermaand.

Het opzeggen van een arbeidsovereenkomst dient te allen tijde schriftelijk te gebeuren.

- b. voor werknemers voor een bepaalde tijd in dienst op de laatste dag van het tijdvak, genoemd in de individuele arbeidsovereenkomst, dan wel op het tijdstip, bepaald op grond van het eerste lid van artikel 667 en 668 BW; de werkgever stelt de werknemer hiervan ten minste een maand van tevoren in kennis. Tussentijdse opzegging is mogelijk na een geldig beding dat schriftelijk is overeengekomen tussen werkgever en werknemer en dat voor beide partijen geldt.

In zijn algemeenheid geldt dat de beëindiging van de arbeidsovereenkomst, voor zover in deze cao niet anders is bepaald, wordt beheerst door de artikelen 667 tot en met 686 BW.

8. Einde arbeidsovereenkomst

De arbeidsovereenkomst tussen de werkgever en de werknemer eindigt op de eerste dag van de maand waarin de werknemer gebruik maakt van de pensioenregeling, doch uiterlijk van rechtswege op de dag waarop de werknemer de AOW gerechtigde leeftijd bereikt. Voortzetting van de arbeidsovereenkomst na de AOW leeftijd is alleen mogelijk in overleg tussen de werkgever en de betrokken werknemer. De pensioenregeling is de pensioenregeling VRM zoals ondergebracht bij PFZW. Nadere definiëring is opgenomen in bijlage 2 van deze CAO.

¹ Voor de werknemer die op het tijdstip van het in werking treden van deze wet 45 jaar of ouder was en voor wie op dat tijdstip een langere termijn voor opzegging gold dan volgens deze wet, blijft de oude termijn gelden zo lang hij bij dezelfde werkgever in dienst blijft.

Artikel 7. Arbeidsduur en werktijden

1. Arbeidsduur

De arbeidsovereenkomst van een werknemer met een voltijd arbeidsovereenkomst heeft een gemiddelde arbeidsduur van 36 uur per week. De jaarurennorm bedraagt 1872 uur (52 weken van 36 uur). De werknemer met een deeltijd arbeidsovereenkomst heeft een jaarurennorm naar rato van het deeltijdpercentage. Voor de berekening van het netto te werken aantal uren geldt een uitvoeringsregeling.

2. Kadern voor dienstroosters

- a. Inroosteren geschiedt jaarlijks in overleg tussen de werkgever en de werknemer, groep van werknemers of OR/PVT volgens de normen die gelden in de Arbeidstijdenwet.
- b. Voor de werknemer geldt een minimum arbeidsduur van 3 uur per dag, tenzij anders overeengekomen met wederzijds goedvinden en/of wanneer het dienstbelang dit noodzakelijk maakt.

3. Dagdienst

In dagdienst wordt normaliter gewerkt op 6 dagen van de week tussen 07.30 en 20.00 uur.

4. Dienstroosters

- a. De werknemer ontvangt van de werkgever jaarlijks voorafgaande aan het kalenderjaar een jaarrooster waarin in redelijkheid rekening is gehouden met zijn wensen. Structurele wijzigingen in dit jaarrooster worden tijdig, doch ten minste twee maanden van tevoren, aan de werknemer voorgelegd en door de werkgever vastgesteld.
- b. Bij onvoorziene roosterwijzigingen in verband met calamiteiten wordt in onderling overleg tussen werkgever en werknemer of groep van werknemers naar oplossingen gezocht.
- c. Voor werken in het weekeinde wordt aangesloten bij hetgeen daarover in de overlegregeling van de Arbeidstijdenwet is geregeld. Deze bepalingen zijn niet van toepassing op de werknemer die uitsluitend of overwegend zijn werkzaamheden in het weekeinde verricht.

5. Overwerk

- a. Van overwerk is sprake indien de jaarurennorm van 1872 uur bruto wordt overschreden.
- b. Jaarlijks wordt per werknemer het aantal gewerkte uren vastgesteld en vergeleken met de norm.
Indien de werknemer in enig jaar minder is ingeroosterd dan in zijn individuele arbeidsovereenkomst is afgesproken, worden deze minuren uitbetaald
Indien de werknemer in enig jaar meer uren heeft gewerkt dan in zijn individuele arbeidsovereenkomst is afgesproken, dienen deze plusuren binnen drie maanden na afloop van het kalenderjaar in tijd te worden gecompenseerd. Indien dit niet of slechts ten dele mogelijk is, worden de resterende plusuren uitbetaald.
De werknemer in schaal 10 of hoger heeft vanaf 1 maart 2011 geen recht op uitbetaling of compensatie in tijd van resterende plusuren, tenzij deze plusuren zijn gemaakt in opdracht van de directie.
- c. Ieder kwartaal genereert de werkgever een overzicht van gewerkte uren per werknemer. Deze informatie wordt aan betrokkene en zijn direct leidinggevende ter hand gesteld ten behoeve van de indeling van de te werken uren in de rest van het jaar.

6. Incidentele overschrijdingen

Een incidentele overschrijding van de normale dagelijkse arbeidsduur van een half uur of minder wordt geacht deel uit te maken van de in het eerste lid bedoelde wekelijkse arbeidsduur.

7. Arbeidsduurverkorting oudere werknemers

Voor oudere werknemers bestaat de volgende mogelijkheid voor arbeidsduurverkorting:

- a. Voor werknemers van 60 jaar en ouder, met een aaneengesloten diensttijd van tenminste 5 jaren, wordt de dagelijkse arbeidsduur op verzoek met een half uur verkort, met behoud van inkomen. Aanpassing van de arbeidsduur vindt plaats per de 1^e van de maand waarin de werknemer de leeftijd van 60 jaar bereikt. Het is niet mogelijk om aldus verworven uren aaneengesloten op te nemen of op te sparen.
- b. Een verkorting van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur als in lid a bedoeld heeft geen gevolgen voor de grondslag voor premieheffing en uitkering inzake pensioen.

8. Nachtarbeid

Nachtarbeid is niet verplicht voor werknemers die ongeschiktheid kunnen aantonen op grond van een medische indicatie.

Artikel 8 Functiegroepen en salarisschalen

1. Algemeen

- a. De functies van de werknemers zijn ingedeeld in functiegroepen op basis van het Orba-systeem (referentiemethode).
- b. De beschrijving van de functies vindt plaats conform het Handboek Referentiefuncties VRM, zoals vastgelegd in overleg tussen partijen bij de CAO. In iedere aangesloten onderneming zal dit Handboek ter inzage beschikbaar zijn.
- c. De werkgever is verantwoordelijk voor een juiste indeling van de functie.
- d. Bij elke functiegroep hoort een salarisschaal. De salarisschalen zijn opgenomen in bijlage 1b van de cao.
- e. De werknemer ontvangt schriftelijk mededeling van de functiegroep waarin zijn functie is ingedeeld, de salarisschaal waarin hij is ingedeeld, zijn schaalsalaris en het aantal periodieken, waarop zijn schaalsalaris is gebaseerd.
- f. Indien een werknemer bezwaar heeft tegen functieomschrijving en/of indeling van zijn functie, kan hij gebruik maken van de bezwarenprocedure functie-indeling zoals opgenomen in het Handboek Referentiefuncties VRM.

2. Periodiekenschaal

- a. Bij indiensttreding ontvangt de werknemer in het algemeen het schaalsalaris bij nul periodieken.
- b. De werknemer die bij indiensttreding nog niet over de voor de functie vereiste kundigheden en ervaring beschikt, kan gedurende ten hoogste 2 jaar in een lagere dan de met die functie overeenkomende salarisschaal worden ingedeeld.
- c. De werknemer die in een functie elders zoveel voor de functie bruikbare kundigheden en ervaring heeft verkregen, dat het op grond daarvan niet redelijk zou zijn hem op basis van nul periodieken te belonen, kan één of meer periodieken worden toegekend.
- d. Tijdelijke werknemers zonder uitzicht op een vast contract, waaronder vakantiewerkers, worden beloond conform het minimumloon dan wel het minimumjeugdloon.

3. Aanloopschaal minimumloon

In afwijking van het bepaalde in lid 2, kan bij indiensttreding gedurende ten hoogste een periode van een jaar het minimumloon dan wel het minimumjeugdloon worden betaald aan werknemers - bij voorkeur uit de doelgroepen op de arbeidsmarkt met geen of weinig scholing – die (nog) niet volledig voldoen aan de functie-eisen, echter uitsluitend onder één van de volgende voorwaarden:

1. met verplichting van de werkgever na dat jaar - bij gebleken geschiktheid - een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan te gaan;
2. ten behoeve van een additionele werkervaringsplaats, met de inspanningsverplichting na dat jaar een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aan te gaan.

4. Jaarlijkse salarisverhoging

- a. Bij voldoende functioneren wordt het salaris van de werknemer in periodiekschaal jaarlijks per 1 januari met een periodiek verhoogd tot het naast hogere salarisbedrag van de salarisschaal, totdat het einde van de schaal is bereikt.
- b.
 1. Bij buitengewoon goed functioneren kan het salaris worden verhoogd met meer dan een periodiek.
 2. Bij onvoldoende functioneren kan de werkgever besluiten de normale jaarlijkse salarisverhoging niet toe te kennen.
Een besluit als bedoeld onder 1 of 2 kan alleen plaats vinden op basis van een schriftelijke beoordeling uitgebracht binnen het kader van een met de OR overeen te komen beoordelingssysteem.
- c. Indien na 30 juni van enig jaar indiensttreding plaatsvindt, kan de werkgever besluiten de normale jaarlijkse salarisverhoging per eerstvolgende 1 januari niet toe te kennen.

5. Tijdelijke waarneming

- a. De werknemer, die tijdelijk een functie volledig waarneemt, die hoger is ingedeeld dan zijn eigen functie, blijft ingedeeld in de functiegroep en de salarisschaal die met zijn eigen functie overeenkomen.
- b. Indien de tijdelijke waarneming ten minste 30 achtereenvolgende dagen (of diensten) heeft geduurd, ontvangt de werknemer daar voor een uitkering. Deze uitkering wordt vastgesteld op basis van het verschil tussen het salaris van de werknemer en het salaris dat hij zou ontvangen als hij zou zijn bevorderd naar de waargenomen functie.
- c. Deze uitkering wordt niet toegekend aan de werknemer voor wie bij de indeling van zijn functie met het eventueel waarnemen van een hogere functie reeds rekening is gehouden.

6. Plaatsing in een hoger ingedeelde functie

- a. De werknemer die wordt overgeplaatst naar een hoger ingedeelde functie, wordt in de overeenkomende hogere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de overplaatsing naar de hogere functie heeft plaatsgevonden.
- b. De verhoging van het salaris wordt vastgesteld op de volgende wijze: bij bevordering of inschaling in een hogere salarisschaal wordt het eerst hogere bedrag verhoogd met minimaal 1 periodiek, in de bij de nieuwe functie behorende salarisschaal genomen.
- c. In geval van bevordering na 30 juni kan de toekenning van een periodiek één jaar later plaatsvinden dan per eerstvolgende 1 januari.

7. Plaatsing in een lager ingedeelde functie

- a. De werknemer die door eigen toedoen, wegens onbekwaamheid of op eigen verzoek, wordt overgeplaatst naar een lager ingedeelde functie, wordt in de overeenkomende lagere salarisschaal ingedeeld met ingang van de maand volgend op die waarin de overplaatsing naar de lagere functie is geschied.
- b. De verlaging van het salaris wordt vastgesteld op het verschil tussen de schaalsalarissen bij nul periodieken van de twee betrokken salarisschalen, dan wel zoveel meer als nodig is om het nieuwe salaris in overeenstemming te brengen met het eerstkomende lagere bedrag in de lagere salarisschaal.

Artikel 9 Bijzondere beloningen

1. Vergoeding voor onregelmatige diensten

- a. Aan de werknemer die is ingeroosterd op andere tijden dan op de dagen maandag tot en met zaterdag tussen 07.30 uur en 20.00 uur, wordt per uur een toeslag op het uursalaris toegekend van:
 - maandag t/m zaterdag
tussen 06.00 uur en 07.30 uur
en tussen 20.00 uur en 22.00 uur: 20%
 - maandag t/m zaterdag
tussen 00.00 uur en 06.00 uur
en tussen 22.00 uur en 24.00 uur: 40%
 - zondag: 60%
 - feestdagen: 100%Voor de berekening wordt ten hoogste het uursalaris behorend bij het maximum van schaal 7 gehanteerd.
- b. Indien in opdracht van de werkgever een wijziging in het rooster wordt aangebracht binnen 4 dagen voorafgaand aan de geplande arbeid, geldt - tenzij de werkgever wordt genoodzaakt tot de wijziging door buiten zijn invloed vallende omstandigheden - een toeslag van 25% per verschoven uur.
- c. Bij de invoering van het nieuwe toeslagenregime per 1 juli 2006 geldt voor de werknemer die al in dienst was bij de werkgever voor 1 juli 2006 een garantieregeling. Deze werknemers ontvangen een inkomensgarantie van 100% van de aan de invoering van het nieuwe toeslagenregime in het voorafgaande jaar (1 juli 2005 – 1 juli 2006) gemiddeld verdiende zaterdagtoeslagen binnen het dagdienstvenster. De garantietoelage wordt geïndexeerd met de structurele loonsverhogingen van deze CAO en is pensioengevend. In het geval van een roosterwijziging op initiatief van de werknemer, waarbij de werknemer geheel of gedeeltelijk afziet van werken op zaterdag, wordt de garantietoelage aangepast aan de gewijzigde omstandigheden.

2. Vergoeding voor bereikbaarheidsdienst

- a. Wanneer de werknemer zich buiten de voor hem geldende werk tijden in opdracht van de werkgever beschikbaar dient te houden om zo nodig arbeid te verrichten, is sprake van bereikbaarheidsdienst.
- b. De volledige toelage voor bereikbaarheidsdienst per uur bedraagt:
 - op maandag tot en met vrijdag: 10%
 - op zater-, zon- en feestdagen: 20%van het voor de werknemer geldende uursalaris, doch ten hoogste het maximum van schaal 7.
- c. Indien aan de opgedragen bereikbaarheid geen extra gebondenheid aan de plaats van tewerkstelling is verbonden, worden de onder b genoemde percentages tot de helft verminderd.

3. Afbouwregeling roosterdienst/bereikbaarheidsdienst

- a. De werknemer, die als direct gevolg van onvrijwillige overgang naar een andere functie (anders dan door een reorganisatie) blijvend een aanzienlijke vermindering van inkomsten ondergaat door het wegvallen of verminderen van de toelage als bedoeld in lid 1 respectievelijk lid 2, ontvangt een garantietoelage.
- b. De regeling geldt voor de werknemer die ten minste 2 jaar - direct voorafgaande aan de beëindiging of vermindering van de toelage - zonder onderbreking een toelage heeft ontvangen.
- c. De garantietoelage wordt toegekend voor een periode gelijk aan een vierde deel van de tijd gedurende welke de toelage zonder onderbreking is ontvangen, met een maximum van 36 maanden. De garantieperiode wordt in 3 gelijke delen gesplitst.
- d. De garantietoelage bedraagt respectievelijk 75%, 50% en 25% van het gemiddelde toelagebedrag berekend over een periode van 12 betalingstijdvakken voorafgaande aan de datum waarop beëindiging of vermindering van het werken in onregelmatige diensten plaatsvindt, verminderd met het nieuwe gemiddelde toelagebedrag voor de werknemer.
- e. Voor ieder jaar dat de werknemer langer dan 12 jaar zonder onderbreking toelage heeft ontvangen, wordt de termijn van 36 maanden verlengd met een maand. Deze verlenging bedraagt ten hoogste 12 maanden. Over deze maanden bedraagt de garantietoelage 25%, overeenkomstig onderdeel d.
- f. Voor de werknemer van 55 jaar of ouder zal geen (verdere) afbouw van de garantietoelage plaatsvinden, tenzij onderdeel g van toepassing is.
- g. Indien er sprake is van verlaging van de overeengekomen arbeidsduur wordt de garantietoelage naar evenredigheid aangepast. In het geval van vrijwillige overgang naar een andere functie, wordt de vastgestelde garantietoelage aangepast aan de gewijzigde omstandigheden.

4. Buitengewone prestaties

Wegens buitengewone prestaties kan de werkgever, onverlet het bepaalde in artikel 8 lid 4, aan de werknemer een bijzondere beloning toekennen in de vorm van bijvoorbeeld extra verlof, een gratificatie of een tijdelijke toelage. Ook aan werknemers die het einde van de salarisschaal hebben bereikt dan wel aan wie een persoonlijke garantietoelage is toegekend, kan een dergelijke bijzondere beloning worden toegekend.

5. Jubileumgratificatie

Aan de werknemer die 12,5 of 25 of 40 jaar bij de werkgever in dienst is, wordt - voor zover de fiscale regelgeving zulks toelaat - een van inhoudingen vrijgestelde gratificatie toegekend ter hoogte van:
25% van het bruto maandinkomen bij 12,5 jaar (belast);
100% van het bruto maandinkomen bij 25 jaar (onbelast);
100% van het bruto maandinkomen bij 40 jaar (onbelast).
Voor de berekening wordt het bruto maandinkomen op de jubileumdatum gehanteerd.

Artikel 10 Feestdagen

- a. Onder feestdagen worden in deze cao verstaan:
nieuwjaarsdag, eerste en tweede paasdag, bevrijdingsdag, de dag waarop de verjaardag van de koningin wordt gevierd, hemelvaartsdag, eerste en tweede pinksterdag, eerste en tweede kerstdag, alsmede eventueel andere door de werkgever als zodanig aan te wijzen dagen.
- b. Voor arbeid verricht in roosterdienst op een in artikel 10 lid a genoemde, maandag tot en met vrijdag vallende feestdag, ontvangt de werknemer compenserend vrijaf.

Artikel 11 Buitengewoon verlof

De Wet Arbeid en Zorg is van toepassing. In afwijking en met uitsluiting daarvan, voor zover wettelijk toegestaan, geldt het volgende:

1. Betaald verlof

In de volgende gevallen kan de werknemer betaald verlof opnemen, mits hij zo mogelijk ten minste een dag tevoren en onder overlegging van bewijsstukken aan de werkgever van het verzuim kennis geeft en de gebeurtenis in het desbetreffende geval bijwoont:

- a. bij ondertrouw: 1 werkdag;
- b. bij huwelijk/geregistreerd partnerschap: 4 aaneengesloten werkdagen, te weten de dag van het huwelijk/geregistreerd partnerschap en 3 aansluitende werkdagen;
- c. bij huwelijk van ouder, schoonouder, stief- of pleegouder, broer, zwager, zuster, schoonzuster, eigen kind, stief-, pleegkind of kleinkind: 1 werkdag en in bijzondere gevallen ten hoogste 2 werkdagen;
- d. bij bevalling van de partner: 5 kalenderdagen aaneengesloten, inclusief de dag van bevalling en roostervrije dagen;
- e. bij overlijden van de partner of een eigen kind, stief- of pleegkind: de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie;
- f. bij overlijden van ouder of schoonouder, stief- of pleegouder: 2 werkdagen; indien de werknemer belast is met de regeling van de uitvaart: de dag van overlijden tot en met de dag van de begrafenis of crematie;
- g. bij overlijden van wederzijdse grootouder, broer of zwager, zuster of schoonzuster, schoonzoon of schoondochter, kleinkind of huisgenoot: 2 werkdagen;
- h. bij 25-jarig of 40-jarig huwelijk: 1 werkdag;
- i. bij 25-, 40-, 50- of 60-jarig huwelijk van ouders of schoonouders, stief- of pleegouders: 1 werkdag;
- j. bij 25- of 40-jarig dienstverband: 1 werkdag;
- k. bij verhuizing: 1 werkdag en ten hoogste twee maal per jaar;
- l. voor het voldoen aan wettelijke verplichtingen en persoonlijke verplichtingen ontstaan buiten zijn schuld of nalatigheid, alsmede voor het uitoefenen van kiesrecht: de daarvoor benodigde tijd, voor zover dit niet buiten de werktijd kan plaatsvinden en omzetting van dienst niet mogelijk is;
- m. bij de kerkelijke bevestiging of Eerste Heilige Communie van de werknemer, zijn partner, kinderen, pleegkinderen, stiefkinderen en aangehuwde kinderen: 1 werkdag;
- n. in geval van ernstige ziekte van partner, ouder, schoon-, stief- of

pleegouder, eigen kind, stief- of pleegkind en andere personen die van de zorg van de betrokken werknemer afhankelijk zijn, indien de omstandigheden daartoe noodzaken en in overleg met de werkgever.

2. Mantelzorg

Op verzoek van de werknemer kan de werkgever met de werknemer passende individuele afspraken maken over noodzakelijke en door de werknemer te verrichten mantelzorg.

3. Verlof vakbondsbijsluitingen

a. De werkgever zal, voor zover de bedrijfsomstandigheden dit naar zijn mening toelaten, op verzoek van de vakvereniging waarvan de betrokken werknemer lid is, aan een werknemer verlof toekennen in de navolgende gevallen:

1. het als officieel afgevaardigde deelnemen aan bijeenkomsten van bondscongres, bondsraad, districtsvergaderingen, bedrijfsconferenties of andere daarmee vergelijkbare in de statuten van de vakverenigingen opgenomen organen, voor zover opgenomen in de door de vakvereniging ter beschikking van de werkgever te stellen lijst, met inachtneming van een maximum van:
 - 10 dagen per jaar, per vakvereniging, partij bij deze cao,
 - te vermeerderen met 1 dag per jaar per 10 leden, per vakvereniging, partij bij deze cao;
2. het deelnemen aan een door de vakvereniging georganiseerde vormings- of scholingsbijsluiting, met inachtneming van een maximum van 3 dagen per jaar, per vakvereniging, partij bij deze cao.

Het verzoek om verlof voor onder 1 of 2 van dit lid bedoelde activiteiten zal door de betrokken werknemer, namens de vakvereniging, als regel schriftelijk en tijdig bij de werkgever worden ingediend. Indien het onder 1 bepaalde maximum in een bijzondere situatie niet toereikend zou zijn, kan de werkgever in overleg met de vakvereniging van dat maximum afwijken, met inachtneming van de overige in dit lid genoemde voorwaarden.

4. Ouderschapsverlof

Artikel 6.1 t/m 6.9 van de Wet Arbeid en Zorg is van toepassing. In aanvulling daarop geldt het volgende:

- a. Het ouderschapsverlof wordt toegestaan indien het belang van de normale bedrijfsvoering zich daartegen niet verzet. In geval van onregelmatige werktijden volgens rooster kan in onderling overleg worden gekozen voor een aangepaste invulling van de regeling.
- b. In de periode van het ouderschapsverlof verwerft de werknemer vakantierechten over de gewerkte uren.
- c. Gedurende het ouderschapsverlof kan de werknemer ervoor kiezen om de pensioenpremie (deels) te betalen die hij zou moeten betalen bij handhaving van zijn arbeidsuren van voor het ouderschapsverlof. Zulks in overeenstemming met de geldende regelingen binnen het pensioenfonds. De werkgever is niet verplicht om het werkgeversdeel van de pensioenpremie gedurende het ouderschapsverlof door te betalen.
- d. In geval van ziekte van de werknemer gedurende het ouderschapsverlof en buitengewoon verlof als bedoeld in dit artikel kan geen opschorting van het ouderschapsverlof plaatsvinden. Indien de werknemer gedurende de periode van het ouderschapsverlof ziek wordt, blijft gedurende de eerste tien aaneengesloten werkdagen het voor hem tijdens het ouderschapsverlof geldende maandinkomen

ongewijzigd. Indien de ziekteperiode langer duurt dan tien werkdagen, wordt vanaf de elfde dag het maandinkomen bepaald op het bedrag alsof geen sprake was van ouderschapsverlof.

5. Zwangerschaps- en bevallingsverlof

De werkneemster heeft recht op in totaal 16 weken zwangerschaps- en bevallingsverlof. De vaststelling van het aantal weken verlof voor en na de - blijkens een schriftelijke verklaring van een geneeskundige - vermoedelijke datum van de bevalling geschiedt in overleg met de werkgever, met dien verstande dat ten minste vier weken voor de vermoedelijke datum van de bevalling het zwangerschapsverlof in elk geval ingaat. Indien de werkneemster arbeidsongeschikt wordt voor het begin van het zwangerschapsverlof, wordt dit geacht te zijn ingegaan bij het begin van die arbeidsongeschiktheid tot een maximum van 6 weken voor de vermoedelijke datum van de bevalling.

6. Buitengewoon verlof publiekrechtelijke colleges

Artikel 7:643 BW is van toepassing.

7. Overige gevallen

- a. Buiten de in dit artikel genoemde gevallen kan de werkgever de werknemer op diens verzoek buitengewoon verlof met behoud van zijn gehele of gedeeltelijke maandinkomen verlenen, indien de omstandigheden dat naar zijn oordeel rechtvaardigen.
- b. Een verzoek van de werknemer tot het verlenen van buitengewoon verlof zonder behoud van zijn maandinkomen wordt in beginsel gehonoreerd, tenzij dit redelijkerwijs op grond van zwaarwegende bedrijfsbelangen van de werkgever niet kan worden geveerd. De werknemer zal in beginsel ten minste twee maanden tevoren schriftelijk een verzoek indienen; de werkgever zal binnen twee maanden schriftelijk en gemotiveerd reageren op het verzoek. Gedurende het buitengewoon verlof kan de werknemer ervoor kiezen om de pensioenpremie (deels) te betalen die hij zou moeten betalen bij handhaving van zijn arbeidsuren van voor het buitengewoon verlof. Zulks in overeenstemming met de geldende regelingen binnen het pensioenfonds. De werkgever is niet verplicht om het werkgeversdeel van de pensioenpremie gedurende het buitengewoon verlof door te betalen.
- c. Voor overige verlofvormen geldt de tekst van de Wet Arbeid en Zorg.

Artikel 12 Vakantie

1. Vakantie-uren

De werknemer met een volledige arbeidsovereenkomst verwerft per kalenderjaar, indien en voor zover hij recht op loon heeft gehad, rechten op vakantie met behoud van inkomen ter grootte van 187,2 vakantie-uren.

Met ingang van 1 januari 2012 geldt dit ook in het geval van gehele of gedeeltelijke arbeidsongeschiktheid. Tot die tijd geldt het bepaalde in artikel 7:635 lid 4 BW, zoals dat artikel tot 1 januari 2012 gold.

De werknemer die in deeltijd werkt, verwerft vakantierechten naar rato van zijn deeltijdpercentage.

Voor werknemers die voor 1 januari 2009 de leeftijd hebben bereikt van 45 jaar of ouder geldt bijlage 5 van deze CAO.

2. Berekening aantal vakantie-uren

De werknemer die slechts een deel van het kalenderjaar in dienst van de werkgever is (geweest), heeft aanspraak op een evenredig deel van de in lid 1 genoemde rechten.

3. Opnemen van vakantie-uren

- a. Het recht op opname van vakantie-uren gaat in op 1 januari van het jaar waarin deze dagen zullen worden verworven of zoveel later in het jaar als wanneer het dienstverband aanvangt.
- b. De werkgever stelt de vakantie-uren vast na overleg met de werknemer.
- c. De werknemer dient de vakantie-uren zoveel mogelijk op te nemen in het jaar waarin zij worden verworven. De werkgever is verplicht de werknemer daartoe zoveel mogelijk in de gelegenheid te stellen.
- d. Het bepaalde in lid c geldt ook voor de (langdurig) zieke werknemer, behalve wanneer hem geen re-integratieverplichtingen zijn opgelegd. De zieke werknemer is verplicht om de werkgever te melden wanneer hij met vakantie gaat, zodat de opgenomen uren van het vakantie-urensaldo kunnen worden afgeboekt.
- e. Wanneer de werknemer vakantie-uren opneemt worden altijd de uren van het saldo afgeboekt die het eerst komen te vervallen of te verjaren.
- f. Vastgestelde vakantie-uren kunnen alleen wegens gewichtige redenen worden ingetrokken. Indien de werknemer hierdoor onvermijdelijk aantoonbare schade lijdt, zal deze worden vergoed.

4. Het niet verwerven van vakantierechten gedurende onderbreking der werkzaamheden

- a. De werknemer verwerft geen vakantierechten over de tijd gedurende welke hij wegens het niet verrichten van zijn werkzaamheden geen aanspraak op doorbetaling van het inkomen heeft. Ook over de periode van het ouderschapsverlof als bedoeld in artikel 11 lid 4, wordt - naar evenredigheid van het verlof - geen vakantie verworven.
- b. De werknemer verwerft echter wel vakantie indien hij zijn werkzaamheden niet heeft kunnen verrichten wegens:
 1. zwangerschaps- en bevallingsverlof;
 2. het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van de landsverdediging of openbare orde;
 3. het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
 4. onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband;
 5. verlof als bedoeld in artikel 643 BW;
 6. het volgen van onderricht waartoe hij krachtens de wet door de werkgever in de gelegenheid moet worden gesteld.

5. Samenvallen van vakantie-uren met bepaalde andere uren waarop geen arbeid wordt verricht

- a. Uren waarop de werknemer geen arbeid heeft verricht om de redenen genoemd in artikel 11, eerste lid sub d, e, f, g, l of n en artikel 12, lid 4 sub b gelden niet als vakantie-uren.
- b. Van een verhindering als hiervoor onder a bedoeld, dient de werknemer de werkgever in beginsel van tevoren doch in elk geval zo spoedig mogelijk in kennis te stellen.
- c. Indien de werknemer arbeidsongeschikt wordt gedurende vastgestelde vakantie, zullen de uren waarop de verhindering zich voordoet niet als vakantie worden geteld. Dit geldt uitsluitend indien de arbeidsongeschiktheid door de controlerende instantie wordt geaccepteerd dan wel door een medische verklaring wordt gestaafd, respectievelijk over die uren een wettelijke uitkering ter zake van ziekte is ontvangen.
- d. Aanvankelijk vastgestelde vakantie-uren die op grond van het in dit

lid bepaalde niet als zodanig zijn gerekend, kunnen in overleg met de werkgever opnieuw worden vastgesteld.

6. Vakantie bij ontslag

- a. Bij het eindigen van de arbeidsovereenkomst zal de werknemer desgewenst in de gelegenheid worden gesteld de hem nog toekomende vakantie op te nemen met dien verstande, dat deze dagen niet eenzijdig in de opzeggingstermijn mogen worden begrepen.
- b. Indien de werknemer de hem toekomende vakantie niet heeft opgenomen, zal hem voor elke niet genoten dag een evenredig bedrag van het jaarkomen worden uitbetaald.
- c. Te veel genoten vakantie wordt op overeenkomstige wijze met het maandinkomen verrekend.

7. Verjaring

Met ingang van 1 januari 2012 geldt dat wettelijke vakantierechten, welke niet zijn opgenomen voor het tijdstip liggend 2 jaar na het einde van het kalenderjaar waarin ze zijn verworven, vervallen. Voor bovenwettelijke vakantierechten geldt, conform de wet, een verjaringstermijn van 5 jaar.

8. Afkoop vakantie-uren

- a. van de in lid 1 van dit artikel genoemde vakantierechten bedragen de wettelijk gegarandeerde vakantierechten vier maal het contractueel aantal uren per week
- b. van de in lid 1 van dit artikel genoemde vakantierechten vormen de resterende vakantierechten de bovenwettelijke vakantierechten
- c. afkoop van de in lid b genoemde bovenwettelijke vakantierechten is toegestaan, mits werkgever en werknemer hierover overeenstemming bereiken.

Artikel 13 Vakantietoeslag

1. De werknemer ontvangt, als regel uiterlijk 31 mei, een vakantietoeslag van 8% van het maandinkomen dat de werknemer in het voorafgaande jaar (1 juni tot en met 31 mei) heeft ontvangen. Voor werknemers die deze volledige periode werkzaam zijn geweest op basis van de normale arbeidsduur als bedoeld in artikel 1 onder m geldt een minimum vakantietoeslag van € 1250,-
In de vakantietoeslag zijn begrepen eventuele vakantie-uitkeringen krachtens de sociale verzekeringswetten.
2. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst vindt verrekening van de vakantietoeslag plaats.

Artikel 14 Eindejaarsuitkering

1. De eindejaarsuitkering van enig jaar bedraagt 2,25%.
2. De eindejaarsuitkering wordt in december uitgekeerd en berekend over het in het lopende jaar verdiende jaarsalaris.
3. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst vindt verrekening van de eindejaarsuitkering plaats naar evenredigheid van de gewerkte tijd in dat kalenderjaar.

Artikel 15 Ontwikkelbeleid

- a. Minimaal 1 keer per jaar wordt met iedere medewerker een gesprek gevoerd over zijn functioneren en de ontwikkelmogelijkheden en –wensen. Hierbij kan het desgewenst gaan over taakrotatie, in- en externe mobiliteit, stages, opleidingen, trainingen of anderszins. De uitkomsten van dit gesprek worden schriftelijk vastgelegd.

- b. De werkgever stelt, met inachtneming van de wettelijke bevoegdheden van OR en PVT, tenminste eens in de twee jaar een opleidings- en ontwikkelplan op voor (onderdelen van) de museale organisatie, waarin mede gebruik gemaakt wordt van de met alle medewerkers gevoerde gesprekken. In dit opleidingsplan worden per afdeling en voor de gehele organisatie de prioriteiten gesteld t.a.v. opleiding, scholing en ontwikkeling van medewerkers.
- c. Ten behoeve van het ontwikkelbeleid wordt jaarlijks per werkgever een budget van 1% van de loonsom ter beschikking gesteld. Binnen de 1% wordt tenminste 0,5% gereserveerd voor persoonsgebonden opleidingen. De OR of PVT ziet erop toe dat dit budget daadwerkelijk wordt besteed. Indien het beschikbare budget niet wordt uitgeput is de OR of PVT bevoegd om voorstellen voor besteding te doen. Deze voorstellen worden uitgevoerd, tenzij er gemotiveerd van afgeweken wordt.

Artikel 16 Arbeidsongeschiktheid

1. Algemeen

Indien de werknemer tengevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten gelden voor hem de bepalingen van artikel 7:629 BW, de Ziektewet (zoals die luidt vanaf 1 januari 2004), de wet Arbeid en Zorg, de Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering (WAO) en de Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen (WIA), voor zover hierna niet anders is bepaald.

2. Doorbetaling bij arbeidsongeschiktheid

- a. Bij arbeidsongeschiktheid zal aan de werknemer, wiens dienstverband tenminste twee maanden als bedoeld in artikel 652 BW heeft geduurd, gedurende de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW 70% van het maandinkomen, tot maximaal het voor de werknemer geldende maximum dagloon op grond van de wet Financiering Sociale Verzekeringen, worden doorbetaald.
- b. Gedurende de eerste 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling, een aanvulling tot 100% van zijn maandinkomen
- c. Gedurende de tweede 52 weken van de wettelijke periode als genoemd in artikel 7:629 BW ontvangt de werknemer, boven op de wettelijke loondoorbetaling een aanvulling tot 70% van het maandinkomen
- d. Indien sprake is van een verlenging van de wettelijke loondoorbetaling als bedoeld in artikel 7:629 lid 11 BW, zal aan de werknemer gedurende deze periode 70% van zijn maandinkomen worden doorbetaald
- e. Perioden waarin de werknemer ten gevolge van ziekte verhinderd is geweest zijn werkzaamheden te verrichten worden samengeteld indien zij elkaar met een onderbreking van minder dan vier weken opvolgen.
- f. De maximering tot 70% van het maandinkomen geldt over het deel van de individuele arbeidsduur dat de werknemer als gevolg van zijn arbeidsongeschiktheid geen werkzaamheden kan verrichten.
- g. Voor de beoordeling van de arbeidsongeschiktheid zoals bedoeld in dit lid zal het oordeel van de door de werkgever aangewezen bedrijfsarts/ARBO-arts gevolgd worden.

3. In afwijking van de in lid 2 sub c en d bedoelde maximering tot 70% van het maandinkomen heeft de werknemer over de uren waarin hij activiteiten verricht, waaronder scholing, gericht op reïntegratie, recht op een aanvulling tot 100% van het maandinkomen, onder de voorwaarde dat de werkgever hiervoor vooraf, op grond van overeenstemming met de bedrijfsarts/ARBO-arts inzake nut en noodzaak, toestemming heeft verleend.

4. In afwijking van de in lid 2 sub c bedoelde maximering tot 70% van het maandinkomen heeft de werknemer recht op een aanvulling tot 100% van het maandinkomen voor de tijd

waarover hij in de in lid 2 sub c bedoelde periode een uitkering op grond van de Inkomensvoorziening duurzaam volledig arbeidsongeschikten (IVA) ontvangt, onder de voorwaarde dat het recht op deze uitkering bij aanvang van de in lid 2 sub c bedoelde periode reeds vaststaat.

5. De in de leden 2 tot en met 4 bedoelde loondoorbetaling wordt beëindigd, wanneer de werknemer de AOW gerechtigde leeftijd bereikt en wordt niet toegekend aan werknemers na de AOW gerechtigde leeftijd.
6. De werkgever heeft het recht de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen op te schorten, danwel de aanvulling te weigeren ten aanzien van de werknemer die:
 - a geweigerd heeft gebruik te maken van voorhanden zijnde veiligheidsmiddelen
 - b misbruik maakt van deze voorzieningen
 - c de controlevoorschriften overtreedt
7. De werkgever heeft het recht de in dit artikel bedoelde loondoorbetaling en aanvullingen te weigeren over de tijd gedurende welke:
 - a de werknemer zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan zijn reïntegratie bij de eigen of een andere werkgever;
 - b de werknemer zijn genezing heeft belemmerd of vertraagd;
 - c de werknemer weigert mee te werken aan geneeskundig onderzoek door een door de werkgever aangewezen bedrijfsarts/ARBO-arts, daaronder begrepen het niet volledig informeren van deze arts en het niet opvolgen van de aanwijzingen van deze arts
8. De werknemer die in aansluiting op de in lid 2 onder a bedoelde periode minder dan 35% arbeidsongeschikt is, ontvangt over de tijd waarin hij zijn verdien capaciteit volledig benut en voor zo lang de mate van arbeidsongeschiktheid gedurende de hierna aangegeven perioden onafgebroken minder dan 35% blijft:
 - a Gedurende een periode van 52 weken een aanvulling op zijn verdien capaciteit tot 80% van zijn maandinkomen
 - b In aansluiting op de periode als bedoeld onder a gedurende een periode van 52 weken een aanvulling op zijn verdien capaciteit tot 75% van zijn maandinkomen
 - c In aansluiting op de periode als bedoeld onder b gedurende een periode van 52 weken een aanvulling op zijn verdien capaciteit tot 70% van zijn maandinkomen
9. De werkgever zal zich, naast de verplichting van de werknemer, optimaal inspannen om de gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemer te herplaatsen in passende arbeid. Een herplaatste werknemer ontvangt na afloop van de in lid 2 onder a genoemde periode een nieuw individuele arbeidsovereenkomst conform verdien capaciteit en overeengekomen passende arbeid.
Indien herplaatsing bij de werkgever evident onmogelijk is, zal de werkgever de arbeidsovereenkomst beëindigen na twee jaar arbeidsongeschiktheid. In dit geval wordt gestreefd naar herplaatsing in passende arbeid bij een andere werkgever (het tweede spoor).
Bij reorganisatie wordt geen bijzondere bescherming geboden aan gedeeltelijk arbeidsongeschikten, anders dan de bescherming die ook aan anderen wordt geboden.
10. De bedragen, bedoeld in dit artikel, worden verminderd met de uitkeringen die de werknemer toekomen krachtens enige sociale verzekeringswet.
Bij de vaststelling van de bedoelde bedragen wordt tevens rekening gehouden met inkomsten uit arbeid of bedrijf, genoten voor werkzaamheden die de werknemer verricht gedurende de tijd dat hij, zo hij daar niet verhinderd was geweest, de bedongen arbeid had kunnen verrichten.
Door eigen schuld of toedoen niet verkregen of prijsgegeven uitkeringen en inkomsten worden voor de toepassing van het in dit artikel bepaalde als wel genoten beschouwd.

11. Voor de werknemer die arbeidsongeschikt is geworden en die recht heeft op een loondoorbetaling als bedoeld in artikel 16 lid 2, geldt zolang de arbeidsongeschiktheid en het recht op loondoorbetaling voortduurt, een pensioenopbouw van 100% van het opbouwpercentage dat gold direct voorafgaand aan de arbeidsongeschiktheid. Dit opbouwpercentage is van toepassing voorzover pensioen- en fiscale wetgeving zich hiertegen niet verzetten.
12. Voor de werknemer die wegens een voor 1 januari 2004 aangevangen arbeidsongeschiktheid de bedongen arbeid niet heeft kunnen verrichten, geldt het bepaalde in artikel 14 zoals deze was opgenomen in de CAO met looptijd 1 juli 2003 tot 1 januari 2005.
13. In afwijking van het bepaalde in het tweede lid onder c van dit artikel ontvangt de werknemer die wegens een in de periode vanaf 1 januari 2004 tot 1 januari 2005 aangevangen arbeidsongeschiktheid de bedongen arbeid niet heeft kunnen verrichten, een aanvulling tot 100% van het maandinkomen.
14. De werkgever zal ter voorkoming van ziekte en arbeidsongeschiktheid in verband met de arbeid maatregelen treffen. De maatregelen betreffen onder meer:
 - a het (doen) voeren van een verzuimregistratie waarvan de uitkomsten worden geanalyseerd en ten minste jaarlijks met de OR worden besproken;
 - b het (doen) plegen van onderzoek naar de kwaliteit van de arbeid en de arbeidsomstandigheden (in het bijzonder van de oudere werknemer) en het op basis van dit onderzoek zo nodig aanbrengen van verbeteringen;
 - c in opleidingen aan leidinggevenden aandacht besteden aan het voorkomen van ziekte en arbeidsongeschiktheid in verband met de arbeid.

Artikel 17 Uitkering bij overlijden

1. Indien de werknemer overlijdt, zal aan zijn nagelaten betrekkingen een overlijdensuitkering worden verstrekt, gelijk aan drie maal het bedrag van het de werknemer laatstelijk rechtens toekomende bruto maandinkomen, netto uitbetaald. De uitkering wordt vermeerderd met de opgebouwde vakantietoeslag en de afrekening van de nog niet genoten vakantie-uren en de opgebouwde eindejaarsuitkering van enig jaar.
2. Voor het begrip nagelaten betrekkingen wordt de definitie gevolgd van artikel 7:674 lid 3 BW
3. Op de overlijdensuitkering mogen uitkeringen als bedoeld in artikel 7:674 lid 4 BW in mindering worden gebracht

Artikel 18 Pensioenregeling

1. In het bedrijf van de werkgever bestaat een pensioenregeling waaraan deelname voor de werknemer die een arbeidsovereenkomst heeft, verplicht is op grond van de desbetreffende toetredingsvoorwaarden.
2. De pensioenregeling is de pensioenregeling VRM zoals ondergebracht bij Pensioenfonds Zorg & Welzijn (PFZW).
3. Nadere bepalingen rond overgangsrecht zijn opgenomen in bijlage 2 van deze CAO.
4. Met ingang van 1 januari 2012 wordt de pensioenpremieverdeling als volgt:

De werkgever 60% van de premie, de werknemer 40% van de premie. Voor werknemers geboren voor 1950 geldt: De werkgever 56% van de premie, de werknemer 44% van de premie

5. Musea die tot de CAO-VRM toetreden op of na de datum van 1 januari 2007, kunnen op hun verzoek op grond van administratieve en financiële argumenten, dispensatie vragen voor toetreding tot het pensioenreglement van PFZW, als geregeld in artikel 18 lid 2. Dispensatie wordt uitsluitend verleend indien de betrokken werkgever kan aantonen minimaal een gelijkwaardige pensioenregeling in stand te houden. Indien geen sprake is van een gelijkwaardige pensioenregeling wordt van de betrokken werkgever verwacht dat hij na het verlopen van het pensioencontract alsnog gaat deelnemen aan de pensioenregeling VRM, zoals omschreven in lid 2.

Artikel 19 Kostenvergoedingen

1. Algemeen

Alle in redelijkheid, ter beoordeling van de werkgever, ten behoeve van de werkgever gemaakte kosten worden aan de werknemer vergoed.

2. Woon-werkverkeer

De werkgever treft in overleg met de OR een vergoedingsregeling voor woon-werkverkeer.

3. Verhuiskosten

De werknemer die in opdracht van de werkgever verhuist, ontvangt de volgende vergoedingen:

- a een volledige vergoeding voor de kosten van het transport van de inboedel door een erkend verhuisbedrijf;
- b een vergoeding van anderhalf bruto maandsalaris netto uitbetaald voor de kosten van herinrichting en andere kosten rond de verhuizing, tot ten hoogste het fiscaal vrijgestelde bedrag.

4. Dienstreizen

Dienstreizen worden vergoed op basis van de kosten van openbaar vervoer dan wel tegen het fiscaal vrijgestelde bedrag per kilometer, indien naar het oordeel van de werkgever het gebruik van een eigen vervoermiddel noodzakelijk is.

5. Studie

- a De werknemer kan worden verplicht een bijzondere (vak)opleiding of studie te volgen. De daaraan verbonden kosten komen voor rekening van de werkgever. Het verplicht volgen van opleidingen en studies buiten werktijd wordt gecompenseerd in tijd. Seminars en congressen worden niet beschouwd als opleiding en studie.
- b De kosten van een studie of opleiding die overwegend in het belang van de werkgever kan worden geacht, worden voor 75% vergoed. De voor deze studie benodigde tijd is voor 75% van de werkgever en voor 25% van de werknemer.
- c De kosten van een studie of opleiding die deels in het belang van werkgever en deels in het belang van werknemer is, worden voor 50% vergoed. Deze studie wordt zoveel mogelijk in eigen tijd gevolgd.
- d In overleg met en ter beoordeling van de werkgever worden arbeidsmarktrelevante opleidingen ter vergroting van de in- en externe mobiliteit van de medewerker aangemerkt als een studie of opleiding als bedoeld in sub b en c.

6. EHBO/bedrijfshulpverlening

De werkgever zal in overleg met de OR een regeling treffen inzake de vergoeding voor EHBO/ bedrijfshulpverlening.

7. Werknemers in deeltijd

In afwijking van het bepaalde in artikel 2 van deze cao, worden de vergoedingen ingevolge de leden 1, 2, 3 sub a, 4, 5 (met uitzondering van compensatie in tijd), 6 en 7 niet toegekend naar rato van de individuele arbeidsduur.

Artikel 20 Tussentijdse herziening

In geval van ingrijpende veranderingen in de algemene sociaal-economische verhoudingen in Nederland, zijn zowel de werkgever als de vakverenigingen gerechtigd gedurende de looptijd van deze overeenkomst tussentijdse herzieningen aan de orde te stellen.

Artikel 21 Uitleg en geschillen

1. Algemeen

De uitleg van deze cao berust bij partijen.

2. Overleg tussen partijen

Indien partijen van mening zijn dat er een geschil bestaat omtrent de toepassing van deze cao, zal de meest gereede van hen de overige partijen uitnodigen voor nader overleg, teneinde te trachten het geschil in der minne op te lossen.

3. Individuele geschillen

Indien een werknemer of een werkgever van mening is dat zich een geschil voordoet voortvloeiend uit de individuele arbeidsovereenkomst, kan hij dit geschil voorleggen aan een commissie van geschillen. Deze commissie bestaat uit een lid met het vertrouwen van de werknemer, een lid met het vertrouwen van de werkgever en een door beide eerdergenoemde leden samen aan te trekken onafhankelijk voorzitter. De geschillencommissie stelt haar eigen werkwijze vast en doet aan de geschilpartijen binnen twee werkweken na installatie mededeling van de procedure die ze zal volgen. Geschillen inzake functie-indeling en ontslagzaken kunnen niet worden voorgelegd aan deze commissie.

In het kader van individuele geschillen als genoemd in dit lid, geldt een verplichting van de werkgever om in het voor beroep vatbare besluit te melden dat bezwaar moet worden ingediend bij het secretariaat van de VRM, Postbus 2975, 1000 CZ Amsterdam.

Artikel 22 Onvoorziene gevallen

In gevallen waarin deze cao niet voorziet, zal de werkgever naar de maatstaven van redelijkheid en billijkheid een voorziening treffen.

Artikel 23 Looptijd

1. Deze cao treedt in werking op 1 juli 2011 en eindigt op 31 maart 2013.

2. Behoudens opzegging door een der partijen wordt deze cao geacht telkens met een jaar te zijn verlengd. Opzegging dient ten minste drie maanden voor de aflooptdatum te geschieden bij aangetekend schrijven aan de andere partij(en).

3. Indien deze cao is opgezegd, doch de onderhandelingen omtrent een nieuwe cao bij het eindigen van de lopende cao nog niet zijn afgesloten, worden voor de tijd van de daarna nog voortdurende onderhandelingen die bepalingen van de opgezegde cao toegepast.

4. Bij opzegging door een of meer partijen ter andere zijde eindigt deze overeenkomst uitsluitend voor die partij(en).

Aldus overeengekomen op 27 januari 2012

partij ter ene zijde

Vereniging van
Rijksgesubsidieerde Musea
A.P.Th. Berbers, directeur

partijen ter andere zijde

ABVAKABO / FNV
Mw. J.J.W. Stoel

CNV Publieke Zaak
Mw. W. Pijnacker

CMHF
W.B.M. Treu

BIJLAGE 1a Salarisverhogingen

Per 1 januari 2012 worden de salarisschalen van 1 juli 2009 verhoogd met 1,00%.

Bijlage 1b Salarisschalen per 1 januari 2012 (inclusief een verhoging van 1,00%)

BIJLAGE 2 Pensioenregeling

De pensioenregeling is het reglement van Pensioenfonds Zorg & Welzijn.
Dit reglement, en wijzigingen daarop, worden aan de werknemer ter beschikking gesteld.

Aanhangsel cao verzelfstandigde rijksmuseuma

In het kader van de cao verzelfstandigde rijksmuseuma zijn de volgende aanvullingen overeengekomen:

1. Het jaarsalaris is gelijk aan het jaarinkomen op basis van artikel 1, onderdelen o en r van de cao verzelfstandigde rijksmuseuma;
2. De verdeling van de pensioenpremie tussen werkgever en werknemer is vastgelegd in artikel 18 van de cao verzelfstandigde rijksmuseuma;
3. Met betrekking tot de ingangsdatum van het pensioen wordt verwezen naar artikel 6 lid 8 van de cao.

BIJLAGE 3 Tijdelijke aanstellingen wetenschappelijk personeel

Artikel 1 Tijdelijke aanstellingen WP

Artikel 1.1

Met onderzoekers en overig WP kan een dienstverband voor bepaalde tijd worden aangegaan. De totale duur van het dienstverband, inclusief eventuele opvolgende dienstverbanden, bedraagt maximaal zes (6) jaar.

Artikel 1.2

De duur van het dienstverband wordt bij de aanvang vastgesteld. Dit kan een vast bepaalde termijn zijn, dan wel een termijn die niet exact van tevoren vaststaat, maar die afhankelijk is van een objectief bepaalbare omstandigheid.

Artikel 1.3

Indien de werknemer daarom verzoekt, zal de werkgever besluiten om de maximale duur van zes (6) jaar te verlengen met:

- a. De duur van het genoten zwangerschaps- en bevallingsverlof;
- b. De duur van ziekte indien er sprake is van een aaneengesloten periode van ziekte van minimaal 8 weken;
- c. De omvang van het genoten ouderschapsverlof.

Artikel 1.4

Een dienstverband voor bepaalde tijd kan ten hoogste twee (2) maal worden opgevolgd door een dienstverband voor bepaalde tijd, met dien verstande dat de totale duur van de opvolgende dienstverbanden niet meer kan bedragen dan de hierboven genoemde zes (6) jaar. Bij toepassing van artikel 1.3 geldt het maximum voor het aantal opvolgende dienstverbanden met totale duur van zes (6) jaar niet.

Artikel 2 Promovendus:

Artikel 2.1

Met een promovendus wordt een dienstverband voor bepaalde tijd voor de beoogde duur van het promotietraject aangegaan. De duur van het dienstverband wordt bij aanvang bepaald op een vaste termijn. Bij aanvang van het promotietraject kan met de promovendus in afwijking van het hierboven gestelde ter beoordeling van zijn geschiktheid eenmalig een dienstverband voor een termijn van maximaal 18 maanden worden aangegaan.

Artikel 2.2

De maximale duur van het dienstverband met een promovendus zal op zijn verzoek worden verlengd met de duur van het genoten zwangerschaps- en bevallingsverlof, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich hiertegen verzetten.

Artikel 3 Algemeen:

Artikel 3.1

Voor het bepalen van de maximale duur en het aantal opvolgende dienstverbanden geldt de diensttijd en het aantal opvolgende dienstverbanden met uitzondering van:

- a. Tijd waarin werkzaamheden in het kader van opleiding wordt verricht (tijd doorgebracht als student-assistent, promovendus, assistent in opleiding, onderzoeker in opleiding, leerling ter opleiding van enig beroep dan wel in verband met verdere wetenschappelijke of praktische opleiding of vorming, waaronder KNAW en EG-fellow);
- b. Tijd die ligt voor een onderbreking van langer dan 6 maanden;
- c. Een verlenging op grond van artikel 1.3 op verzoek van de werknemer.

Artikel 3.2

Bij de bepaling van de hierboven geldende totale duur en van het totale aantal opvolgende dienstverbanden, blijven dienstverbanden tussen werknemer en verschillende werkgevers die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijs geacht moeten worden elkaars opvolger te zijn, buiten beschouwing.

Artikel 4 Conversie

Artikel 4.1

Indien na het verstrijken van de hierboven toegestane maximale duur van het dienstverband voor bepaalde tijd de werknemer met kennelijke instemming van de werkgever de hem opgedragen werkzaamheden voortzet, wordt vanaf dat tijdstip het dienstverband voor bepaalde tijd geacht te zijn omgezet in een dienstverband voor onbepaalde tijd.

Tevens wordt het dienstverband voor bepaalde tijd omgezet in een dienstverband voor onbepaalde tijd indien het aantal elkaar opvolgende dienstverbanden meer bedraagt dan het toegestane aantal.

Artikel 5 Opleidings- en begeleidingsplan promovendus

Artikel 5.1

De werkgever ziet er op toe dat, na overleg met de promovendus en in overeenstemming met de aangewezen begeleider dan wel de promotor voor de promovendus een op hem afgestemd opleidings- en begeleidingsplan wordt vastgesteld en dat dit plan binnen 3 maanden na de aanvang van het dienstverband aan de promovendus wordt uitgereikt. Het opleidings- en begeleidingsplan wordt tegen het einde van het eerste jaar nader ingevuld voor de verdere duur van het dienstverband en wordt zonodig van jaar tot jaar bijgesteld.

Artikel 5.2

In het opleidings- en begeleidingsplan wordt in ieder geval vastgelegd:

- a. Welke kennis en vaardigheden dienen te worden verworven en op welke wijze dit dient plaats te vinden;
- b. Wie voor de promovendus optreedt als begeleider (dat wil zeggen onder wiens toezicht de promovendus werkzaam is en wie de promotor is). Indien de begeleider niet de promotor is, wordt bovendien vastgelegd dat de promovendus bij de aanvang van het promotie-onderzoek alsmede op die momenten die beslissend zijn voor de voortgang van het onderzoek, doch ten minste eenmaal per jaar, een gesprek heeft over het promotie-onderzoek met de promotor.
- c. De omvang in uren per maand van door de aangewezen begeleider te geven persoonlijke begeleiding waarop de promovendus tenminste recht heeft.

BIJLAGE 4 Mobiliteitsmanagement

De werkgever geeft in overleg met de OR of PVT invulling aan mobiliteitsmanagement, waarbij vooral gekeken wordt naar het flexibiliseren van arbeidspatronen, het vermijden van autogebruik en het bevorderen van plaats- en tijdonafhankelijk werken.

BIJLAGE 5 Overgangsregeling afschaffen leeftijdsvakantie-uren

Werknemers van 45 jaar of ouder behouden de, op peildatum 1 januari 2009 voor hen geldende leeftijdsvakantie-uren, voor zover uitstijgend boven de basisvakantie-uren van 187,2 uur. Na deze datum worden geen leeftijdsvakantie-uren meer opgebouwd. Werknemers in dienst getreden na 1 januari 2009 hebben geen recht op leeftijdsvakantie-uren.

BIJLAGE 6 Procedure bij reorganisaties

1. Bij het voornemen tot reorganisatie dienen de vakbonden tijdig worden betrokken. Onder reorganisatie wordt verstaan een verandering in de organisatie, zoals bedoeld in artikel 25 eerste lid, onderdeel a tot en met f, van de wet op de ondernemingsraden, met permanente directe en ingrijpende rechtspositionele gevolgen voor werknemers.
2. Alvorens tot de uitvoering van een reorganisatie over te gaan dient overeenstemming te bestaan met vakbonden over de rechtspositionele gevolgen van de reorganisatie
3. Bij de VRM is een procedurele leidraad beschikbaar voor het overleg met medezeggenschap en vakbonden inzake een voorgenomen reorganisatie

BIJLAGE 7 Ondernemingen onder de werkingssfeer van de cao

- Stichting Joods Historisch Museum te Amsterdam;
- Stichting Nederlands Scheepvaartmuseum Amsterdam te Amsterdam;
- Stichting Het Rijksmuseum Amsterdam te Amsterdam;
- Stichting Van Gogh Museum te Amsterdam;
- Stichting Hollandsche Schouwburg te Amsterdam
- Stichting Paleis Het Loo Nationaal Museum te Apeldoorn;
- Stichting tot Beheer van Huis Doorn te Doorn;
- Stichting Rijksmuseum Het Zuiderzeemuseum te Enkhuizen;
- Stichting Rijksmuseum Twenthe te Enschede;
- Stichting Koninklijk Kabinet van Schilderijen Mauritshuis te 's-Gravenhage;
- Stichting tot Beheer van het Museum van het Boek/Museum Meermanno-Westreenianum te 's-Gravenhage;
- Stichting tot Exploitatie van het Rijksbureau voor Kunsthistorische Documentatie te 's-Gravenhage;
- Teylers Museum te Haarlem;
- Stichting Nederlands Centrum voor Biodiversiteit Naturalis te Leiden;
- Stichting Geld en Bankmuseum te Utrecht;
- Stichting Rijksmuseum van Oudheden te Leiden;
- Stichting Rijksmuseum voor Volkenkunde te Leiden;
- Stichting tot Beheer van Museum Boerhaave, Rijksmuseum voor de geschiedenis van de natuurwetenschappen en van de geneeskunde te Leiden;
- Stichting Rijksmuseum Muiderslot te Muiden;
- Stichting Kröller-Müller Museum te Otterlo;
- Stichting Museum Slot Loevestein te Poederloijen;
- Stichting Museum Catharijneconvent te Utrecht;
- Stichting Nederlands Openluchtmuseum te Arnhem
- Stichting Mommerskwartier te Tilburg

- Stichting Texels Museum te Texel
- Stichting Nationaal Gevangenis­museum te Veenhuizen
- Stichting Nationaal Veiligheids­instituut te Apeldoorn
- Stichting Gelders Erfgoed te Zutphen
- Stichting MOTI, Museum of the Image te Breda
- Stichting Noordbrabants Museum
- Stichting Koninklijk Militair Historisch Museum
- Kastelen­stichting Holland en Zeeland
- Stichting Museum Gouda

BIJLAGE 8 Protocol CAO 2011-2013

Partijen onderzoeken in een paritaire werkgroep diverse aspecten van sociaal beleid, waaronder leeftijds­bewust personeels­beleid en arbeids­mobiliteit en zien toe op de naleving van eerder gemaakte afspraken, waaronder afspraken op het gebied van scholing. De paritaire werkgroep brengt een advies uit aan CAO-partijen.

BIJLAGE 9 Seizoenmedewerkers

Werkgevers en werknemers blijven alert op onderscheid in behandeling tussen vaste medewerkers en seizoens­medewerkers, en ondernemen waar nodig actie om een ongeoorloofd onderscheid tegen te gaan.

BIJLAGE 10 Vrijwilligers

Het beleid met betrekking tot de inzet van vrijwilligers zal per museum worden vastgesteld in overleg met de OR. Uitgangspunt daarbij zal zijn dat de inzet van vrijwilligers niet mag leiden tot verdringing van reguliere functies in betaalde arbeid.

BIJLAGE 11 Adressen

VRM
 Rapenburgerstraat 123
 Postbus 2975
 1000 CZ Amsterdam
 tel. 020 – 551 29 18
www.devrm.nl

ABVAKABO FNV
 Boerhaavelaan 1
 Postbus 3010
 2700 KT Zoetermeer
 tel. 0900-2282522
www.abvakabofnv.nl

CNV Publieke Zaak
 Carnegie­laan 1
 2517 KH Den Haag
 tel. 070 - 416 06 52
www.mijnvakbond.nl

CMHF
Ametisthorst 20
2592 HN Den Haag
Postadres: Postbus 91460
2509 EB Den Haag
tel. 070 - 419 19 19
www.cmhf.nl

Het Handboek Referentiefuncties is te bestellen via de website van de VRM

Trefwoordenregister

A

Ambtsjubileum	18
Arbeidsduur	14
normale arbeidsduur	7
incidentele overschrijding	15
Arbeidsduurverkorting oudere werknemers	15
Arbeidsomstandigheden	9,10
Arbeidsongeschiktheid	24
Arbeidsovereenkomst	
individuele	8,11
onbepaalde tijd	12
bepaalde tijd	12
einde arbeidsovereenkomst	13

B

Bedrijfshulpverlening	28
Bereikbaarheidsdienst	17
afbouwregeling bereikbaarheidsdienst	17
vergoeding bereikbaarheidsdienst	17
Betaald verlof	19
Bevallingsverlof	21
Buitengewone prestaties	18
Buitengewoon verlof	19
Bijzondere beloningen	17

D

Dagdienst	14
Deeltijdarbeid	8
vergoeding	28
Definities	7
Dienstreizen	27
Dienstrooster	7,14
Dispensatieregeling toetreding pensioenfonds	27

E

EHBO	28
Eindejaarsuitkering	23

F

Feestdagen	19
Functie	15
functie, plaatsing in een hoger ingedeelde	16
functie, plaatsing in een lager ingedeelde	17
Functiegroepen	15

G

Garantietoelage	17,18
Geheimhouding	10
Geschillen	28
Getuigschrift	9
Goed werknemerschap	9

I

Incidentele overschrijding arbeidsduur	15
Intellectuele eigendom	10

J	
Jaarinkomen	7
Jaarsalaris	7
Jubileumgratificatie	18
K	
Kostenvergoedingen	27
L	
Leeftijdsvakantie-uren	33
Looptijd	28
M	
Mantelzorg	20
Medezeggenschap	9
Minimumloon	16
aanloopschaal minimumloon	16
Misbruik van positie	10
Mobiliteitsmanagement	33
N	
Nachtarbeid	15
Nakoming door leden	9
Nakoming door partijen	9
Nevenwerkzaamheden	10
O	
Onregelmatige diensten, vergoeding	17
Ontwikkelbeleid	23
Opleiding	23
Oproepkrachten	12
Opzegtermijnen	13
Ouderschapsverlof	20
Overlijden	
uitkering bij overlijden	26
Overwerk	14
P	
Partner	7
Pensioenregeling	26,31
premieverdeling werkgever-werknemer	26
Periodiekenschaal	15
Proeftijd	12
Promovendus	31
Opleiding promovendus	32
R	
Reorganisatie	33
Roosterdienst, afbouwregeling	18
S	
Salarisschalen	16,30
Salarisverhoging	16,30
salarisverhoging voldoende functioneren	16
salarisverhoging goed functioneren	16
salarisverhoging en onvoldoende functioneren	16

Seizoensmedewerkers	34
Sociaal beleid	34
Standplaats	7
Studie	27
T	
Tussentijdse herziening	28
Tijdelijke waarneming	16
V	
Vakantie	21
vakantie bij ontslag	23
verjaring vakantierechten	23
vakantietoeslag	23
Vakantierechten, niet verwerven van	22
Vakantie-uren	21
afkoop vakantie-uren	23
berekening	21
opnemen	22
bij arbeidsongeschiktheid	22
leeftijdsvakantie-uren	33
Vakbondsfaciliteiten	9,20
Veiligheidsonderzoek	12
Verhuiskosten	27
Verklaring omtrent gedrag	12
Verlof	19
betaald verlof	19
bevallingsverlof	20
buitengewoon verlof	21
overige gevallen	21
zwangerschapsverlof	21
vakbondsbijeenkomsten	20
Visitatie	11
Vrijwilligers	34
W	
Waarneming, tijdelijk	16
Week	7
Weekeinde	7
Werkgever	7
algemene verplichtingen werkgever	8
Werknemer	7
algemene verplichtingen werknemer	10
Werkzaamheden, uitvoering opgedragen	10
Wervingsbeleid	8
Wetenschappelijk personeel	31
tijdelijke aanstelling	31
aanstelling promovendi	31
Woon-werkverkeer	27
Z	
Zwangerschapsverlof	21