

**CAO 2008–2010 verzelfstandigde rijksmusea  
teksten vanaf 1 juli 2008**

**Colofon**

Oorspronkelijk ontwerp: 2D3D, Den Haag

Omslag, opmaak en druk: MultiCopy Diemen

# CaO 08-'10

**CAO 2008–2010 *verzelfstandigde rijksmusea*  
teksten vanaf 1 juli 2008**



## Inhoudsopgave

<b>Artikel</b>	<b>Omschrijving</b>	<b>Bladzijde</b>
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	12
7	Arbeidsduur en werktijden	15
8	Funcatiegroepen en salarisschalen	16
9	Bijzondere beloningen	18
10	Feestdagen	20
11	Buitengewoon verlof	21
12	Vakantie	24
13	Vakantie-uitkering	26
14	Eindejaarsuitkering	26
15	Ontwikkelbeleid	26
16	Arbeidsongeschiktheid	27
17	Uitkering bij overlijden	30
18	Pensioenregeling	30
19	Kostenvergoedingen	31
20	Tussentijdse herziening	32
21	Uitleg en geschillen	32
22	Onvoorziene gevallen	33
23	Looptijd	33
Bijlage 1a	Salarisverhoging	34
Bijlage 1b	Salarisschalen	34
Bijlage 2	Pensioenregeling	36
Bijlage 3	Overgangsrecht inzake VUT en flexibel prepensioen	36
Bijlage 4	Overgangsregeling arbeidsduurverkorting oudere werknemers	39
Bijlage 5	Overgangsregeling afschaffen weigeren nachtarbeid voor ouderen.	39
Bijlage 6	Overgangsregeling afschaffen leeftijdsvakantie-uren	40
Bijlage 7	Procedure bij reorganisaties	40
Bijlage 8	Ondernemingen onder de werkingssfeer van de cao	40
Bijlage 9	Protocol CAO 2008-2010	41
Bijlage 10	Seizoenmedewerkers	41
Bijlage 11	Vrijwilligers	42
Bijlage 12	Adreslijst	42
	Aantekeningen	43



## 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 geregistreeerde 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 5, 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;
- 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.
- 2. Individuele arbeidsovereenkomst**

De werkgever zal met iedere werknemer schriftelijk een individuele 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**

Rekening houdend met de taak en de positie van de OR, alsmede rekening houdend met de uitgangspunten van een normale bedrijfsvoering, zal de werkgever bij het ontstaan van vacatures de werknemers eerst in de gelegenheid stellen hier naar te solliciteren, alvorens wordt overgegaan tot een wervingsprocedure buiten de onderneming.
- 5. Arbeidsomstandigheden**

De Arbeidsomstandighedenwet is van toepassing.



## 6 Vakbondsfaciliteiten

### a. Werkgeversbijdrage

De werkgever verklaart zich bereid om jaarlijks aan de vakverenigingen een bijdrage te verstrekken van (met ingang van 1 januari 1998) € 36,30 per werknemer, lid van één der vakverenigingen en vallend onder deze cao, ten behoeve van opleidingsactiviteiten. De vakverenigingen verstrekken daartoe jaarlijks aan het secretariaat van de VRM een schriftelijke opgave van het desbetreffende aantal leden per 1 juli per museum.

### 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.

## 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 5.
  - 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 volstreekte 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*

Op basis 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).

### 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 inwerking-treding van de Wet Flexibiliteit en Zekerheid met ingang van 1 januari 1999 geldt op basis van artikel 672 BW het volgende<sup>1</sup>:
- 1. De door de werkgever in acht te nemen termijn van opzegging be-draagt 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.

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 eerste dag van de maand waarin de werknemer de AOW gerechtigde leeftijd bereikt. Voortzetting van de arbeidsovereenkomst na de 65-jarige leeftijd is alleen mogelijk in overleg tussen de werkgever en de betrokken werknemer. De pensioenregeling is de pensioenregeling VRM zoals ondergebracht bij SFP. Nadere definië-

<sup>1</sup> 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.

ring is opgenomen in bijlage 2 van deze CAO.

## 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 jaarenorm bedraagt 1872 uur (52 weken van 36 uur). De werknemer met een deeltijd arbeidsovereenkomst heeft een jaarenorm naar rato van het deeltijdpercentage. Voor de berekening van het netto te werken aantal uren geldt een uitvoeringsregeling.
2. **Kaders 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 5 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 jaarenorm 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.

- 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. 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.
- c. De mogelijkheid, als bedoeld in lid a, geldt uitsluitend indien geen gebruik is of zal worden gemaakt van de in bijlage 4 geboden regeling.

#### **8. Nachtarbeid**

Nachtarbeid is niet verplicht voor werknemers die ongeschiktheid kunnen aantonen op grond van een medische indicatie. Voor werknemers die voor 1 januari 2009 de leeftijd hebben bereikt van 55 jaar of ouder, en die voor die datum gebruik willen maken van de regeling als beschreven in de CAO 2007-2008, geldt bijlage 5 van deze CAO.

### **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 schaalloon 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.

## 3. *Aanloopschaal minimumloon*

In afwijking van het bepaalde in lid 2, kan bij indiensttreding gedurende ten hoogste een periode van een jaar het minimumloon 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 periodiekenschaal 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 de leeftijdsschaal wordt verlaten dan wel 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 functie-groep 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 naast 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 werktijden 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.

#### **6. Spaarloonregeling**

De werknemer wordt in de gelegenheid gesteld deel te nemen aan een spaarloonregeling tot het fiscaal toegelaten maximum. De nadere uitwerking vindt plaats in overleg met de OR.

### **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, hemelvaarts-

dag, 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. Vakbondsfaciliteiten

- 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 scholingsbijeenkomst, 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.

- b. 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 vakantietoeslag te laten inhouden.

## 3. 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 is de werknemer de pensioenpremie verschuldigd, die hij zou moeten betalen bij handhaving van zijn arbeidsuren van voor het ouderschapsverlof.
- 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.

#### **4. 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.

#### **5. Buitengewoon verlof publiekrechtelijke colleges**

Artikel 7:643 BW is van toepassing.

#### **6. 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 gevegd. 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.
- c. Voor overige verlofvormen geldt de tekst van de Wet Arbeid en Zorg.

1. **Vakantie-uren**

Met ingang van 1 januari 2009 verwerft de werknemer met een volledige arbeidsovereenkomst per kalenderjaar rechten voor een basisvakantie met behoud van inkomen ter grootte van 187,2 vakantie-uren. 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 6 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. 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 3, 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. ziekte of ongeval, tenzij veroorzaakt door eigen schuld of toedoen van de werknemer;
    2. zwangerschaps- en bevallingsverlof;
    3. het naleven van een wettelijke verplichting of verbintenis ten aanzien van de landsverdediging of openbare orde;
    4. het met toestemming van de werkgever deelnemen aan een door de vakvereniging van de werknemer georganiseerde bijeenkomst;
    5. onvrijwillige werkloosheid bij handhaving van het dienstverband;
    6. verlof als bedoeld in artikel 643 BW;
    7. het volgen van onderricht waartoe hij krachtens de wet door de werkgever in de gelegenheid moet worden gesteld.



- c. In de onder de punten 1 en 2 van onderdeel b genoemde gevallen worden nog vakantierechten verworven over de wettelijk aangegeven periode waarbij de duur der onderbreking uit de respectieve oorzaken tezamen geteld wordt.
- d. Indien een onderbreking der werkzaamheden als bedoeld in onderdeel b in meer dan één vakantiejaar valt, wordt het in een vorig jaar vallend deel der onderbreking bij de berekening van de periode van afwezigheid mee in aanmerking genomen.
- e. Ten aanzien van het tijdstip van de aanvang en het einde van hier bedoelde onderbreking is het in lid 3 van dit artikel bepaalde van overeenkomstige toepassing.

**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 maandinkomen worden uitbetaald.
- c. Te veel genoten vakantie wordt op overeenkomstige wijze met het maandinkomen verrekend.

**7. *Verjaring***

Vakantierechten, welke niet zijn opgenomen voor het tijdstip liggend 5 jaar na het einde van het kalenderjaar waarin ze zijn verworven, vervallen.

**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 arbeidsuren 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**

#### **Vakantie-uitkering**

1. De werknemer ontvangt, als regel uiterlijk 31 mei, een vakantie-toeslag 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 vakantie-toeslag 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 wordt per 1 juli 2008 verhoogd met 0,25% van 1,25% naar 1,50%. Per 1 juli 2009 wordt de eindejaarsuitkering verhoogd met 0,75% van 1,50% naar 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. 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 loon doorbetaling als bedoeld in artikel 16 lid 2, geldt zolang de arbeidsongeschiktheid en het recht op loon doorbetaling 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 arbeidsongeschikt-

heid 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 leidinggevendend 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 maandinkomen. De uitkering wordt vermeerderd met vakantietoeslag en de afrekening van de nog niet genoten vakantie-uren.
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 de Stichting Federatief Pensioenfonds (SFP)
3. Nadere bepalingen rond overgangsrecht en vroegpensioen zijn opgenomen in de bijlagen 2 en 3 van deze CAO
4. Met ingang van 1 januari 2006 wordt de pensioenpremieverdeling als volgt: De werkgever 56% van de premie, de werknemer 44% van de premie. Jaarlijks informeert de VRM de werkgever over het bij de werknemer in te houden percentage van de pensioengrondslag dat het gevolg is van deze premieverdeling.
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 SFP, 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.

## 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/bedrijfs hul pverlening*** De werkgever zal in overleg met de OR een regeling treffen inzake de vergoeding voor EHBO/ bedrijfs hul pverlening; tot het moment dat een regeling is getroffen, wordt de vóór de verzelfstandiging geldende regeling toegepast.
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 2008 en eindigt op 30 juni 2010.
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 afloopdatum 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 8 oktober 2008

partij ter ene zijde

Vereniging van  
Rijksgesubsidieerde Musea  
Mw. H.G.A. Hofmeijer, directeur

partijen ter andere zijde

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

CNV Publieke Zaak  
Mw. A.J.H. Zwaagstra

CMHF  
W.B.M. Treu

**BIJLAGE 1a**

**Salarisverhogingen**

Per 1 juli 2008 worden de salarisschalen van 1 april 2007 verhoogd met 3,25%.

Per 1 juli 2009 worden de salarisschalen van 1 juli 2008 verhoogd met 3,25%.

**BIJLAGE 1b**

**Salarisschalen per 1 juli 2008 (inclusief een verhoging van 3,25%)**

<i>groep</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
<i>periodieken</i>															
0	1.648	1.691	1.727	1.800	1.868	1.966	2.089	2.237	2.414	2.632	2.894	3.181	3.483	3.786	4.171
1	1.674	1.728	1.764	1.844	1.913	2.016	2.150	2.299	2.484	2.707	2.977	3.284	3.600	3.929	4.343
2	1.702	1.765	1.800	1.887	1.959	2.067	2.205	2.364	2.550	2.782	3.060	3.388	3.719	4.069	4.512
3	1.728	1.800	1.836	1.934	2.004	2.119	2.266	2.425	2.619	2.854	3.143	3.493	3.838	4.210	4.682
4	1.754	1.835	1.871	1.979	2.051	2.168	2.324	2.488	2.687	2.927	3.224	3.597	3.956	4.352	4.853
5	1.778	1.870	1.909	2.023	2.094	2.219	2.383	2.550	2.753	3.001	3.309	3.702	4.075	4.492	5.022
6	1.806	1.907	1.944	2.068	2.141	2.269	2.442	2.614	2.823	3.076	3.392	3.806	4.193	4.636	5.193
7	1.834	1.942	1.982	2.114	2.188	2.321	2.500	2.675	2.888	3.148	3.475	3.910	4.312	4.777	5.364
8		1.978	2.016	2.160	2.232	2.371	2.556	2.738	2.956	3.222	3.557	4.014	4.431	4.918	5.535
9					2.279	2.421	2.617	2.800	3.024	3.295	3.642	4.119	4.552	5.060	5.706
10								2.863	3.090	3.370	3.723	4.223	4.669	5.201	5.877
11									3.159	3.443	3.807	4.326	4.789	5.342	6.046
12											3.888	4.430	4.909	5.487	6.217
13													5.025	5.626	6.385

**leeftijdsschaal**

<i>groepen</i>	%	1	2	3	4	5	6	7
16 jaar	55	907	930	949				
17 jaar	62	1.021	1.049	1.071	1.116			
18 jaar	70	1.153	1.184	1.210	1.261	1.307		
19 jaar	77	1.269	1.302	1.330	1.386	1.438	1.514	
20 jaar	85	1.401	1.437	1.469	1.529	1.588	1.671	1.776

**Salarisschalen per 1 juli 2009 (inclusief een verhoging van 3,25%)**

<i>groep</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
<i>periodieken</i>															
0	1.702	1.746	1.783	1.859	1.929	2.030	2.157	2.310	2.492	2.718	2.988	3.284	3.596	3.909	4.307
1	1.728	1.784	1.821	1.904	1.975	2.082	2.220	2.374	2.565	2.795	3.074	3.391	3.717	4.057	4.484
2	1.757	1.822	1.859	1.948	2.023	2.134	2.277	2.441	2.633	2.872	3.159	3.498	3.840	4.201	4.659
3	1.784	1.859	1.896	1.997	2.069	2.188	2.340	2.504	2.704	2.947	3.245	3.607	3.963	4.347	4.834
4	1.811	1.895	1.932	2.043	2.118	2.238	2.400	2.569	2.774	3.022	3.329	3.714	4.085	4.493	5.011
5	1.836	1.931	1.971	2.089	2.162	2.291	2.460	2.633	2.842	3.099	3.417	3.822	4.207	4.638	5.185
6	1.865	1.969	2.007	2.135	2.211	2.343	2.521	2.699	2.915	3.176	3.502	3.930	4.329	4.787	5.362
7	1.894	2.005	2.046	2.183	2.259	2.396	2.581	2.762	2.982	3.250	3.588	4.037	4.452	4.932	5.538
8		2.042	2.082	2.230	2.305	2.448	2.639	2.827	3.052	3.327	3.673	4.144	4.575	5.078	5.715
9				2.353	2.500	2.702	2.891	3.122	3.402	3.760	4.253	4.700	5.224	5.891	
10							2.956	3.190	3.480	3.844	4.360	4.821	5.370	6.068	
11								3.262	3.555	3.931	4.467	4.945	5.516	6.242	
12									4.014	4.574	5.069	5.665	6.419		
13											5.188	5.809	6.593		

## BIJLAGE 2

### Pensioenregeling

De pensioenregeling is het reglement van de Stichting Federatief Pensioenfonds.

Dit reglement, en wijzigingen daarop, worden aan de werknemer ter beschikking gesteld.

Aanhangsel cao verzelfstandigde rijksmusea. In het kader van de cao verzelfstandigde rijksmusea zijn de volgende aanvullingen overeengekomen.

1. Het jaarsalaris als bedoeld in de artikelen 4 en 6 van dit reglement, is gelijk aan het jaarinkomen op basis van artikel 1, onderdelen o en r van de cao verzelfstandigde rijksmusea;
2. De verdeling van de pensioenpremie tussen werkgever en werknemer is vastgelegd in artikel 18 van de cao verzelfstandigde rijksmusea;
3. Met betrekking tot de ingangsdatum van het pensioen wordt verwezen naar artikel 6 lid 8 van de cao;

## BIJLAGE 3

### Overgangsregeling inzake VUT en flexibel prepensioen

Per 1 januari 2006 wordt de flexibele prepensioenregeling afgeschaft. Tegelijkertijd wordt de opbouw van het ouderdomspensioen in de pensioenregeling verhoogd. Bij de bepaling van het niveau van de uitkering die uit de navolgende garantiemaatregelen volgt zal echter uitgegaan worden van het (fictieve) uitgangspunt dat de medewerker ook na 2006 een deel van de uiteindelijke (pre-)pensioenuitkering uit eigen pensioenopbouw verkrijgt. Dit deel zal in overeenstemming zijn met de jaarlijks te verwerven prepensioenopbouw conform het reglement dat tot het jaar 2006 van toepassing was. Hierbij geldt als uitgangspunt:

- een pensioenleeftijd van 63 jaar;
- opbouwpercentage van 1,89% van het pensioengevend salaris per dienstjaar;

Bij werknemers die in 1942 geboren zijn kunnen met betrekking tot de pensioenrichtleeftijd van 63 jaar in voorkomende gevallen en in onderling overleg op decentraal niveau nadere afspraken worden gemaakt.

#### **Tijdelijke VUT-overgangsregeling bij omzetten van VUT naar prepensioen, geldig voor medewerkers die geboren zijn voor het jaar 1950**

- werknemers die reeds op 1 oktober 2000 40 dienstjaren hebben en derhalve recht kunnen doen gelden op de VUT-regeling, zoals bedoeld in bijlage 7b van de CAO 2000/2002, behouden dit recht indien zij daar nog geen gebruik van hebben gemaakt. Dit geldt

- met dien verstande dat deze VUT-regeling geacht wordt te voorzien in vervroeging danwel uitstel van de VUT-uitkering waarbij in dat geval een actuariële herrekening zal plaatsvinden;
- werknemers die voor 1 januari 2002 40 dienstjaren halen, behouden recht op VUT, zoals geregeld in de bijlage 7a van de CAO 2000/2002. Dit geldt met dien verstande dat deze VUT-regeling geacht wordt te voorzien in vervroeging danwel uitstel van de VUT-uitkering waarbij in dat geval een actuariële herrekening zal plaatsvinden;
  - werknemers die op 1 oktober 2000 in dienst zijn en een niet onderbroken dienstverband van tenminste 10 dienstjaren direct voorafgaande aan het uittreden hebben vervuld, hebben bij gebruikmaking van prepensioen op de richtleeftijd recht op garantieregeling 1 of 2;
  - De werknemer die in aanmerking komt voor garantieregeling 1 of 2 zal uiterlijk 1 maand voor het bereiken van de leeftijd van 65 jaar aangeven of hij/zij aanspraak zal maken op de uitkering uit hoofde van de garantieregeling;
  - partijen zijn overeengekomen dat bij het toepassen van de garantieregelingen een hardheidsclausule wordt opgenomen, die overleg over eerder uittreden mogelijk maakt.
  - deze tijdelijke regeling geldt voor de periode van 1 juli 2003 tot en met 30 juni 2010. Na afloop van deze looptijd zullen partijen opnieuw bezien of de regeling wordt voortgezet. Partijen spreken de intentie uit deze regeling bij iedere contractverlenging van de cao aan de orde te stellen en telkenmale ongewijzigd voort te zetten.

#### **VUT-Garantieregeling 1:**

Werknemers die op de leeftijd van 63 jaar gebruik gaan maken van de pensioenregeling en op 1 januari 2002 de leeftijd van 58 jaar nog niet hadden bereikt, hebben recht op een pensioenuitkering die tijdelijk (tot het bereiken van de leeftijd van 65 jaar) tot een uitkeringspercentage van 70% van het gemiddeld verdiende en conform de CAO geïndexeerde pensioengevend salaris vanaf 2006 wordt aangevuld. Hierbij geldt eveneens de voorwaarde omtrent het aannemen van een toekomstige opbouw van prepensioen conform het aan het begin van deze bijlage gestelde. Bij andere uittreedleeftijden geldt een actuariële verlaging c.q. ophoging van de uitkering uit hoofde van deze garantieregeling conform de navolgende staffel.

Leeftijd in jaren\* / reducering c.q. ophoging in % van de aanvulling\*\*

61	47
62	65
63	100
64	206

- \* De genoemde uittreedleeftijd is gelijk aan het moment van (vervroegde) ingang van het ouderdomspensioen als bedoeld in de pensioenregeling.
- \*\* Indien de hoogte van de uitkering uitstijgt boven 100% van het laatstelijk vastgestelde salaris, dan wordt het meerdere aangewend voor extra ouderdomspensioen in de per 1 januari 2006 geldende pensioenregeling, voorzover de fiscale grenzen voor het ouderdomspensioen als bedoeld in de Wet op de Loonbelasting 1964 niet worden overschreden.

#### **VUT-Garantieregeling 2:**

Werknemers die op de leeftijd van 63 jaar gebruik gaan maken van de pensioenregeling en op 1 januari 2002 de leeftijd van 58 jaar hadden bereikt, hebben recht op een pensioenuitkering die tijdelijk (tot het bereiken van de leeftijd van 65 jaar) tot een uitkeringspercentage van 75% van het gemiddeld verdiende en conform de CAO geïndexeerde pensioengevend salaris vanaf 2006 wordt aangevuld. Hierbij geldt eveneens de voorwaarde omtrent het aannemen van een toekomstige opbouw van prepensioen conform het aan het begin van deze bijlage gestelde. Bij andere uittreedleeftijden geldt een actuariële verlaging c.q. ophoging van de uitkering uit hoofde van deze garantieregeling conform de onder garantieregeling 1 genoemde staffel.

#### **Tijdelijke overgangsregeling bij omzetten van VUT naar prepensioen, geldig voor medewerkers die geboren zijn in het jaar 1950 of later (regeling ter vervanging van de eerder geldende VUT-overgangsregeling)**

Voor de medewerkers, geboren in of na 1950, voor zover recht hebbend onder het overgangsrecht van VUT naar prepensioen, zal door middel van een voorwaardelijke inkoop van extra dienstjaren in de pensioenregeling worden gestreefd naar een gelijk uitkeringsniveau als geldig is voor de medewerkers die geboren zijn voor het jaar 1950. Dit met dien verstande dat er met betrekking tot alle genoemde uitkeringsniveaus (zowel het uit het ouderdomspensioen te verwerven tijdelijke overbruggingspensioen als het totale uitkeringsniveau) uitgegaan zal worden van aanspraken op basis van het vanaf 2006 gemiddeld verdiende pensioengevend salaris. Voor de exacte inhoud van deze regeling en de van toepassing zijnde voorwaarden verwijzen wij u naar het pensioenreglement VRM.

#### **Indexatie werkgeversbijdrage**

De door de werkgever op grond van dit overgangsrecht op te brengen aanvulling op het vroegpensioen wordt jaarlijks geïndexeerd met hetzelfde percentage als de indexering van het vroegpensioen.

## BIJLAGE 4

### Overgangsregeling arbeidsduurverkorting oudere werknemers

Voor de werknemer die vóór 1 juli 2010 57 jaar of ouder wordt, met een aaneengesloten diensttijd van ten minste 5 jaren, wordt de gemiddelde arbeidsduur op verzoek tot 32/36ste daarvan verkort tegen inlevering van 5% van het bruto maandsalaris en de extra vakantie-uren op basis van leeftijd als bedoeld in bijlage 6 van deze CAO.

Voor de werknemer die vóór 1 juli 2010 61 jaar of ouder wordt, met een aaneengesloten diensttijd van ten minste 5 jaren, wordt de gemiddelde arbeidsduur op verzoek tot 24/36ste daarvan verkort tegen inlevering van 10% van het bruto maandsalaris en de extra vakantie-uren op basis van leeftijd als bedoeld in bijlage 6 van deze CAO.

Indien gebruik wordt gemaakt van een verkorting van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur als hierboven bedoeld, worden de basisvakantie-uren naar rato van de vermindering van de arbeidsduur aangepast.

Een verkorting van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur als hierboven bedoeld, heeft geen gevolgen voor de grondslag voor premieheffing en uitkering inzake pensioen.

De werknemer die op 30 juni 2010 nog geen gebruik maakt van bovenstaande regelingen, kan daarop na de datum van 30 juni 2010 geen aanspraak meer maken.

## BIJLAGE 5

### Overgangsregeling afschaffen weigeren nachtarbeid voor ouderen.

Het weigeren van nachtarbeid is vanaf 1 januari 2009 alleen nog toegestaan op medische gronden, conform artikel 7, lid 8 van deze CAO.

Voor werknemers die vóór 1 januari 2009 de leeftijd van 55 of ouder hebben bereikt en vanaf die datum geen nachtdienst meer willen verrichten geldt het volgende:

Voor de werknemer van 55 of 56 jaar die niet langer arbeid in nachtdienst wil verrichten, wordt de roostertoeslag conform de bepalingen van artikel 9 lid 3 afgebouwd, terwijl de grondslag voor premieheffing en uitkering inzake prepensioen en pensioen gehandhaafd blijft.

Voor de werknemer die vóór 1 januari 2009 de leeftijd van 57 heeft bereikt en eerst na het bereiken van de leeftijd van 57 jaar niet

langer arbeid in nachtdienst wil verrichten, vindt geen afbouw van de roostertoeslag plaats. Deze regeling treedt niet in de plaats van bedrijfsgebonden regelingen die voor de werknemer gunstiger zijn.

De aanvraag om geen nachtdiensten meer te verrichten dient minimaal drie maanden voor de gewenste ingangsdatum te worden ingediend.

Werknemers die op of na 1 januari 2009 de leeftijd van 55 of ouder bereiken, zijn uitgesloten van deelname aan bovenstaande regelingen.

## **BIJLAGE 6**

### **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.

## **BIJLAGE 7**

### **Procedure bij reorganisaties**

1. Bij het voornemen tot reorganisatie dienen de vakbonden tijdig worden betrokken.
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 8**

### **Ondernemingen onder de werkingsfeer 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 Nationaal Natuurhistorisch Museum 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 Openlucht Museum te Arnhem
- Stichting Mommerskwartier te Tilburg
- Stichting Texels Museum te Texel
- Stichting Nationaal Gevangenis­museum te Veenhuizen
- Stichting Studieverzameling Nederlands Politiemuseum te Apeldoorn
- Stichting Gelders Erfgoed te Zutphen
- Stichting Nationaal Museum voor Grafische Vormgeving Beyerd Breda te Breda

## **BIJLAGE 9**

### **Protocol CAO 2008-2010**

#### **Mobiliteit**

Partijen onderschrijven het belang van mobiliteitsbeleid. Om hieraan nader invulling te geven wordt een paritaire werkgroep ingesteld die zich richt op instrumenten van mobiliteitsmanagement, zoals het bevorderen van flexibeler arbeidspatronen, het vermijden van autogebruik en het bevorderen van plaats- en tijdonafhankelijk werken. In dit kader wordt eveneens de praktijk van de vergoedingen voor het woon-werk verkeer bezien. De paritaire werkgroep brengt een advies uit aan CAO-partijen.

#### **Doelgroepenbeleid**

Partijen delen de wens om te komen tot een meer divers personeelsbestand en onderschrijven het belang van nader beleid gericht op verschillende doelgroepen. Dergelijk beleid zal per museum, in overleg met de OR of PVT, nader worden uitgewerkt, onder meer in concrete aantallen/streefcijfers per doelgroep.

## **BIJLAGE 10**

### **Seizoenmedewerkers**

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

## BIJLAGE 11

### Vrijwilligers

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

## BIJLAGE 12

### Adressen

VRM  
Rapenburgerstraat 123  
Postbus 2975  
1000 CZ Amsterdam  
tel. 020 – 551 29 18  
[www.derijksmusea.nl](http://www.derijksmusea.nl)

ABVAKABO FNV  
Boerhaavelaan 1  
Postbus 3010  
2700 KT Zoetermeer  
tel. 0900 - 22 82 522  
[www.abvakabofnv.nl](http://www.abvakabofnv.nl)

CNV Publieke Zaak  
Carnegielaan 1  
2517 KH Den Haag  
tel. 070 - 416 06 52  
[www.mijnvakbond.nl](http://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](http://www.cmhf.nl)

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

## AANTEKENINGEN

## AANTEKENINGEN