

Cao Openbare Bibliotheken 2015-2019 - Gewijzigde artikelen per 1 januari 2017

Hoofdstuk I Algemene bepalingen

Artikel 4 per 1 januari 2017:

Aard van de arbeidsovereenkomst

Artikel 4

- 1) a. De arbeidsovereenkomst kan onverminderd het bepaalde in artikel 7:652 en 7:676 van het BW worden aangegaan voor bepaalde of onbepaalde tijd.
b. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd vermeldt de reden voor de tijdelijkheid, en het tijdstip waarop of de omstandigheid waaronder deze eindigt. Indien de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt aangegaan ter vervanging, wordt de naam van de vervangen werknemer vermeld.
- 2) Op arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd is artikel 7:668a van het BW van toepassing.

Hoofdstuk IV Vakantie en verlof

Artikel 27 per 1 januari 2017:

Vakantierecht

Artikel 27

- 1) Aan de werknemer wordt in elk kalenderjaar vakantie met behoud van salaris verleend.
- 2) Voor de toepassing van het voorgaande lid wordt onder het salaris mede verstaan het bedrag aan toelage onregelmatige dienst dat in de drie kalendermaanden voorafgaande aan het aanvangstijdstip van de vakantie gemiddeld in een maand is toegekend.
- 3) a. Het vakantieverlof wordt gesteld op 180 uur per kalenderjaar, te onderscheiden in een wettelijk deel van 144 uur en een bovenwettelijk deel van 36 uur.
b. In afwijking van lid 3a verwerft de werknemer die arbeidsongeschikt is, naast het wettelijk deel, het bovenwettelijk deel slechts over het tijdvak van de laatste zes maanden van zijn arbeidsongeschiktheid. Hierbij worden tijdvakken samengeteld, als zij elkaar met een onderbreking van minder dan een maand opvolgen.
- 4) Het vakantieverlof van de werknemer die in de loop van het kalenderjaar in dienst treedt of wordt ontslagen, wordt vastgesteld in evenredigheid met het aantal uren waarop hij krachtens het derde en vierde lid aanspraak zou hebben, indien hij het gehele jaar in dienst was.
- 5) Het vakantieverlof van de werknemer die geen volledig dienstverband heeft, wordt bepaald in evenredigheid met het vakantieverlof waarop hij recht zou hebben bij een volledig dienstverband.
- 6) Het bovenwettelijk vakantierecht van de op 1 januari 2005 in dienst zijnde werknemers wordt, als overgangsregeling tot het einde van hun dienstverband, verhoogd volgens onderstaande tabel:
geboortjaar 1951 tot en met 1955: 7,2 uur
Op het aantal uren verhoging is voor het overige het gestelde in de leden 3b, 4 en 5 onverminderd van toepassing.

Geschillenregeling

Artikel 69

- 1) Er is een Vaste Commissie van Advies inzake Arbeidsrechtelijke Geschillen, die op verzoek van werkgever of werknemer, die ten minste drie maanden lid is van een der partijen bij deze cao, kennis neemt van elk geschil tussen werkgever en werknemer dat betrekking heeft op de tussen hen bestaande of bestaan hebbende arbeidsverhoudingen.
- 2) Indien het geschil een ontslagprocedure betreft waarvoor een ontslagvergunning van het UWV WERKbedrijf is vereist en door hem nog niet is overgegaan tot afgifte van een ontslagvergunning is de partij, door wie aan het UWV WERKbedrijf een ontslagvergunning is aangevraagd, verplicht direct na bevestiging van de ontvangst van het verzoekschrift door het secretariaat van de Vaste Commissie van Advies inzake Arbeidsrechtelijke Geschillen zijn verzoek aan het UWV WERKbedrijf voor een ontslagvergunning in te trekken in afwachting van de uitspraak van de eerder genoemde Commissie.
- 3) De werkgever of de werknemer die zich tot de Commissie van Geschillen heeft gewend wordt niet-ontvankelijk verklaard indien:
 - a. het geschil een ontslagprocedure betreft waarvoor een vergunning van het UWV WERKbedrijf is vereist en ten tijde van de ontvangst van het verzoekschrift door het secretariaat van de Commissie ten minste zes weken zijn verlopen na het tijdstip waarop de werknemer door het UWV WERKbedrijf in kennis is gesteld van de ontslagaanvraag door de werkgever;
 - b. het geschil een ontslagprocedure betreft waarvoor een ontslagvergunning van het UWV WERKbedrijf is vereist en deze ontslagvergunning reeds is afgegeven of geweigerd door het UWV WERKbedrijf op het tijdstip waarop het verzoekschrift door het secretariaat van de Commissie is ontvangen;
 - c. het geschil, voordat het is aangemeld bij de Commissie van Geschillen, bij de rechter aanhangig is gemaakt;
 - d. ten tijde van indiening van het verzoekschrift het lidmaatschap van een der contractpartijen nog geen drie maanden bestaat;
 - e. het geschil voortvloeit uit de toepassing van een beoordelingsregeling ex artikel 51 van de cao én de verzoeker geen gebruik heeft gemaakt van een (aanwezige) interne bezwarenprocedure van de instelling;
 - f. het geschil betrekking heeft op een door de werkgever uitgebracht definitief oordeel in het kader van een beoordelingsregeling én tenminste drie weken zijn verlopen ná het tijdstip waarop de werknemer kennis heeft genomen van dit definitief oordeel;
 - g. het geschil in behandeling is bij een bezwarencommissie, zoals bedoeld in Bijlage D: Regeling Sociaal Plan.
- 4) Indien tijdens de behandeling van het geschil door de Commissie van Geschillen een der partijen of beide partijen het geschil aanhangig maakt (maken) bij de rechter, ziet de Commissie van Geschillen af van verdere behandeling.
- 5) Indien ter zake van een dergelijk geschil een oordeel van de Commissie wordt ingeroepen, zijn beide partijen verplicht alle medewerking te verlenen aan de werkzaamheden van de Commissie, waarbij onverlet blijft hun bevoegdheid om een gerechtelijke procedure aan te spannen.
- 6) De regels, die zijn gesteld ten aanzien van het aanhangig maken van een geschil respectievelijk ten aanzien van de werkwijze, samenstelling en de benoeming van de leden van de hier bedoelde Commissie, zijn opgenomen in de bij deze cao behorende bijlage F: Nadere Regeling van de Vaste Commissie van Advies inzake Arbeidsrechtelijke Geschillen.

Eenmalige uitkering

Artikel 80

Reeds vervallen per 1 januari 2016.

Begripsbepalingen

Artikel 1

- a) *salarisschaal*: reeks van bedragen corresponderend met een vaste reeks volgnummers, zoals genoemd in artikel 9 van deze regeling;
- b) *salaris*: het op de werknemer van toepassing zijnde bedrag uit de op hem van toepassing zijnde salarisschaal;
- c) *salarisanciënniteit*: de tijd, die in aanmerking komt voor de vaststelling van het salaris van een werknemer op een hoger bedrag dan het voor een volwassene geldende minimum van de schaal, welke op zijn functie betrekking heeft;
- d) *periodiek*: het verschil tussen opeenvolgende bedragen in de salarisschaal, corresponderend met opeenvolgende volgnummers;
- e) *formatieplaats*: een functie van 36 uur per week uitgevoerd door een of meer werknemers;
- f) *FUWA-instrument*: het rekenprogramma dat onder die naam door de VOB wordt aangeboden en onderhouden en door partijen bij deze cao is geaccordeerd voor de bepaling van het niveau van functies en de inschaling van deze functies in deze salarisregeling. Het FUWA-instrument maakt het mogelijk om iedere denkbare functie te waarderen overeenkomstig deze cao;
- g) *FUWA-expert*: deskundige die na het volgen van een namens de VOB onder de naam 'expert-training' aangeboden opleiding en na een geslaagd toetsing namens de VOB geschikt is bevonden om het FUWA-instrument voor de werkgever te gebruiken en de werkgever te adviseren bij de waardering van het niveau van een functie. De hoedanigheid 'FUWA-expert' kan alleen behouden worden door deelname aan een jaarlijks door de VOB te organiseren intervisiebijeenkomst;
- h) *adjunct-directeur en directeur*: degene die een arbeidsovereenkomst heeft met de werkgever, met betrekking tot de functie van adjunct-directeur of respectievelijk directeur.

Definities

Artikel 1

- a) *Reorganisatie (inclusief fusie, of afsplitsing)*
Een reorganisatie, waaronder ook zijn begrepen fusie of afsplitsing, is iedere belangrijke wijziging in de organisatie, zoals bedoeld in artikel 25 van de Wet op de ondernemingsraden, die leidt tot inkrimpen, of verplaatsen, dan wel beëindigen van activiteiten, wijziging, of vermindering van functie(s), herplaatsing van werknemers en/of boventallig verklaring.
- b) *De Regeling*
De Regeling Sociaal Plan.
- c) *Formatieplaatsenplan*
Het overzicht van functies na reorganisatie.
- d) *Reorganisatieplan*
Beschrijving, volgens art. 4 van deze Regeling, van de huidige en de nieuwe organisatie/organisatieonderdelen en de huidige bezetting, alsmede de planning van uitvoering en overlegmomenten met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging.

- e *Herplaatsingskandidaat*
De werknemer van wie de functie komt te vervallen.
- f *Oude functie*
De functie die de boventallige werknemer voor het besluit tot reorganisatie vervulde en door de reorganisatie is komen te vervallen.
- g *Nieuwe functie*
Een functie die vóór de reorganisatie niet voorkwam.
- h *Uitwisselbare functies*
Functies met verschillende benamingen die naar inhoud, vereiste kennis en vaardigheden en vereiste competenties vergelijkbaar zijn en naar functieniveau en beloning gelijkwaardig zijn.
- i *Passende functie*
Een functie die naar het oordeel van de werkgever voor wat betreft inhoud, benodigde kennis en vaardigheden voldoende verwant is aan de oude functie van de werknemer, of een functie waarvoor de werknemer binnen redelijke tijd geschikt te maken is. Een functie is slechts passend als de functie maximaal één salarisschaal lager is gewaardeerd dan de oude functie van de werknemer.
Een functie die voor het overige passend is, zal niet als zodanig worden beschouwd indien zwaarwegende persoonlijke omstandigheden van sociale en/of medische aard zich aantoonbaar daartegen verzetten, of leidt tot een reistijd die in redelijkheid niet aanvaardbaar is.
- j *Plaatsingsplan*
Het document waarin de plaatsing van werknemers in de nieuwe organisatie is vastgelegd.
- k *Boventallige werknemer*
De werknemer van wie de functie en de arbeidsplaats is komen te vervallen als direct gevolg van een besluit tot reorganisatie.
- l *Transitievergoeding*
De vergoeding zoals bedoeld in de artikelen 7:673 en 7:673a van het BW.
- m *Commissie*
De bezwarencommissie als bedoeld in artikel 17.

Cao Openbare Bibliotheken 2015-2019 - Gewijzigde artikelen per 1 januari 2018

Hoofdstuk VII Sociaal-organisatorische regelingen

Artikel 51 B nieuw toegevoegd per 1 januari 2018:

Aandacht voor werknemers met een arbeidsbeperking

Artikel 51 B

In het werving- en selectiebeleid zal de werkgever een stimuleringsbeleid voeren gericht op werknemers met een arbeidsbeperking als bedoeld in de Participatiewet.

Hoofdstuk XIV Slotbepalingen

Artikel 76 per 1 januari 2018:

Eindejaarsuitkering / instellingsgebonden gratificatieregeling

Artikel 76

- 1 Jaarlijks in de maand december heeft de werknemer recht op een eindejaarsuitkering van 3%, berekend over het door de werknemer in dat kalenderjaar feitelijk verdiende brutosalaris, vermeerderd met de over dat jaar opgebouwde vakantietoelage als bedoeld in artikel 32 van de cao.
- 2 De werknemer die gedurende een gedeelte van het kalenderjaar in dienst is en/of geen volledig dienstverband heeft, heeft naar rato recht op de eindejaarsuitkering.
De werknemer die vóór 31 december uit dienst treedt, heeft recht op de eindejaarsuitkering naar rato van het aantal maanden van het lopende kalenderjaar dat de betreffende werknemer in dienst is geweest. Uitbetaling geschiedt in dit geval, in afwijking van lid 1, uiterlijk in de eerste maand volgend op de maand van uitdiensttreding.
- 3 De eindejaarsuitkering telt mee voor de pensioenopbouw.
- 4 a De werkgever kan met instemming van de ondernemingsraad, dan wel de personeelsvertegenwoordiging overeenkomen dat (een deel van) het in het eerste lid genoemde percentage in dat kalenderjaar wordt bestemd t.b.v. een instellingsgebonden gratificatieregeling ex artikel 63 van de cao.
b Indien de werkgever op 1 december van het betreffende kalenderjaar geen overeenstemming heeft bereikt als hiervoor bedoeld onder 4a, wordt de eindejaarsuitkering volledig uitgekeerd.

Hoofdstuk XIV Slotbepalingen

Artikel 82 per 1 januari 2018:

Protocolafspraken

Artikel 82

Vacant

Bijlage A Salarisregeling Openbare Bibliotheken

Artikel 3 per 1 januari 2018:

Bepaling salaris

Artikel 3

- 1 Voor de toekenning van één van de salarisschalen uit de salaristabel, zoals opgenomen in bijlage A, is het niveau van de functie bepalend. Voor de vaststelling van dit niveau wordt gebruik gemaakt van het FUWA-instrument.
- 2 Het salaris van de werknemer, die 22 jaar of ouder is, wordt vastgesteld volgens de salarisbedragen corresponderend met de volgnummers, genoemd in de salaristabellen, artikel 9.
- 3 Het salaris van de werknemer die de leeftijd van 22 jaar nog niet heeft bereikt, wordt vastgesteld op basis van de door hem beklede functie volgens de salarisbedragen per schaal corresponderend met de leeftijden, als genoemd in de salarisbedragen in de jeugdschalen voor

- de werknemer jonger dan 22 jaar in artikel 9.
- 4 De werknemer, die vóór 1 januari 2011 de leeftijd heeft bereikt van 18 jaar, en van wie het salaris vóór 1 januari 2011 was vastgesteld op basis van de door hem beklede functie volgens de salarisbedragen corresponderend met de volgnummers, genoemd in de salaristabellen in artikel 9, behoudt de salarisschaal waarin hij is ingedeeld, alsmede zijn aanspraken op de jaarlijkse periodieke verhogingen.
 - 5 Het salaris van een werknemer in een niet-volledig dienstverband wordt vastgesteld met toepassing van een vermindering in evenredigheid met zijn werktijd.
 - 6 Het salaris van de werknemer, van wie is vastgesteld dat hij met voltijdse arbeid niet in staat is tot het verdienen van het wettelijk minimumloon maar die wel mogelijkheden tot arbeidsparticipatie heeft en die behoort tot de doelgroep van loonkostensubsidie op grond van de Participatiewet, wordt vastgesteld volgens de salarisbedragen van schaal 1, met een maximum salarisbedrag dat overeenkomt met trede 6 van schaal 1.

Bijlage M Ontheffingsregeling

Artikel 1 per 1 januari 2018:

Procedure

Artikel 1

- 1 De werkgever stuurt een schriftelijk verzoek naar het Centraal Overleg Arbeidsvoorwaarden Openbare Bibliotheken (COAOB). Het secretariaat van het COAOB wordt gevoerd door de VOB, Hamburgerstraat 28a 3512 NS te Utrecht.
- 2 Uit het verzoek blijkt dat de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging instemt met het verzoek.
- 3 De werkgever licht het verzoek inhoudelijk toe. Om voor een dergelijke ontheffing in aanmerking te komen, dient het verzoek ten minste aan de volgende criteria te voldoen:
 - a. De aanvrager toont aan dat hij onder de werkingssfeer van de cao Openbare Bibliotheken en één of meer andere rechtsgeldige cao's – niet zijnde een ondernemings-cao – valt.
 - b. De aanvrager onderbouwt om welke reden(en) ontheffing wordt gevraagd en beargumenteert waarom deze redenen moeten leiden tot ontheffing van de cao Openbare Bibliotheken.
 - c. De aanvrager toont aan dat de arbeidsvoorwaarden voor de werknemers na een eventuele ontheffing voldoende gewaarborgd zijn en deze arbeidsvoorwaarden geen mindere aanspraken aan de werknemers verlenen dan voor hen zouden voortvloeien uit de toepasselijkheid van de cao Openbare Bibliotheken. Dit blijkt uit afspraken die zijn gemaakt met de betreffende vertegenwoordigers van de werknemersorganisaties en de instemming van de ondernemingsraad dan wel personeelsvertegenwoordiging.
 - d. De aanvrager toont aan dat de voorgestelde arbeidsvoorwaarden niet in strijd zijn met wettelijke bepalingen.
- 4 Het secretariaat controleert of de aanvraag compleet is en neemt contact op met de werkgever. Het secretariaat bespreekt met de werkgever het tijdpad om tot behandeling van zijn verzoek in het COAOB te komen.
- 5 Daarbij gelden de volgende termijnen:
 - a. Voor een ambtelijke voorbereiding geldt als richtlijn een periode van 3 weken;
 - b. De behandeling van het complete verzoek staat op de agenda van het eerstvolgende reguliere COAOB. Als richtlijn geldt een periode van 8 weken.
- 6 De beslissing waarbij het verzoek tot ontheffing wordt ingewilligd, kan slechts bij eenstemmigheid worden genomen.
- 7 Na behandeling van het verzoek in het COAOB neemt het secretariaat binnen 5 werkdagen contact op met de werkgever.
- 8 In dat contact met de werkgever wordt de uitkomst van de behandeling meegedeeld:
 - a. Mocht aanvullende informatie nodig zijn om een uitspraak over het verzoek te doen, dan wordt deze aangeleverd door de werkgever. Afhankelijk van de aard van deze aanvullende informatie wordt opnieuw bepaald wanneer de behandeling van het aangevulde verzoek kan plaatsvinden;
 - b. Van de beslissing op het verzoek tot ontheffing, ontvangt de werkgever en de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging een schriftelijke bevestiging.
- 9 De schriftelijke bevestiging van de beslissing, als bedoeld onder 8 sub b, bevat een vermelding van de overwegingen die tot de uitspraak hebben geleid.
- 10 Indien het verzoek tot ontheffing wordt ingewilligd kunnen contractpartners aan hun beslissing voorwaarden verbinden.

Cao Openbare Bibliotheken 2015-2019 –

Gewijzigde artikelen met terugwerkende kracht per 1 januari 2018

Hoofdstuk II Salariëring en vergoedingen

Artikel 14 per 1 januari 2018:

Regeling meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden

De werknemer kan op grond van dit artikel en de bepalingen van de Regeling Meerkeuzesysteem Arbeidsvoorwaarden in Bijlage L van de cao [en met inachtneming van de vereisten zoals genoemd in artikel 7:631 van het BW](#) een aantal arbeidsvoorwaarden tegen elkaar inwisselen. Daartoe worden arbeidsvoorwaarden benoemd, de bronnen, onderverdeeld in zogenaamde tijdbronnen en geldbronnen, die op een bepaalde manier voor bepaalde doelen kunnen worden besteed, de zogenaamde tijddoelen en gelddoelen.

Bijlage L Regeling Meerkeuzesysteem Arbeidsvoorwaarden

Artikel 2 per 1 januari 2018:

Bestedingsdoelen

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

Tijddoelen:

maximaal vijf extra vakantiedagen (van 7,2 uur) per jaar;

en de navolgende gelddoelen:

contant geld, een bruto uitkering ineens, dat de werknemer te zijner beoordeling kan inzetten voor sparen binnen een levensloopregeling;

2 een deel van de tijdbronnen genoemd in artikel 1 kan vervuld worden voor een onbelaste vergoeding namens de werkgever voor (een deel van) de reiskosten voor woon/werkverkeer die niet reeds op basis van Bijlage J van de cao worden vergoed;

3 De bron als bedoeld in artikel 1 onder g kan de werknemer inzetten voor een bijdrage in de aanschaf van een fiets in het kader van het fietsenplan als bedoeld in artikel 13 van de cao;

4 Bij de inzet van bronnen voor het doel als bedoeld in lid 2 betaalt de werknemer de kosten uit zijn brutoloon en verlaagt daarmee zijn brutoloon. De werknemer is zich ervan bewust dat door het verlagen van het brutosalaris in ruil voor een fiscale netto-uitkering de grondslag van de sociale verzekeringswetten kan worden verlaagd. Hierdoor kan een werknemer minder belasting en minder premie betalen, maar daarmee kan een werknemer ook een lagere uitkering op grond van de sociale verzekeringswetten ontvangen. De inzet van brutoloon voor dit doel leidt in principe niet tot verlaging van de pensioengrondslag.

[5 Het in lid 4 gestelde geschiedt met inachtneming van de vereisten zoals genoemd in artikel 7:631 van het BW.](#)

Hoofdstuk IV Vakantie en verlof

Artikel 27 per 1 januari 2018:

Vakantierecht

- 1 Aan de werknemer wordt in elk kalenderjaar vakantie met behoud van salaris [als bedoeld in artikel 7:610 en 7:639 van het BW](#) verleend.
- 2 Voor de toepassing van het voorgaande lid wordt onder het salaris mede verstaan het bedrag aan toelage onregelmatige dienst, dat in de drie kalendermaanden voorafgaande aan het aanvangstijdstip van de vakantie gemiddeld in een maand is toegekend.
- 3 a Het vakantieverlof wordt gesteld op 180 uur per kalenderjaar, te onderscheiden in een wettelijk deel van 144 uur en een bovenwettelijk deel van 36 uur.
b In afwijking van lid 3a verwerft de werknemer die arbeidsongeschikt is, naast het wettelijk deel, het bovenwettelijk deel slechts over het tijdvak van de laatste zes maanden van zijn arbeidsongeschiktheid. Hierbij worden tijdvakken samengeteld, als zij elkaar met een onderbreking van minder dan een maand opvolgen.

- 4 Het vakantieverlof van de werknemer, die in de loop van het kalenderjaar in dienst treedt of wordt ontslagen, wordt vastgesteld in evenredigheid met het aantal uren, waarop hij krachtens het derde en vierde lid aanspraak zou hebben, indien hij het gehele jaar in dienst was.
- 5 Het vakantieverlof van de werknemer die geen volledig dienstverband heeft, wordt bepaald in evenredigheid met het vakantieverlof waarop hij recht zou hebben bij een volledig dienstverband.
- 6 Het bovenwettelijk vakantierecht van de op 1 januari 2005 in dienst zijnde werknemers wordt, als overgangsregeling tot het einde van hun dienstverband, verhoogd volgens onderstaande tabel:

geboortjaar 1951 tot en met 1955: 7,2 uur

Op het aantal uren verhoging is voor het overige het gestelde in de leden 3b, 4 en 5 onverminderd van toepassing.

Hoofdstuk IV Vakantie en verlof Artikel 32 per 1 januari 2018:

Vakantietoeslag

- 1 De werknemer heeft recht op een vakantietoeslag van ten minste 8% van het minimumloon zoals bedoeld in de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag voor iedere maand of ieder deel van een maand waarin hij salaris heeft genoten.
- 2 De vakantietoeslag bedraagt per kalendermaand 8% van het salaris dat de betrokken werknemer in die maand aan salaris heeft genoten.
- 3 De vakantietoeslag wordt eenmaal per kalenderjaar uitbetaald over de periode van twaalf maanden, aangevangen met de maand juni van het voorafgaande kalenderjaar.
- 4 Ingeval van ontslag voor het einde van die periode geschiedt de uitbetaling over de periode gelegen tussen het einde van de laatst verstreken periode, waarover vakantietoeslag werd uitbetaald en de datum van het ontslag. Ingeval van indiensttreding na het begin van de periode waarover vakantietoeslag wordt uitbetaald, geschiedt de uitbetaling over de periode gelegen tussen de datum van indiensttreding en het einde van die periode. De uitbetaling van de vakantietoeslag vindt plaats op uiterlijk 31 mei van het betreffende jaar.

Hoofdstuk V Voorzieningen bij arbeidsongeschiktheid en ziekte Artikel 39 per 1 januari 2018:

Salariëring tijdens arbeidsongeschiktheid

- 1
 - a De werkgever betaalt aan de werknemer die wegens ziekte als bedoeld in artikel 7:629 van het BW geheel of gedeeltelijk verhinderd is om zijn bedongen werkzaamheden te verrichten, gedurende 6 maanden zijn laatstgenoten salaris door, en vervolgens gedurende de tweede 6 maanden van het eerste ziektejaar 90%, gedurende de eerste 6 maanden van het tweede ziektejaar 80% en gedurende de tweede 6 maanden van het tweede ziektejaar 70% van het laatstgenoten salaris.
 - b Op de doorbetaling van het salaris wordt in mindering gebracht: een eventuele uitkering op grond van de Ziekwet (ZW) in gevallen van zwangerschap of bevalling,
 - c Op de doorbetaling van het salaris wordt in mindering gebracht een eventuele uitkering op grond van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) en de daarop gebaseerde regelingen: de Regeling Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA) en de Regeling Werkherhating Gedeeltelijk Arbeidsongeschikten (WGA) ter zake van de in lid 1 bedoelde arbeidsongeschiktheid van de werknemer, voor zover het een geval van arbeidsongeschiktheid betreft, dat valt onder juist genoemde wet en regelingen.
- 2 Voor de toepassing van dit artikel worden perioden, waarin de werknemer geheel of gedeeltelijk arbeidsongeschikt was, samengeteld indien zij elkaar opvolgen met een onderbreking van minder dan 4 weken.
- 3 Onder het laatstgenoten salaris wordt in dit artikel verstaan het salaris dat, met in achtneming van artikel 7:629 van het BW, wordt afgeleid uit de som van:

- het bruto maandsalaris dat de medewerker geniet op het moment dat de arbeidsongeschiktheid ontstaat, incl. vakantietoeslag, eventueel vermeerderd met:
 - de gemiddeld per maand ontvangen toelage onregelmatige diensten, gemiddeld genomen over de periode van 3 maanden direct voorafgaand aan de maand waarin de arbeidsongeschiktheid is ingetreden.
- 4 De doorbetaling van het salaris wordt verminderd met het bedrag aan inkomsten in of buiten de dienstbetrekking door de werknemer genoten voor de werkzaamheden die hij heeft verricht. Dit kunnen werkzaamheden in dienst van de huidige werkgever of een andere werkgever of als zelfstandige zijn, gedurende de tijd dat de werknemer, indien hij arbeidsgeschikt zou zijn geweest de bedongen arbeid had kunnen verrichten.
- 5 Bijstelling van het laatstgenoten salaris als bedoeld in lid 4 van dit artikel vindt plaats op basis van:
- wijziging van het maandsalaris door toepassing van de salarisregeling, in aldaar omschreven gevallen als onder andere periodieke verhogingen, extra periodieke verhogingen, inhoudingen van periodieke verhogingen en bevordering,
 - aanpassing aan de algemene salarisontwikkeling in de cao,
 - fiscale wijzigingen en wijzigingen in de sociale verzekerings- en/of pensioenpremies, zoals deze zouden hebben uitgewerkt op het salaris in geval van arbeidsgeschiktheid;
 - een voor aanvang van de arbeidsongeschiktheid overeengekomen wijziging van de arbeidsduur of een voor aanvang van de arbeidsongeschiktheid overeengekomen wijziging van de arbeidsovereenkomst.
- 6 De medewerker behoudt gedurende de in lid 1 genoemde perioden recht op vakantietoeslag, onder aftrek van enige bij of krachtens de wet geldende verzekeringsuitkering, alsmede van de ingevolge het pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds Openbare Bibliotheken toegekende vakantietoeslag.
- 7 De in lid 1 bedoelde loondoorbetaling eindigt wanneer de arbeidsovereenkomst met de werknemer eindigt.
- 8 De werkgever is niet tot de in lid 1 genoemde betalingen verplicht in één van de hierna, onder a tot en met ~~d~~e genoemde gevallen, behalve indien de betaling berust op een wettelijke verplichting:
- a indien en voor zover sanctiebepalingen van de werkgever, van artikel 7:629 leden 3, ~~4~~ en 6 van het BW, de ZW of de WIA van toepassing zijn;
 - b indien de werkgever de loonschade kan verhalen op een derde en de werknemer op verzoek van de werkgever niet de daartoe benodigde informatie verstrekt;
 - c indien de werknemer ondanks het verzoek van de werkgever geen ZW - of WIA, uitkering aanvraagt;
 - d indien de werknemer de Uitvoeringstelling niet machtigt de eventuele uitkering op grond van de ZW of WIA aan de werkgever over te maken;
 - e indien de vrouwelijke werknemer zwangerschaps- of bevallingsverlof geniet als bedoeld in artikel 7:629 lid 4 van het BW.;

Indien een uitkering op grond van de ZW of de WIA in een –der in dit lid genoemde gevallen gedeeltelijk door de Uitvoeringsinstelling wordt geweigerd, wordt de doorbetaling van het salaris bedoeld in lid 1 naar evenredigheid verminderd.

- 9 De werkgever is voorts niet tot de in lid 1 bedoelde -doorbetalingen verplicht, indien en voor zover de werknemer in verband met zijn ziekte jegens (een) derde(n) aanspraak op schadevergoeding wegens loonderving geldend kan maken. In dat geval voldoet de werkgever de boven de wettelijke minimumverplichting uitstijgende betalingen bij wijze van voorschot op de van de derde(n) te ontvangen schadevergoeding, mits de werknemer zijn vordering tot schadevergoeding aan de werkgever cedeert.

