

CAO OPENBARE BIBLIOTHEKEN

15.06.2015 – 30.06.2019

stilzwijgend verlengd tot uiterlijk 30-06-2020

Cao
Openbare Bibliotheken

Onder auspiciën van het Centraal Overleg Arbeids-
voorwaarden Openbare Bibliotheken (COAOB)
en
onder redactie van:

Mevrouw mr. C.P.M. Oyen
Beleidsadviseur werkgeverszaken

De heer F. de Haan
Bestuurder FNV

Mevrouw mr. P.W.F. Geurts-Pang
Secretaris COAOB

Secretariaat Centraal Overleg Arbeidsvoorwaarden Openbare Bibliotheken
(COAOB) p/a VOB
Hamburgerstraat 28a 3512 NS Utrecht tel: 030 – 30 70 300

Secretariaat Vaste Commissie van Advies inzake Arbeidsrechtelijke Geschillen p/a VOB
Hamburgerstraat 28a 3512 NS Utrecht tel: 030 - 30 70 300
Uitgave: NBD Biblion, Zoetermeer
Omslagontwerp: H&R Communicatieve Vormgeving, Purmerend
Opmaak: Editor redactie bureau, Rotterdam

© 1982-2019 Vereniging van Openbare Bibliotheken (VOB)
FNV
CNV Overheid en Publieke Diensten, onderdeel van CNV Connectief

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

Voor zover het maken van kopieën uit deze uitgave is toegestaan op grond van artikel 16b Auteurswet 1912 j° het Besluit van 20 juni 1974, Stb. 351, zoals gewijzigd bij Besluit van 23 augustus 1985, Stb. 471 en artikel 17 Auteurswet 1912, dient men daarvoor wettelijke verschuldigde vergoedingen te voldoen aan de Stichting Reprorecht (Postbus 882, 1180 AW Amstelveen). Voor het overnemen van een of meer compilatiewerken (artikel 16 Auteurswet 1912) dient u zich te richten tot: NBD Biblion, Postbus 7454, 2701 AL Zoetermeer.

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

De Cao Openbare Bibliotheken is afgesloten tussen
enerzijds:

de Vereniging van Openbare Bibliotheken (VOB)

en anderzijds:

de vereniging FNV

de vereniging CNV Overheid en Publieke Diensten, onderdeel van CNV Connectief

INHOUD

ONDERDEEL A Cao Openbare Bibliotheken

Paginanr.

Hoofdstuk I	Algemene bepalingen	8
Artikel 1	Definities	8
Artikel 2	Citeertitel en karakter cao	9
Artikel 3	Werkings sfeer	9
Artikel 4	Aard van de arbeidsovereenkomst	9
Artikel 5	Proeftijd	9
Artikel 6a	Detachering	10
Artikel 6b	Telewerken	10
Artikel 7	Omvang loonbetaling	10
Artikel 8	Inhoud arbeidsovereenkomst	10
Artikel 9	Wettelijk geregistreerd partner en relatiepartner	11
Hoofdstuk II	Salariëring en vergoedingen	12
Artikel 10	Salaris	12
Artikel 11	Vergoeding overwerk	12
Artikel 12	Vergoeding onregelmatige dienst	12
Artikel 13	Fietsenplan	12
Artikel 14	Meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden	13
Artikel 15	Vacant	13
Artikel 16	Vacant	13
Artikel 17	Vergoeding waarneming hogere functie	13
Artikel 18	Vergoeding tijdelijke waarneming andere taken	13
Artikel 19	Mobiliteitstoeslag	14
Artikel 20	Arbeidsmarkttoeslag	14
Hoofdstuk III	Werk- en rusttijden	15
Artikel 21	Werktijden	15
Artikel 22	Werktijdenregeling	15
Artikel 23	Overwerk	15
Artikel 24	Werktijdenschema	16
Artikel 25	Invalkrachten	16
Artikel 26	Verplichte rusttijd en vrije dagen	16
Hoofdstuk IV	Vakantie en verlof	18
Artikel 27	Vakantierecht	18
Artikel 27a	Verlofregistratie	18
Artikel 28	Opnemen van vakantie	19
Artikel 29	Tijdstip vakantie	19
Artikel 30	Arbeidsongeschiktheid tijdens vakantie	19
Artikel 31	Burgerlijk Wetboek over vakantie	19
Artikel 32	Vakantietoeslag	19
Artikel 33	Werkzaamheden op zon- en feestdagen	20
Artikel 34	Openstelling op zondag	20
Artikel 35	Arbeid en Zorg	21
Artikel 36	Bijzonder verlof	21
Artikel 37	Voorwaarden verlof	

	op grond van Wet arbeid en zorg	21
Hoofdstuk V	Voorzieningen bij arbeidsongeschiktheid en ziekte	23
Artikel 38	Melding ziekte	23
Artikel 39	Salariëring tijdens arbeidsongeschiktheid	23
Artikel 40	Zorgverzekering	24
Hoofdstuk VI	Voorzieningen voor vakorganisaties	25
Artikel 41	Faciliteiten vakorganisaties	25
Artikel 42	Verlof voor vakbondsactiviteiten	25
Artikel 43	Voorwaarden vakbondsverlof	26
Artikel 44	Ontslag kaderlid vakorganisatie	26
Hoofdstuk VII	Sociaal-organisatorische regelingen	27
Artikel 45	Wervings- en aanstellingsbeleid	27
Artikel 46	Scholings- en loopbaanbeleid	27
Artikel 47	RI&E Openbare Bibliotheken	27
Artikel 48	Vrijwilligerswerk	28
Artikel 49	Reorganisatie en/of fusie; Regeling Sociaal Plan	28
Artikel 50	Functioneringsgesprekken	28
Artikel 51	Beoordelingsregeling	29
Artikel 51A	Levensfasebewust Personeelsbeleid	29
Artikel 51B	Aandacht voor werknemers met een arbeidsbeperking	29
Hoofdstuk VIII	Verplichtingen werknemer	30
Artikel 52	Andere werkzaamheden	30
Artikel 53	Geheimhouding	30
Artikel 54	Nevenfuncties/bijbanen	30
Artikel 55	Aannemingen en leveringen	30
Artikel 56	Bijscholing	31
Hoofdstuk IX	Verplichtingen werkgever	32
Artikel 57	Beschikbaarheid cao	32
Artikel 58	Informatie aan de werknemer	32
Artikel 59	Informatie aan gerede kandidaten over vacature	32
Hoofdstuk X	Vergoeding kosten en gratificaties	33
Artikel 60	Reis- en verblijfkosten	33
Artikel 61	Verhuiskosten/Reiskosten woon-werkverkeer	33
Artikel 62	Jubileumgratificatie	33
Artikel 63	Instellingsgebonden gratificatie regeling	34
Artikel 64	Studiefaciliteiten	34
Hoofdstuk XI	Medezeggenschap	35
Artikel 65	Personeelsvertegenwoordiging	35
Artikel 66	Vacant	35
Artikel 67	Vacant	35
Hoofdstuk XII	Regelingen bij conflicten	36
Artikel 68	Schorsing	36

Artikel 69	Geschillenregeling	36
Hoofdstuk XIII Einde dienstverband		38
Artikel 70	Beëindiging van het dienstverband	38
Artikel 71	Overlijden van de werknemer	38
Artikel 72	Postcontractueel beding Ziektewet	39
Artikel 73	Vacant	39
Artikel 74	Vervroegde pensionering	39
Hoofdstuk XIV Slotbepalingen		41
Artikel 75	Ontheffing	41
Artikel 76	Eindejaarsuitkering/instellingsgebonden gratificatieregeling	41
Artikel 77	Duur van de cao	41
Artikel 78	Loonruimte	41
Artikel 79	Jaarlijks overleg	42
Artikel 80	Vacant	42
Artikel 81	Sociaal contract	42
Artikel 82	Protocolafspraken	42
Bijlagen		43
Bijlage A	Salarisregeling Openbare bibliotheken (ex artikel 10)	44
Bijlage B	Regeling Overwerk en Overwerkvergoeding (ex artikel 11)	48
Bijlage C	Kaderregeling Werktijden (ex artikel 22)	50
Bijlage D	Regeling Sociaal Plan (ex artikel 49)	52
Bijlage E	Regeling Studiefaciliteiten (ex artikel 64)	62
Bijlage F	Nadere regeling van de Vaste Commissie van Advies Inzake Arbeidsrechtelijke Geschillen (ex artikel 69)	64
Bijlage I	Regeling Vergoeding Verhuiskosten (ex artikel 61)	67
Bijlage J	Regeling Tegemoetkoming Woon-werkverkeer (ex artikel 61)	70
Bijlage L	Regeling Meerkeuzesysteem Arbeidsvoorwaarden (ex artikel 14)	71
Bijlage M	Ontheffingsregeling (ex artikel 75)	73
Sociaal Contract voor de Bibliotheekbranche (ex artikel 81)		76

Cao Openbare Bibliotheken

Hoofdstuk I

Algemene bepalingen

Definities

Artikel 1

- 1 Voor de toepassing van het bij of krachtens deze cao bepaalde wordt verstaan onder:
 - a wet: de Wet stelsel openbare bibliotheekvoorzieningen (2014, Staatsblad nr. 470) of andere voor het (openbare) bibliotheekwerk geldende wet;
 - b cao: de cao Openbare Bibliotheken;
 - c werkgever: de privaatrechtelijke instelling, waarop deze cao van toepassing is;
 - d arbeidsovereenkomst: een arbeidsovereenkomst bedoeld in artikel 7:610 van het BW;
 - e werknemer: degene, die een arbeidsovereenkomst heeft aangegaan met een werkgever;
 - f werktijd: het in de arbeidsovereenkomst vastgestelde aantal werkuren per week, waarbij inbegrepen de reis- en wachttijden die hun oorzaak vinden in de door de werkgever opgedragen werkzaamheden en de reistijd voor woon-werkverkeer voor zover de werkzaamheden op wisselende plaatsen worden verricht en voor zover deze reistijd bij begin en/of einde van het werk meer bedraagt dan een halfuur;
 - g BW: het Burgerlijk Wetboek;
 - h overwerk: het werk, dat in opdracht van de werkgever wordt verricht, voor zover daarmee de werktijd wordt overschreden;
 - i onregelmatige dienst: het werk, dat in opdracht van de werkgever wordt verricht op zaterdag na 18.00 uur (tot 1 januari 2011), zon- en/of feestdagen.
 - j salaris: het maandsalaris overeenkomstig de salarisregeling;
 - k plaats van tewerkstelling: de vestiging(en) waar de werknemer feitelijk zijn werkzaamheden verricht;
 - l wettelijk geregistreerd partner: een persoon met wie de ongehuwde werknemer een geregistreerd partnerschap is aangegaan als bedoeld in het BW, Boek I, Titel 5A.
 - m relatiepartner: een persoon met wie de ongehuwde werknemer een affectieve relatie heeft en met wie hij – met het oogmerk duurzaam samen te leven – op hetzelfde adres woont en een gemeenschappelijke huishouding voert;
 - n COAOB: Centraal Overleg Arbeidsvoorwaarden Openbare Bibliotheken;
 - o meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden: het in de cao opgenomen systeem van onderlinge uitwisseling van arbeidsvoorwaarden.
 - p levensloopregeling: de regeling als bedoeld in de Wet op de levensloopregeling;
 - q invalkracht: onder invalkracht wordt verstaan diegene, die zich beschikbaar heeft gesteld om op afroep van de werkgever op arbeidsovereenkomst te komen werken. De invalkracht is niet verplicht aan deze oproep gehoor te geven en heeft niet de garantie van een minimumwerktijd;
 - r uurloon: 1/156 deel van het salaris;
 - s personeelsvertegenwoordiging: de personeelsvertegenwoordiging in de zin van de Wet op de ondernemingsraden;
 - t detacheren: tijdelijk te werk stellen van een werknemer bij een andere organisatie.
- 2 Daar waar in deze cao ter aanduiding van een natuurlijk persoon de taalkundig mannelijke vorm is gehanteerd, dient – voor zover daarin niet reeds voorzien – tevens de taalkundig

vrouwelijke vorm geacht te zijn bedoeld.

Citeertitel en karakter cao

Artikel 2

Deze cao kan worden aangehaald als de cao Openbare Bibliotheken.

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

Werkingsfeer

Artikel 3

Deze cao is van toepassing op:

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

Aard van de arbeidsovereenkomst

Artikel 4

- 1
 - a De arbeidsovereenkomst kan onverminderd het bepaalde in 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.

Proeftijd

Artikel 5

Een proeftijd kan slechts eenmaal worden overeengekomen.

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

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

Detachering

Artikel 6a

- 1 De werkgever kan de werknemer uitsluitend met diens instemming bij een andere organisatie detacheren.
- 2 Werkgever en werknemer spreken voorafgaand aan de detachering de duur van de detachering af. Deze afspraak wordt vastgelegd in een detacheringsovereenkomst.
- 3 De organisatie waarbij detachering plaatsvindt, kan niet treden in de rechten en plichten van de werkgever waarmee de werknemer een arbeidsovereenkomst heeft afgesloten, tenzij dit is overeengekomen in de detacheringsovereenkomst.
- 4 Een detacheringsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan.
- 5 Een afschrift van de detacheringsovereenkomst wordt aan de arbeidsovereenkomst van de werknemer gehecht.

Telewerken

Artikel 6b

- 1 De werknemer kan met instemming van de werkgever een deel van zijn werkzaamheden met gebruikmaking van digitale communicatie via een computer en een modem thuis uitvoeren.
- 2 De werkgever ziet erop toe dat de inrichting van de thuiswerkruimte voldoet aan de eisen gesteld in de Arboregelgeving.

Omvang loonbetaling

Artikel 7

Indien

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

Inhoud arbeidsovereenkomst

Artikel 8

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

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

Wettelijk geregistreerd partner en relatiepartner

Artikel 9

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

Hoofdstuk II

Salariëring en vergoedingen

Salaris

Artikel 10

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

Vergoeding overwerk

Artikel 11

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

Vergoeding onregelmatige dienst

Artikel 12

- 1 Onder onregelmatige dienst wordt verstaan het in opdracht van de werkgever aan de werknemer opgedragen werk dat wordt verricht op zon- en feestdagen.
- 2 De vergoeding voor onregelmatige diensten bestaat uit een toeslag per gewerkt uur, die wordt uitgedrukt in een percentage van het uurloon.
- 3 De toeslag voor het verrichten van werkzaamheden op zon- en feestdagen bedraagt 70%.
- 4 Het in lid 3 genoemde percentage wordt ten hoogste berekend over het maximum uurloon van schaal 4 van de Salarisregeling Openbare Bibliotheken.
- 5 Alleen de werknemers wier functie is ingedeeld in een schaal met een maximum lager dan dat van schaal 11 van de Salarisregeling Openbare Bibliotheken komen in aanmerking voor de toelage onregelmatige diensten.
- 6 De in voorgaande leden bedoelde toeslag wordt niet later uitbetaald dan bij de uitbetaling van het salaris over de tweede maand na de maand waarin de betreffende onregelmatige dienst werd verricht.

Regeling fietsenplan

Artikel 13

De werkgever stelt op verzoek van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging een plan op voor fietsen voor woon-werkverkeer. De werkgever kan in verband met de

Werkkostenregeling voorwaarden stellen aan het gebruik door werknemers van dit fietsenplan.

Regeling meerkeuzesysteem arbeidsvoorwaarden

Artikel 14

De werknemer kan op grond van dit artikel en de bepalingen van de Regeling Meerkeuzesysteem Arbeidsvoorwaarden in Bijlage L van de cao 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.

Vacant

Artikel 15

Vacant

Artikel 16

Vergoeding waarneming hogere functie

Artikel 17

- 1 Aan de werknemer, met wie is overeengekomen dat hij tijdelijk een hoger gesalarieerde functie van een andere werknemer geheel of nagenoeg geheel waarneemt, wordt op het tijdstip dat de waarneming ten minste dertig kalenderdagen heeft geduurd met terugwerkende kracht tot het tijdstip waarop de waarneming aanving een vergoeding toegekend.
De vergoeding bedraagt het verschil tussen zijn laatstgenoten salaris vóór de waarneming en hetgeen hij bij bevordering tot die hogere functie zou hebben ontvangen.
- 2 De vergoeding is, in afwijking van het vorige lid, het bedrag van de periodieke verhoging, die hij in zijn eigen functie vóór waarneming zou hebben ontvangen, indien die hoger is dan het in het vorige lid bedoelde bedrag.
- 3 Bij niet-volledige waarneming kan de vergoeding op een naar verhouding lager bedrag worden gesteld dan wanneer de vervanging volledig zou zijn geweest.
- 4 De waarneming heeft niet betrekking op vervanging van wegens vakantie afwezige werknemers en kan ten hoogste 24 maanden duren.

Vergoeding tijdelijke waarneming andere taken

Artikel 18

- 1 De werkgever kan aan de werknemer, met wie is overeengekomen dat hij tijdelijk andere taken vervult, een vergoeding toekennen.
- 2 De waarneming heeft niet betrekking op vervanging van wegens vakantie afwezige

werknemers en kan ten hoogste 24 maanden duren.

Mobiliteitstoelage

Artikel 19

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

Arbeidsmarkttoelage

Artikel 20

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

Hoofdstuk III

Werk- en rusttijden

Werktijden

Artikel 21

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

Vormgeving 36-urige werkweek

Artikel 22

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

Overwerk

Artikel 23

- 1 Aan de werknemer kan door de werkgever in bijzondere gevallen incidenteel overwerk worden opgedragen tot ten hoogste een negende deel van de werktijd van een werknemer met een volledig dienstverband als bedoeld in artikel 21 lid 1.
- 2 Op verzoek van de werkgever en met instemming van de werknemer kan de in lid 1 genoemde begrenzing worden overschreden.

Werktijdschema

Artikel 24

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

Invalkrachten

Artikel 25

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

Verplichte rusttijd en vrije dagen

Artikel 26

- 1 a Tussen het einde van het werk en de aanvang van het werk de volgende dag ligt een onafgebroken rusttijd van ten minste 11 uren, welke rusttijd eenmaal in elke aaneengesloten tijdruimte van 7 maal 24 uren mag worden ingekort tot ten minste 8 uren.
 - b Voor de werknemer jonger dan 18 jaar ligt tussen het einde van het werk en de aanvang van het werk de volgende dag een onafgebroken rusttijd van ten minste 12 uren.
- 2 De werkuren worden door de werkgever zodanig over de kalenderweek verdeeld dat de werknemer twee bij voorkeur aaneengesloten vrije dagen geniet overeenkomend met een tijdvak van ten minste 58 uur vrij van dienst, dan wel twee halve dagen en een hele dag, bij voorkeur aaneengesloten en indien de werknemer dit wenst, overeenkomend met een tijdvak van ten minste 48 uur vrij van dienst. Het besluit van de werkgever ter zake komt tot stand in overleg met de werknemer.
- 3 Onder een vrije dag wordt verstaan een tijdvak van ten minste 24 uur vrij van dienst, naast de in het eerste lid voorgeschreven periode van elf uur, respectievelijk 12 uur. Onder een halve vrije dag wordt voor wat betreft de werktijdregeling – ook voor werknemers met minder dan 36 werkuren per week – verstaan een dag waarop niet meer dan vier uur wordt gewerkt.

4 Het werk wordt onderbroken door een pauze overeenkomstig de Arbeidstijdenwet.¹

¹ Pauzeregeling

Artikel 5:4 Arbeidstijdenwet

1. De werkgever organiseert de arbeid van een jeugdige werknemer zodanig dat, indien hij meer dan 4,5 uren arbeid per dienst verricht, zijn arbeid tijdens de dienst wordt onderbroken door een pauze. De pauze bedraagt ten minste 30 minuten, die zo nodig kan worden gesplitst in pauzes van elk ten minste 15 minuten.
2. De werkgever organiseert de arbeid van een werknemer van 18 jaar of ouder zodanig, dat indien hij:
 - a. meer dan 5,5 uren arbeid per dienst verricht, zijn arbeid wordt onderbroken door een pauze van ten minste 30 minuten, die kan worden gesplitst in pauzes van elk ten minste 15 minuten;
 - b. meer dan 10 uren arbeid per dienst verricht, zijn arbeid wordt onderbroken door een pauze van ten minste 45 minuten, die kan worden gesplitst in pauzes van elk ten minste 15 minuten.

Hoofdstuk IV

Vakantie en verlof

Vakantierecht

Artikel 27

- 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.

Verlofregistratie

Artikel 27a

- 1 De werkgever houdt per werknemer een verlofregistratie bij.
- 2 De verlofregistratie als bedoeld in lid 1 toont in elk geval:
 - a de aanspraak op jaarbasis op wettelijke verlofdagen en de datum waarop deze komen te vervallen;
 - b de aanspraak op jaarbasis op bovenwettelijke verlofdagen en de datum waarop deze verjaren;
 - c de na een opname resterende aanspraak op wettelijke dagen en de datum waarop deze komen te vervallen.
 - d de na een opname resterende aanspraak op bovenwettelijke dagen en de datum waarop deze verjaren.

Opnemen van vakantie

Artikel 28

- 1 Voor de werknemer die in afwijking van het voor hem geldende werktijdenschema zoals bedoeld in artikel 24, geen werkzaamheden verricht doordat hij verlof geniet, geldt dat deze tijd (uitgedrukt in uren) op het verlof in mindering wordt gebracht.
- 2 Het verlof wordt in mindering gebracht op de wettelijke verlofdagen voor zover toereikend en zo nodig voor het overige op de bovenwettelijke verlofdagen.
- 3 Het wettelijk verlof komt niet te vervallen indien de werknemer redelijkerwijs niet in staat is geweest vóór de vervaldatum vakantie op te nemen. Hiervan is in ieder geval sprake als de werknemer wegens ziekte geen vakantie heeft kunnen genieten, of als een verzoek om verlof op te nemen herhaaldelijk door de werkgever is afgewezen.

Tijdstip vakantie

Artikel 29

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

Arbeidsongeschiktheid tijdens vakantie

Artikel 30

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

Burgerlijk Wetboek

Artikel 31

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

Vakantietoeslag

Artikel 32

- 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.
 - 5 De uitbetaling van de vakantietoeslag vindt plaats op uiterlijk 31 mei van het betreffende jaar.

Werkzaamheden op zon- en feestdagen

Artikel 33

Op zondagen, alsmede op de Nieuwjaarsdag, de Tweede Paasdag, de 5^e mei in het lustrumjaar, de Hemelvaartsdag, de Tweede Pinksterdag, de beide kerstdagen en de dag, waarop de verjaardag van de Koning wordt gevierd, worden geen werkzaamheden opgedragen. In 2010 (lustrumjaar) is 5 mei voor het eerst als een feestdag aangemerkt.

Openstelling op zon- en feestdagen

Artikel 34

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

Arbeid en zorg

Artikel 35

- 1 Indien en voor zover de noodzaak tot werkverzuim aanwezig is wordt aan de werknemer verlof verleend met inachtneming van het bepaalde in de Wet arbeid en zorg.²
- 2 Over de uren waarop aan de werknemer ouderschapsverlof is verleend volgens hoofdstuk 6 van de Wet arbeid en zorg, vindt 25% salarisdoorbetaling plaats.

Bijzonder verlof

Artikel 36

De werkgever maakt met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging afspraken over bijzonder verlof, voor zover hij dit nog niet heeft geregeld. Als de werkgever nog geen regeling over bijzonder verlof heeft vastgesteld dan gelden, zolang de werkgever nog geen afspraken met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging over bijzonder verlof heeft gemaakt, de afspraken op bijzonder verlof als genoemd in artikel 35 uit de cao Openbare Bibliotheken 2007-2009³.

Voorwaarden verlof op grond van de Wet arbeid en zorg

Artikel 37

² De Wet arbeid en zorg regelt calamiteiten- en kort verzuimverlof, kort- en langdurend zorgverlof, zwangerschaps- en bevallingsverlof, kraamverlof, adoptieverlof en ouderschapsverlof.
<http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/verlof-voor-ouders/recht-op-verlof>

³ Artikel 35 uit de cao OB 2007-2009

1. Indien en voor zover de noodzaak tot werkverzuim aanwezig is wordt aan de werknemer in de hierna te noemen gevallen extra verlof van korte duur verleend met behoud van salaris (zie uitzondering onder h m.b.t. bloedverwanten in de derde en vierde graad), tenzij dit verlof het functioneren van de instelling in gevaar brengt.
 - a Bij verhuizing aan hen, die een eigen huishouding overbrengen anders dan in geval van overplaatsing eenmaal per drie jaar en ten hoogste twee dagen.
 - b Voor het zoeken van een woning ingeval van overplaatsing: ten hoogste twee dagen.
 - c Bij verhuizing ingeval van overplaatsing: drie dagen.
 - d Bij zijn ondertrouw: de hiervoor benodigde tijd.
 - e Bij zijn huwelijk, het opstellen van een notariële akte m.b.t. een samenlevingsrelatie, of partnerregistratie in de zin van het Burgerlijk Wetboek, Titel 5A: vier dagen. Dit recht heeft men slechts een keer bij de gebeurtenis met dezelfde partner.
 - f Tot het bijwonen van een huwelijk van bloed- of aanverwanten in de eerste en de tweede graad: een dag, indien dit huwelijk wordt gesloten in zijn woon- of standplaats en ten hoogste twee dagen, indien dit huwelijk wordt gesloten buiten zijn woon- of standplaats.
 - g Bij zijn 25-, 40- en 50-jarig dienst- of huwelijksjubileum en bij het 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksjubileum van zijn ouders, stief- of schoonouders: een dag.
 - h Bij zijn kerkelijke bevestiging en Eerste Heilige Communie en bij andere vergelijkbare godsdienstige en levensbeschouwelijke gebeurtenissen en bij die van zijn echtgenote, kinderen, pleeg- of stiefkinderen: een dag.
2. Aan de werknemer wordt, tenzij het functioneren van de betrokken onder de werkingssfeer van de cao vallende instelling hierdoor in gevaar komt, extra verlof verleend met geheel of gedeeltelijk behoud van salaris voor het bijwonen van vergaderingen en zittingen van publiekrechtelijke colleges, waarin de werknemer is benoemd of verkozen, en voor het verrichten van daaruit voortvloeiende werkzaamheden ten behoeve van deze colleges, een en ander voor zover dit niet in vrije tijd kan geschieden.

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

Hoofdstuk V

Voorzieningen bij arbeidsongeschiktheid en ziekte

Melding ziekte

Artikel 38

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

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

Salariëring tijdens arbeidsongeschiktheid

Artikel 39

- 1
 - a De werkgever betaalt aan de werknemer die wegens ziekte als bedoeld in 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 Ziektewet (ZW) in gevallen van zwangerschap of bevalling,
 - c Op de doorbetaling van het salaris wordt in mindering gebracht een eventuele uitkering op grond van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) en de daarop gebaseerde regelingen: de Regeling Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsongeschikten (IVA) en de Regeling Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsongeschikten (WGA) ter zake van de in lid 1 bedoelde arbeidsongeschiktheid van de werknemer, 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 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 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.

Zorgverzekering

Artikel 40

De Vereniging van Openbare Bibliotheken (VOB) heeft ten behoeve van de werknemer collectieve afspraken gemaakt met een zorgverzekeraar, op grond waarvan de werknemer zich kan verzekeren tegen ziektekosten. De kosten voor deze verzekering zijn voor rekening van de werknemer.

Hoofdstuk VI

Voorzieningen voor vakorganisaties

Faciliteiten vakorganisaties

Artikel 41

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

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

Verlof voor vakbondsactiviteiten

Artikel 42

- 1 Aan de werknemer wordt in de hierna te noemen gevallen extra verlof van korte duur verleend met behoud van salaris tenzij zulks het functioneren van de instelling in gevaar brengt:
 - a Voor het bijwonen van vergaderingen als bestuurslid van werknemersorganisaties als bedoeld in de aanhef van de cao of als vertegenwoordiger van genoemde organisaties, jaarlijks ten hoogste vijftien dagen;
 - b Voor het deelnemen aan werkzaamheden en/of bijeenkomsten van het hoofdbestuur, het sectorbestuur of een landelijke werkgroep die zich bezighoudt met de arbeidsvoorwaarden in het bibliotheekwerk van een organisatie van werknemers als bedoeld in de aanhef van de cao, wordt aan de werknemer die lid is van een hierboven genoemd bestuur of deel uitmaakt van een landelijke werkgroep ten hoogste 26 dagen extra verlof verleend; onder deze dagen worden eveneens begrepen: de dagen voor het bijwonen van de door de werknemersorganisatie georganiseerde vormings- en scholingsdagen alsmede vormings- en scholingsdagen voor ondernemingsraadleden georganiseerd door werknemersorganisaties of andere instituten;
 - c Ten aanzien van de werknemer die tevens lid is van de ondernemingsraad wordt de tijd, besteed aan werkzaamheden in het kader van de raad op het in lid 1 b genoemde aantal dagen in mindering gebracht;
 - d Voor het bijwonen van co-creatiedagen ten behoeve van de cao georganiseerd door de werkgevers- en werknemersorganisaties gezamenlijk, wordt aan de werknemer die lid is van werknemersorganisaties als bedoeld in de aanhef van de cao, jaarlijks ten hoogste twee dagen extra verlof verleend;

- e Toekennen van extra verlof op grond van het bepaalde in dit artikel geschiedt slechts indien de werknemer vooraf een uitnodiging voor de betreffende activiteit overlegt.
- 2 Onder het behoud van salaris wordt voor de toepassing van dit artikel ook verstaan het behoud van de toelage onregelmatige diensten, die de betrokken werknemer in de drie kalendermaanden voorafgaande aan het extra verlof gemiddeld heeft ontvangen.

Voorwaarden vakbondsverlof

Artikel 43

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

Ontslag kaderlid vakorganisatie

Artikel 44

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

Hoofdstuk VII

Sociaal-organisatorische regelingen

Wervings- en aanstellingsbeleid

Artikel 45

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

Scholings- en loopbaanbeleid

Artikel 46

- 1 De werkgever dient een plan op te stellen met betrekking tot de scholings- en loopbaanmogelijkheden van de werknemers gericht op hun huidige en toekomstige functievervulling binnen en buiten de instelling, en dit ter instemming aan de ondernemingsraad voor te leggen.
Dit plan dient in ieder geval bepalingen te bevatten omtrent de navolgende onderwerpen:
 - a welke (categorieën) werknemers in aanmerking komen voor een loopbaangesprek;
 - b de wijze waarop met instemming van de werkgever een door de werknemer gekozen deskundige kan worden ingeschakeld ten behoeve van het loopbaangesprek;
 - c de wijze van facilitering (tijd en kosten);
 - d welke mogelijkheden door de werkgever worden geboden ter bevordering van doorstroming naar hogere functies.

Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E) Openbare Bibliotheken.

Artikel 47

- 1 Er is een geactualiseerde en door sociale partners erkende digitale branche RI&E Openbare Bibliotheken.
- 2 Indien een instelling met minder dan 26 werknemers de branche RI&E geheel zelf uitvoert,

is geen toets door een gecertificeerde arbodeskundige nodig.

Vrijwilligerswerk

Artikel 48

Volgens de Wet stelsel openbare bibliotheekvoorzieningen heeft een openbare bibliotheek in ieder geval vijf functies. Deze functies worden ingevuld door een professionele organisatie. De professionele organisatie staat voor de invulling, continuïteit en doorontwikkeling van deze vijf functies.

1. In een organisatie die valt onder de werkingssfeer van deze cao blijft de inzet van vrijwilligers beperkt tot een aanvulling op de professionele organisatie. Iedere organisatie heeft daarop gericht beleid.
2. Met inachtneming van de WOR overlegt de werkgever met de ondernemingsraad/personeelsvertegenwoordiging over het vrijwilligersbeleid en over welk deel van de dienstverlening door vrijwilligers uitgevoerd kan worden. Dit wordt jaarlijks geëvalueerd met de ondernemingsraad/personeelsvertegenwoordiging.
3. De inzet van vrijwilligers gebeurt onder supervisie en met ondersteuning van de professionele organisatie. De inzet van vrijwilligers gaat niet ten koste van de betaalde formatie van de professionele organisatie.
4. Het gestelde in de leden 1 tot en met 3 geldt ook voor de inzet van vrijwilligers toegewezen door de subsidiërende overheid.

Reorganisatie en/of fusie; Regeling Sociaal Plan

Artikel 49

- 1 Op een reorganisatie en/of fusie dan wel afsplitsing, inclusief inkrimping van de organisatie, die leidt tot wijziging van functie(s), en/of herplaatsing van werknemers en/of boventallig verklaring van werknemers, is de in Bijlage D van de cao neergelegde Regeling Sociaal Plan van toepassing.
- 2 De werkgever licht de vakorganisaties die partij zijn bij deze cao schriftelijk in over een voornemen tot reorganisatie en/of fusie dan wel afsplitsing.
- 3 De werkgever vraagt over een in lid 2 bedoeld voornemen tijdig tevoren advies aan de ondernemingsraad, zodat zijn standpunten bij het nemen van het besluit door de werkgever mede kunnen worden overwogen.
- 4 Bij fusie van een (deel van de) organisatie gelden de fusiegedragsregels van de SER.

Functioneringsgesprekken

Artikel 50

- 1 De werkgever en iedere werknemer voeren jaarlijks eenmaal een gestructureerd gesprek, met als onderwerp de planning en de voortgang van de individuele ontwikkeling van de werknemer.
- 2 De wensen die de werkgever heeft vanuit zijn visie en missie ten aanzien van de ontwikkeling van de functie van werknemer en het actuele functioneren van de werknemer staan in dit gesprek centraal. Daarnaast hebben de gesprekken de functie de werkgever

- informatie te bieden over het eigen functioneren en het functioneren van zijn organisatie.
- 3 Het gesprek heeft in verband met het voorgaande het karakter van tweerichtingsverkeer, hetgeen betekent dat informatie wordt uitgewisseld en waar mogelijk overeenstemming wordt bereikt.
 - 4 Acties en doelen met betrekking tot het functioneren worden in het gesprek vastgesteld en voor een vastgestelde periode gepland, waarbij een wederzijdse inspanning wordt afgesproken om de doelen te bereiken.
 - 5 De werkgever legt de gevolgde procedures (gespreksduur, agendapunten, werkwijzen van doelen) schriftelijk vast en maakt deze bekend aan alle werknemers.
 - 6 Het resultaat van het gesprek, met name de gemaakte afspraken, opdrachten en wederzijdse inspanningsverplichtingen bedoeld in de leden 3 en 4, wordt neergelegd in een door werkgever en werknemer te ondertekenen gespreksformulier, dat wordt gearhiveerd in het personeelsdossier van de betreffende werknemer.

Beoordelingsregeling

Artikel 51

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

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

Levensfasebewust personeelsbeleid

Artikel 51 A

De werkgever maakt afspraken met de ondernemingsraad/personeelsvertegenwoordiging over levensfasebewust personeelsbeleid.

Deze afspraken houden rekening met de levensfase van de werknemers en daarbij behorende kenmerken en behoeften. De afspraken zijn gericht op duurzame inzetbaarheid van werknemers en behoud van hun motivatie en tevredenheid. Ze houden rekening met de balans tussen belasting en belastbaarheid.

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 VIII

Verplichtingen werknemer

Andere werkzaamheden

Artikel 52

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

Geheimhouding

Artikel 53

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

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

Nevenfuncties/ bijbanen

Artikel 54

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

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

Aannemingen en leveringen

Artikel 55

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

Bijscholing

Artikel 56

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

Hoofdstuk IX

Verplichtingen werkgever

Beschikbaarheid cao

Artikel 57

De werkgever stelt de cao en het sociaal contract zoals bedoeld in artikel 81 digitaal beschikbaar aan de werknemer.

Informatie aan de werknemer

Artikel 58

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

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

Informatie aan gereede kandidaten over vacature

Artikel 59

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

Hoofdstuk X

Vergoeding kosten en gratificaties

Reis- en verblijfkosten

Artikel 60

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

Verhuiskosten/Reiskosten woon-werkverkeer

Artikel 61

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

Jubileumgratificatie

Artikel 62

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

- de diensttijd doorgebracht bij een gemeentelijke bibliotheek direct voorafgaand aan een privatisering.

Instellingsgebonden gratificatieregeling

Artikel 63

- 1 a De werkgever kan met instemming van de ondernemingsraad, dan wel de personeelsvertegenwoordiging overeenkomen (een deel van) de structurele eindejaarsuitkering ex artikel 76 van de cao te bestemmen ten behoeve van (de uitbreiding van) een instellingsgebonden gratificatieregeling.
- b De vereiste instemming als bedoeld onder a heeft zowel betrekking op:
 - het (voorgenomen) besluit van de werkgever (een deel van) de structurele eindejaarsuitkering ex artikel 76 van de cao ten behoeve van een instellingsgebonden gratificatieregeling te bestemmen, als ook op
 - de inhoud van de instellingsgebonden gratificatieregeling.
- 2 De werkgever zal uiterlijk binnen drie maanden na afloop van het kalenderjaar de ondernemingsraad, dan wel de personeelsvertegenwoordiging ex artikel 67 van de cao, vertrouwelijk inzicht geven in de omvang en de (volledige) besteding van de ten behoeve van de instellingsgebonden gratificatieregeling bestemde middelen.

Studiefaciliteiten

Artikel 64

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

Hoofdstuk XI

Medezeggenschap

Personeelsvertegenwoordiging

Artikel 65

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

Vacant

Artikel 66

Vacant

Artikel 67

Hoofdstuk XII

Regelingen bij conflicten

Schorsing

Artikel 68

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

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.

Hoofdstuk XIII

Einde dienstverband

Beëindiging van het dienstverband

Artikel 70

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

Overlijden van de werknemer

Artikel 71

- 1 Ingeval van overlijden van de werknemer wordt het salaris uitbetaald tot en met de dag van overlijden.
- 2 Zo spoedig mogelijk na het overlijden wordt aan de nagelaten betrekkingen van de werknemer bedoeld in artikel 7:674 lid 3 van het BW, een bedrag uitgekeerd, gelijk aan het salaris over drie maanden, vermeerderd met een bedrag aan vakantietoeslag voor hetzelfde tijdvak en vermeerderd met een bedrag gelijk aan de waarde van de ongebruikte vakantiedagen van de overleden werknemer.
- 3 Maatstaf van berekening is het salaris van de werknemer in de maand van zijn overlijden

en het voor hem geldende bedrag aan vakantietoeslag, eveneens in de maand van zijn overlijden. Het op deze wijze berekende bedrag wordt in voorkomend geval vermeerderd met de bedragen van de over drie maanden voorafgaand aan het overlijden van de werknemer toegekende toelage onregelmatige dienst en in voorkomende gevallen verminderd met het bedrag van een uitkering bij overlijden krachtens het BW.

Postcontractueel beding Ziektewet

Artikel 72

- 1 De werknemer die binnen 4 weken na het einde van het dienstverband ziek wordt, en op dat moment niet werkzaam is bij een andere werkgever of een WW-uitkering geniet, meldt zich onmiddellijk ziek bij de werkgever conform de bij de werkgever geldende regels omtrent ziekmeldingen.
- 2 De werknemer die ziek is op het moment dat hij uit dienst gaat en de werknemer die voldoet aan het bepaalde in lid 1, dient:
 - a Volledige medewerking te geven aan de uitvoering van de regels omtrent ziekmeldingen;
 - b Gehoor te geven aan een oproep van de bedrijfsarts en/of arbeidsdeskundige van de werkgever;
 - c Aan de werkgever alle informatie te verstrekken die hij op grond van de Ziektewet of Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen (WIA) aan de werkgever als eigen risicodragers of aan het UWV WERKbedrijf dient te verstrekken;
 - d Alle verplichtingen na te komen die volgen uit de Ziektewet en de WIA;
 - e Mee te werken aan een namens de werkgever aangeboden re-integratietraject of proefplaatsing;
 - f Een (vervroegde) IVA-uitkering aan te vragen indien en zodra de bedrijfsarts dit mogelijk acht.

De verplichtingen hierboven genoemd in sub a tot en met sub e blijven bestaan zolang de werknemer arbeidsongeschikt is en een Ziektewetuitkering geniet. Is de werknemer volledig hersteld dan eindigen de verplichtingen, tenzij de werknemer binnen 4 weken na hersteldmelding opnieuw arbeidsongeschikt raakt.

- 3 Indien de werknemer niet voldoet aan zijn verplichtingen genoemd in de leden 1 of 2 van dit artikel, verbeurt hij aan de werkgever een direct opeisbare boete van €250,- voor iedere overtreding, alsmede een bedrag van €250,- voor iedere dag dat de overtreding voortduurt. De boete zal verschuldigd zijn door het enkele feit der overtreding of niet-nakoming, maar laat onverminderd het recht van de werkgever nakoming te vorderen en onverminderd het recht om volledige schadevergoeding te vorderen. Hiermee wordt nadrukkelijk afgeweken van het bepaalde in artikel 7:650 lid 3 en 5 van het BW.

Vacant

Artikel 73

Vervroegde pensionering

Artikel 74

- 1 De werknemer heeft het recht de arbeidsovereenkomst geheel of gedeeltelijk te beëindigen

indien hij op de datum van beëindiging gebruik kan maken van vervroegd pensioen dan wel prepensioen als bedoeld in het pensioenreglement van het Pensioenfonds Openbare Bibliotheken, op de hierna in dit artikel genoemde voorwaarden

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

Hoofdstuk XIV

Slotbepalingen

Ontheffing

Artikel 75

De contractpartners kunnen in bijzondere gevallen ten aanzien van te sluiten arbeidsovereenkomsten gezamenlijk ontheffing verlenen van het in deze cao bepaalde, onder de voorwaarden zoals gesteld in Bijlage M en onverminderd het bepaalde in het BW.

Eindejaarsuitkering / instellingsgebonden gratificatieregeling

Artikel 76

- 1 Jaarlijks in de maand december heeft de werknemer recht op een eindejaarsuitkering van 3,25%, berekend over het door de werknemer in dat kalenderjaar feitelijk verdiende brutosalaris, vermeerderd met de over dat jaar opgebouwde vakantietoeslag 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.

Duur van de cao

Artikel 77

De cao is in werking getreden met ingang van 1 januari 1979 en is aangegaan voor een aanvankelijke duur van twee jaar, met een opzegtermijn van twee maanden. De werkingsduur is door partijen met ingang van 1 januari 1981 diverse malen aansluitend verlengd, laatstelijk van 15 juni 2015 tot en met 30 juni 2019, onder handhaving van de hiervoor bedoelde opzegtermijn.

Loonruimte

Artikel 78

- 1 Gedurende de looptijd van de cao is er jaarlijks 1,75% loonruimte beschikbaar. Jaarlijks

zullen partijen onderhandelen over de wijze waarop de loonruimte wordt ingezet.
2 Indien economische omstandigheden of overheidsbeleid daartoe aanleiding geven, treden partijen op onderbouwd verzoek van een van beide partijen in overleg over de loonruimte zoals bedoeld in lid 1.

Jaarlijks overleg

Artikel 79

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

Vacant

Artikel 80

Sociaal contract

Artikel 81

Partijen hebben de ambitie om de arbeidsvoorwaarden en de arbeidsverhoudingen in de bibliotheekbranche te moderniseren. Partijen hebben daarom een sociaal contract afgesloten. De kern van dit contract is de gedeelde visie op de toekomst van de arbeidsverhoudingen in de bibliotheekbranche. Het sociaal contract heeft een looptijd van 4 jaar, van 15 juni 2015 tot en met 30 juni 2019.

Protocolafspraken

Artikel 82 Vacant

Bijlagen		Paginanr.
Bijlage A	Salarisregeling Openbare bibliotheken (ex artikel 10)	47
Bijlage B	Regeling Overwerk en Overwerkvergoeding (ex artikel 11)	51
Bijlage C	Kaderregeling Werktijden (ex artikel 22)	53
Bijlage D	Regeling Sociaal Plan (ex artikel 49)	55
Bijlage E	Regeling Studiefaciliteiten (ex artikel 64)	66
Bijlage F	Nadere regeling van de Vaste Commissie van Advies Inzake Arbeidsrechtelijke Geschillen (ex artikel 69)	68
Bijlage I	Regeling Vergoeding Verhuiskosten (ex artikel 61)	71
Bijlage J	Regeling Tegemoetkoming Woon-werkverkeer (ex artikel 61)	74
Bijlage L	Regeling Meerkeuzesysteem Arbeidsvoorwaarden (ex artikel 14)	75
Bijlage M	Ontheffingsregeling (ex artikel 75)	77

Bijlage A

Salarisregeling Openbare Bibliotheken

(Ex artikel 10)

Artikel 1 Begripsbepalingen

- 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.

Artikel 2 Functiewaardering

- 1 De werkgever waardeert de functies; hij laat zich daarin adviseren door een FUWA-expert. Uitsluitend ten behoeve van de bepaling van het salaris van de functies van adjunct-directeur en directeur is deze regeling niet van toepassing.
- 2 De werkgever stelt aan de hand van de functiebeschrijving de te waarderen functie vast en informeert de werknemer over de functiebeschrijving. De VOB stelt als handreiking aan de werkgever een format voor het beschrijven van functies beschikbaar.
- 3 De functiewaardering vindt plaats op basis van de door de werkgever vastgestelde functiebeschrijving. Voor de waardering wordt het FUWA-instrument gebruikt. Daarin zijn de zwaartebepalende factoren opgenomen, de weging daarvan, alsmede de uitkomst van die weging, uitgedrukt in de toepasselijkheid van een salarisschaal.
- 4 De functiebeschrijving van zijn functie is voor de werknemer ter inzage beschikbaar.
- 5 De waardering van de functie zelf wordt uitgevoerd door een FUWA-expert. De uitkomst van de waardering geldt als advies aan de werkgever.
- 6 De werknemer wordt door de werkgever geïnformeerd over het resultaat van de waardering van zijn functie, en de bijbehorende inschalingsbeslissing van de werkgever.
- 7 In geval de werknemer bezwaar heeft tegen de inschaling kan hij de werkgever verzoeken een nadere toelichting te verstrekken. Indien de werknemer het bezwaar handhaaft, kan hij

in beroep gaan tegen de inschalingsbeslissing bij een daartoe door de werkgever ingestelde/in te stellen bezwaarcommissie. Hij verzoekt deze commissie de waardering van de functie te beoordelen en de werkgever te adviseren. Deze commissie bestaat uit een FUWA-expert, die de functiewaardering waartegen het bezwaar is gericht niet zelf heeft uitgevoerd, en een vertegenwoordiger van de OR of een van de bij de cao betrokken vakorganisaties.

- 8 De werkgever zal op basis van het advies van genoemde commissie het eerdere besluit heroverwegen en definitief besluiten over de inschaling.
- 9 Blijft de werknemer bezwaar houden tegen de inschalingsbeslissing dan kan hij zelf het geschil voor leggen aan de Geschillencommissie, of dit op zijn verzoek door de werkgever laten doen.
- 10 Bij indiensttreding vindt inschaling plaats in de naast lagere salarisschaal, indien de werknemer bij aanstelling in de functie aantoonbaar nog niet voldoet aan de functie-eisen als aangegeven in de functieomschrijving.
Na een termijn van ten minste zes maanden en ten hoogste één jaar dient de werkgever vast te stellen of inmiddels aan de genoemde functie-eisen wordt voldaan, waarna bij voortzetting van het dienstverband inschaling op het functieniveau plaatsvindt.

Artikel 3 Bepaling salaris

- 1 Voor de toekenning van één van de salarisschalen uit de salaristabel, zoals opgenomen in bijlage A, is het niveau van de functie bepalend. Voor de vaststelling van dit niveau wordt gebruik gemaakt van het FUWA-instrument.
- 2 Het salaris van de werknemer, die 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.

Artikel 4 Periodieke verhoging

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

Artikel 5 Salaris bij bevordering naar hogere functie

- 1 In geval van bevordering naar een met een hogere salarisschaal gehonoreerde functie hetzij in dienst van dezelfde werkgever, hetzij bij overgang van de ene naar de andere onder de werkingssfeer van deze cao vallende instelling, wordt de salarisanciënniteit in de nieuwe functie zodanig vastgesteld, dat het salaris in de nieuwe functie in de hogere salarisschaal wordt bepaald op ten minste het naast hogere salarisbedrag dan de betrokken werknemer op de dag van bevordering zou hebben genoten in zijn voorgaande functie.
- 2 De salarisanciënniteit bedoeld in het vorige lid moet (mede) worden uitgedrukt in het aantal maanden waarin de betrokken werknemer in de oude functie salarisanciënniteit heeft verworven.

Artikel 6 Inhouden periodiek

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

Artikel 7 Extra periodieken

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

Artikel 8 Bepaling salaris adjunct-directeuren en directeuren

Op de bepaling van het salaris van de functies van adjunct-directeur en directeur zijn deze regeling en de daarbij behorende salarisschalen niet van toepassing, uitgezonderd de algemene salarisverhogingen van de cao, uitgedrukt in een percentage vermeld in artikel 9

Artikel 9 Structuur salarisschalen en salaristabellen

De Salarisregeling Openbare Bibliotheken kent naast de schaal 0 (het Minimum(jeugd)loon voor o.a. hulp- en vakantiekrachten) de volgende schalen:

Salarissen per 1-7-2019		schaal										
salarissen in €		1	2	3	4	5	6	7				
#	01-07-19								lftd	schl	01-07-19	
1	1636	0							jeugd schalen			
2	1654		0									
3	1693	1										
4	1731		1	0					15	1	888	
5	1770	2			0				15	2	907	
6	1809	3	2	1		0						
7	1848	4			1				16	1	979	
8	1891	5	3	2		1			16	2	1001	
9	1947	6	4		2				16	3	1083	
10	2006	7	5	3		2	0		16	4	1106	
11	2074		6	4	3							
12	2139		7	5	4	3	1		17	1	1070	
13	2205			6	5	4			17	2	1094	
14	2271			7	6	5	2	0	17	3	1176	
15	2340			8	7	6	3		17	4	1238	
16	2406				8	7	4	1	17	5	1263	
17	2468				9	8	5		17	6	1404	
18	2537					9	6	2				
19	2601					10	7	3	18	1	1160	
20	2668	0					8	4	18	2	1188	
21	2735						9	5	18	3	1266	
22	2799	1						6	18	4	1333	
23	2867							7	18	5	1354	
24	2940	2						8	18	6	1504	
25	3010	3						9				
26	3073	4	0						19	1	1251	
27	3147	5							19	2	1281	
28	3217	6	1						19	3	1358	
29	3285	7							19	4	1428	
30	3349	8	2	0					19	5	1445	
31	3420	9							19	6	1603	
32	3527		3	1								
34	3660		4	2					20	1	1341	
36	3812		5	3					20	2	1374	
38	3958		6	4	0				20	3	1453	
40	4114			5	1				20	4	1522	
42	4264			6	2				20	5	1538	
44	4420			7	3				20	6	1704	
46	4570				4							
48	4720				5				21	1	1636	
50	4867				6	0			21	2	1636	
52	5018				7	1			21	3	1636	
54	5158				8	2			21	4	1636	
56	5297					3	0		21	5	1636	
58	5443					4	1		21	6	1805	
60	5580					5	2	0				
62	5723					6	3	1				
64	5901					7	4	2				
66	6087						5	3				
68	6263						6	4				
70	6438						7	5				
72	6642							6				
74	6817							7				
76	7006							8				
78	7210	schaal										
80	7413	8	9	10	11	12	13	14				

Bijlage B

Regeling Overwerk en Overwerkvergoeding

(Ex artikel 11)

Artikel 1

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

Artikel 2

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

Artikel 3

Niet in aanmerking komen voor overwerkvergoeding werknemers:

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

Artikel 4

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

Artikel 5

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

Artikel 6

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

Artikel 7

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

Bijlage C

Kaderregeling werktijden

(ex artikel 22)

Cao-partners hebben stappen gezet om de afspraken over de werktijden in de cao beter aan te laten sluiten bij hun zienswijze op een moderne arbeidsrelatie. Voorop blijft staan dat de werkgever de openingstijden voor het publiek blijft bepalen en de omvang en de kwaliteit van de bezetting tijdens openingstijden. Maar bij de invulling van die bezetting is meer ruimte gewenst voor individuele verantwoordelijkheden van werknemers en maatwerk, met als doel enerzijds een goede balans tussen werk en privé en anderzijds een effectieve en efficiënte organisatie. Daarin past dat de medewerker meer zeggenschap krijgt over zijn werktijden. En vanzelfsprekend volgt hier ook uit dat de werknemer meer verantwoordelijkheid gaat dragen voor het dienstrooster, maar daardoor, zo blijkt uit onderzoek, ook meer betrokken zal zijn. Bij de visie van meer zeggenschap over eigen werktijden binnen de openingstijden past ook niet meer het dichtregelen van onderscheid in dagen en dagdelen inclusief de onregelmatigheidstoeslag. Uitgangspunt is dat alle dagen gewone werkdagen zijn, waarbij zon- en feestdagen bijzondere werkdagen zijn. De wet schrijft dit met betrekking tot de zondag voor en vandaar de afwijkende afspraak. Vertrekpunt voor de individuele bibliotheken is hun huidige werktijdenregeling, of als deze niet op schrift staat de feitelijke afspraken over werktijden en roosters (ongeschreven beleid).

Artikel 1 Vaststellen, wijzigen of intrekken werktijdenregeling

- 1 Alvorens de werkgever besluit tot vaststelling, wijziging of intrekking van de werktijdenregeling op grond van artikel 22 van de cao wordt het voorgenomen besluit ter instemming voorgelegd aan de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging.
- 2 Uitgaande van de openingstijden neemt de werkgever in de werktijdenregeling in elk geval de begin- en eindtijden van diensten op.

Artikel 2 Inroosteren van de bezetting in publieksfuncties door de werknemers zelf

- 1 Op verzoek van de meerderheid van de werknemers in de publieksfuncties overlegt de werkgever met alle werknemers in de publieksfuncties over de mogelijkheid van een stapsgewijze invoering van individueel roosteren.
- 2 De werkgever stelt de minimale en maximale bezettingsbehoefte vast en is eindverantwoordelijke voor de bezetting.
- 3 Een werknemer wordt alleen op zondag ingeroosterd indien deze werknemer dit met de werkgever is overeengekomen dan wel deze werknemer daarmee voor dat geval heeft ingestemd. Deze inroostering kan op ten hoogste 39 zondagen per aaneengesloten periode van 52 weken plaats hebben.
- 4 In afwijking van het bepaalde in de laatste zin van het vorige lid en van artikel 5:6, lid 3, van de Arbeidstijdenwet kan deze inroostering op alle zondagen per aaneengesloten periode van 52 weken plaats hebben, wanneer de individuele werknemer met de werkgever daarover overeenstemming heeft bereikt.
- 5 Bij wijziging van de werktijdenregeling wordt vastgelegd dat een werknemer tenminste een zaterdag per drie weken kan worden ingeroosterd, tenzij anders is overeengekomen in de arbeidsovereenkomst.

Artikel 3 Werktijden medewerkers overige functies

De werkgever formuleert de kaders voor de werktijden van de overige werknemers. Binnen deze kaders en in overleg met de leidinggevende verrichten de werknemers buiten de publieksfuncties hun werkzaamheden.

De werktijden van de leidinggevenden worden in overleg met de directie bepaald.

Artikel 4 Pauzes en rusttijd

Pauzes alsmede de dagelijkse en wekelijkse rusttijd worden geregeld met in achtneming de Arbeidstijdenwet en de cao.

Bijlage D

Regeling Sociaal Plan

(Ex artikel 49)

Uitgangspunten

- 1 Het doel van de Regeling Sociaal Plan is het opvangen van de sociale gevolgen door een ondernemingsbeslissing waaruit een reorganisatie, fusie dan wel afsplitsing voortvloeit.
- 2 De maatregelen in de Regeling Sociaal Plan zijn erop gericht dat werknemers, op wie het plan van toepassing is, een nieuwe werkkring vinden (binnen of buiten de branche Openbare Bibliotheken) en stelt de verantwoordelijkheid van de individuele werkgever en individuele werknemer centraal.
- 3 Van werkgever en werknemer wordt ten aanzien van de uitvoering van de Regeling Sociaal Plan een actieve houding verwacht.
- 4 De Regeling Sociaal Plan leidt tot afspraken die de individuele werknemer en de individuele werkgever stimuleren te investeren in het zoeken naar nieuw werk, omdat de Regeling erop gericht is mensen van werk naar werk te helpen, ter voorkoming van gedwongen ontslag.
- 5 De Regeling Sociaal Plan gaat uit van de doorlopende ontwikkeling van werknemers, waarbij investeren in ontwikkeling een verantwoordelijkheid is van de individuele werkgever en de individuele werknemer.
- 6 De Regeling Sociaal Plan krijgt invulling door de werkgever en individuele werknemer, waardoor individuele keuzes mogelijk zijn en er rekening kan worden gehouden met de individuele en lokale omstandigheden. Dit geeft mogelijkheden tot diversiteit zonder dat sprake is van een als onrechtvaardig ervaren ongelijkheid.
- 7 Een werknemer dient zo veel mogelijk te werken in een functie die qua inhoud, vereiste kennis en vaardigheden en competenties bij hem past.
- 8 Bij de (her)plaatsing van werknemers wordt zoveel mogelijk aangesloten bij de individuele capaciteiten en wensen en huidige werk- en woonplaats om verhuizing en/of langere reistijden zoveel mogelijk te beperken.

Hoofdstuk 1 algemene bepalingen

Artikel 1 Definities

- 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.

Artikel 2 Algemene bepalingen en voorwaarden

- 1 De werkgever voert iedere onder deze Regeling vallende organisatiewijziging op een correcte, zorgvuldige en open wijze uit. Informatie wordt steeds zo tijdig en volledig mogelijk aan werknemers, ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging en de vakorganisaties verstrekt.
- 2 Zowel in de voorbereiding van de reorganisatie als in de totstandkoming ervan wordt voor zover mogelijk uitgegaan van “mens volgt functie” en zal de werkgever streven naar plaatsing van werknemer in eenzelfde, een uitwisselbare, of passende functie. Hierbij zal rekening gehouden worden met de voorkeuren, de mogelijkheden, de omstandigheden en de bestaande

- rechten van betrokken werknemers. Van de individuele werknemer wordt verwacht dat hij meewerkt aan de veranderingen en zich volledig inzet en zich blijft ontwikkelen.
- 3 De werkgever realiseert personele besparingen zoveel mogelijk door arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd niet te verlengen en de met externe arbeidskrachten gesloten overeenkomsten (tussentijds) te beëindigen. Daarnaast kan de werkgever een werknemer tijdelijk detacheren bij een andere werkgever.
 - 4 De werknemer is gehouden volledige medewerking te geven aan de uitvoering van de Regeling. De werkgever kan hem als sanctie op onvoldoende inzet uitsluiten van de voorzieningen in het kader van deze Regeling.
 - 5 De werknemer dient zich flexibel op te stellen, open te staan voor een beschikbaar komende passende functie en mee te werken aan het maximaliseren van zijn inzetbaarheid. Zo nodig dient de werknemer mee te werken aan zijn her-, om- of bijscholing waarmee hij geschikt wordt voor een beschikbare passende functie.
 - 6 De werknemer die een beroep doet op de (financiële) aanspraken en faciliteiten van de Regeling, is verplicht zich te houden aan de Regeling. Het geven van onjuiste en/of onvolledige inlichtingen alsmede oneigenlijk gebruik of misbruik van de geboden voorzieningen, dan wel zich niet houden aan een termijn, heeft uitsluiting van de Regeling tot gevolg en zal leiden tot terugvordering van het inmiddels betaalbaar gestelde. Dit kan tevens aanleiding voor de werkgever zijn om over te gaan tot beëindiging van de arbeidsovereenkomst. De Regeling is dan niet meer op deze werknemer van toepassing.
 - 7 De werknemer die van mening is dat de Regeling niet juist op hem wordt toegepast, kan, indien overleg met werkgever hierover niet tot het gewenste resultaat heeft geleid, zijn bezwaar schriftelijk en gemotiveerd indienen bij de daartoe ingestelde bezwarencommissie. Het bezwaar dient te worden ingediend uiterlijk op de tiende werkdag nadat de werknemer kennis heeft kunnen nemen van de beslissing waartegen hij bezwaar wil maken. Het maken van bezwaar heeft geen opschortende werking.
 - 8 De werkgever dient de werknemer te wijzen op een beschikbaar komende passende functie en mee te werken aan het maximaliseren van de inzetbaarheid van de werknemer. Zo nodig biedt de werkgever de werknemer her-, om- of bijscholing aan, waarmee hij geschikt wordt voor een passende functie.
 - 9 De werkgever stelt zich proactief op bij de toepassing van de Regeling Sociaal Plan om de kans op het vinden van een functie van de werknemers te vergroten.
 - 10 De werkgever kan ook vóór het besluit tot reorganisatie is genomen met werknemers afspraken maken over de volgende faciliteiten:
 - een loopbaanscan;
 - loopbaaninstrumenten;
 - outplacement;
 - scholing;
 - stage/detachering/tijdelijke indiensttreding

Artikel 3 Werkingsduur

De in de Regeling opgenomen bepalingen worden toegepast vanaf het moment dat de werkgever het besluit heeft genomen over te gaan tot reorganisatie. De toepassing van de Regeling eindigt vijf maanden na de feitelijke effectuering van de reorganisatie. Onder feitelijke effectuering

wordt hier verstaan het moment waarop aan de werknemers is meegedeeld in welke functies ze zijn geplaatst of dat herplaatsing niet mogelijk is.

Artikel 4 Reorganisatieplan

De werkgever stelt een reorganisatieplan op. Het reorganisatieplan geeft minimaal inzicht in:

- a de reden van de reorganisatie;
- b de tijdsplanning en de wijze van de uitvoering van de reorganisatie;
- c de planning van de momenten waarop met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging overleg wordt gevoerd en waarop de betrokken werknemers worden geïnformeerd;
- d de huidige organisatie/organisatieonderdelen, met de daarin opgenomen functies en de bijbehorende formatie;
- e inventarisatie lopende arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde en bepaalde tijd en overeenkomsten met externe arbeidskrachten.
- f de bezetting van de huidige organisatie/organisatieonderdeel;
- g het formatieplaatsenplan van de nieuwe organisatie/organisatieonderdelen, met de daarin opgenomen functies en de bijbehorende formatie;

Hoofdstuk 2 Maatregelen gericht op ondersteuning naar ander werk bij de werkgever

Artikel 5 Aanwijzing herplaatsingskandidaten

- 1 De werkgever stelt het formatieplaatsenplan vast na advies van de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging conform artikel 25 lid 1 WOR.
- 2 De werkgever maakt het formatieplaatsenplan bekend aan de werknemers.
- 3 De werkgever stelt vast welke werknemers hun functie behouden en van welke werknemers de functie komt te vervallen. De werknemer van wie de functie vervalt of wijzigt wordt aangemerkt als herplaatsingskandidaat. Bij de aanwijzing van werknemers van wie de functie vervalt wordt rekening gehouden met de criteria van het Ontslagbesluit.
- 4 De werkgever deelt mee aan de werknemer of hij zijn functie behoudt, dan wel of hij aangemerkt wordt als herplaatsingskandidaat. Deze mededeling wordt binnen een week na het gesprek schriftelijk aan de betreffende werknemer bevestigd.

Artikel 6 Belangstellingspeiling interne vacante functies

- 1 De binnen het formatieplaatsenplan vacante functies worden bekend gemaakt aan herplaatsingskandidaten.
- 2 De werknemer maakt zijn belangstelling voor vacante functies binnen twee weken na bekendmaking van de vacante functies aan de werkgever kenbaar. Hierbij kan hij tevens voorstellen doen voor scholing of loopbaanbegeleiding om zijn kansen op de vacante functie te vergroten.
Voorstellen voor scholing of loopbaanbegeleiding kunnen zijn:
 - een loopbaanscan;
 - de inzet van loopbaaninstrumenten;
 - scholing.
3. De werkgever kan de voorstellen van de werknemer honoreren voor scholing of loopbaanbegeleiding gedaan bij de belangstellingpeiling. De kosten komen voor rekening van de werkgever.

Artikel 7 Vertrekpremie

- 1 De werknemer die aangeeft niet voor herplaatsing in aanmerking te willen komen om zo plaats te maken voor een boventallige werknemer, treedt in overleg met de werkgever over een mogelijke vertrekpremie.
- 2 Indien de werkgever en de werknemer overeenstemming hebben over de omvang van de vertrekpremie, sluiten werkgever en werknemer een vaststellingsovereenkomst tot beëindiging van het dienstverband, waarin tevens de vertrekpremie is vermeld.

Artikel 8 Plaatsingsplan

- 1 De werkgever maakt uiterlijk vier weken na de belangstellingpeiling het plaatsingsplan bekend.
- 2 De werkgever zal na de bekendmaking van het plaatsingsplan in een zo vroeg mogelijk stadium met de herplaatsingskandidaten overleg plegen over herplaatsing in een uitwisselbare, dan wel passende functie en de hieraan verbonden consequenties. De werkgever biedt de vacante functies aan, waarbij rekening wordt gehouden met de uitkomsten van de belangstellingpeiling en de volgende volgorde in acht wordt genomen:
 1. Een uitwisselbare functie;
 2. Een passende functie;
- 3 De werknemer beslist binnen twee weken of hij de aangeboden functie accepteert. In geval de werknemer het aanbod niet accepteert, vindt overleg plaats tussen de werkgever en de werknemer, waarna de werkgever een definitief aanbod doet.
- 4 Wanneer er een vacante functie is die niet is ingevuld na de procedure beschreven in de leden 3 en 4, kunnen herplaatsingskandidaten voor wie de vacature door de werkgever niet als passende functie is aangemerkt, maar die menen wel geschikt te zijn voor die functie, hun belangstelling kenbaar maken aan de werkgever.
- 5 De werkgever bevestigt de plaatsingen schriftelijk aan de betrokken werknemers.

Artikel 9 Salariëring bij herplaatsing in een functie op een lager schaalniveau

- 1 Het salaris van de werknemer die herplaatst is in een passende functie op een lager schaalniveau, blijft gedurende twee jaar op het schaalniveau (volgnummer) van voor de herplaatsing. De werknemer behoudt daarnaast de aanspraak op algemene salarisverhogingen, alsmede de aanspraak op eventuele resterende periodieke verhogingen uit de schaal van zijn functie van voor de herplaatsing.
- 2 Werkgever en de werknemer spannen zich in binnen voornoemde twee jaar voor de werknemer een functie in de schaal van voor de herplaatsing te verwerven.
- 3 Als een werknemer na herplaatsing een aangeboden functie in de schaal van vóór zijn herplaatsing niet aanvaardt, wordt zijn salaris per datum van het aanbod vastgesteld op het schaalniveau dat op het moment van de herplaatsing gold voor de functie waarin hij is herplaatst ('de nieuwe functie'), zonder de garantie van lid 1. Tevens vervalt voor de werkgever op dat moment de inspanningsverplichting genoemd in lid 2.
- 4 Onder het schaalniveau dat op het moment van de herplaatsing gold voor de nieuwe functie, wordt verstaan het salaris dat in de schaal van de nieuwe functie overeenkomt
 - met het laagst mogelijke salaris in de oude functie,
 - als dat niet voorkomt, met het laagst hogere bedrag,
 - als ook dat niet voorkomt, met het laagst mogelijke bedrag in de schaal van de nieuwe functie.

- 5 Het salaris van de werknemer aan wie geen functie op het schaalniveau van vóór zijn herplaatsing is aangeboden, wordt twee jaar na de herplaatsing vastgesteld op het schaalniveau dat op het moment van de herplaatsing gold voor de nieuwe functie, vermeerderd met eventuele algemene en periodieke verhogingen die in die twee jaar zouden zijn toegekend.

Artikel 10 Wijziging plaats van tewerkstelling

- 1 Als de enkele reistijd van het woon-werkverkeer naar een nieuwe plaats van tewerkstelling meer bedraagt dan de enkele reistijd van het woon-werkverkeer voorafgaand aan de reorganisatie dan ontvangt de werknemer een compensatie voor die meerdere reistijd.
- 2 De werknemer en werkgever komen de compensatie overeen, waarbij gekozen wordt uit compensatie in tijd, of voor de duur van de extra reistijd een bedrag in geld gelijk aan het voor de werknemer geldende uurloon.
- 3 De compensatie wordt gegeven tot twee jaar na de wijziging van de plaats van tewerkstelling in het kader van de reorganisatie of tot een eerder moment waarop de plaats van tewerkstelling opnieuw wijzigt.

Hoofdstuk 3 Maatregelen gericht op ondersteuning naar werk bij een andere werkgever

Artikel 11 Mededeling verlies van arbeid voor de werknemer

- 1 Indien een herplaatsingskandidaat niet in een andere functie kan worden geplaatst, deelt de werkgever hem in een persoonlijk gesprek mee dat hij boventallig is. Bij de vaststelling welke werknemers boventallig zijn, wordt rekening gehouden met de ministeriële regelgeving.
- 2 De boventallige werknemer krijgt bij de mededeling en bevestiging van zijn boventalligheid de keuze tussen:
 - bemiddeling van werk naar werk als bedoeld in artikel 12;
 - uitdiensttreding als bedoeld in artikel 13.
- 3 De boventallige werknemer deelt binnen twee weken na de ontvangst van de schriftelijke bevestiging zijn keuze uit de mogelijkheden genoemd in lid 2 mee aan de werkgever. Daarna maken werkgever en werknemer binnen twee weken afspraken over de verdere aanpak om te komen tot het vinden van ander werk buiten de organisatie, dan wel de uitdiensttreding.
- 4 De arbeidsovereenkomst eindigt niet eerder dan vijf maanden na de mededeling dat de werknemer boventallig is.

Artikel 12 Ondersteuning naar werk bij een andere werkgever

- 1 De werknemer die als boventallige werknemer is aangewezen kan in overleg met de werkgever treden over een mobiliteitsplan.
- 2 Het mobiliteitsplan kan individuele afspraken bevatten over begeleiding naar een andere baan buiten de organisatie, en/of voor scholing, en of het starten van een eigen bedrijf. Mogelijke onderdelen van het mobiliteitsplan kunnen zijn:
 - a een loopbaanscan;
 - b de looptijd van het mobiliteitsplan;

- c welk deel van de werktijd besteed kan worden aan het verwerven van een andere functie buiten de organisatie;
 - d afspraken gedurende de bemiddelingstermijn;
 - e welke loopbaaninstrumenten worden ingezet;
 - f outplacement voor de duur van werk naar werk;
 - g afspraken over scholing;
 - h afspraken over stage/detachering/tijdelijke indiensttreding;
 - i de planning van acties door de werkgever en de werknemer;
 - j de beëindiging van de arbeidsovereenkomst;
 - k evaluatiemoment;
 - l extra inspanningsafspraken voor moeilijk bemiddelbare werknemers.⁴
- 3 Het mobiliteitsplan wordt schriftelijk vastgelegd.
 - 4 Werkgever en werknemer voeren het proces van begeleiding van werk naar werk zorgvuldig maar voortvarend uit en met volledige inzet.
 - 5 Gedurende de looptijd van het sociaal plan als bedoeld in artikel 3 lid 1 blijft de arbeidsovereenkomst in stand.
 - 6 Werkgever en werknemer kunnen afspreken dat de werknemer vanaf een te bepalen moment vrijgesteld is van werkzaamheden om zich geheel te kunnen richten op het verwerven van een functie buiten de organisatie.
 - 7 De individuele rechten en de financiële rechten en faciliteiten die in het mobiliteitsplan zijn afgesproken, blijven ook na de beëindigingsdatum van het sociaal plan van kracht tot het einde van de looptijd van het mobiliteitsplan.

Hoofdstuk 4 Procedure en voorzieningen bij uitdiensttreding

Artikel 13 Einde dienstverband

Indien de werknemer binnen de termijn van artikel 11 lid 3 te kennen heeft gegeven dat hij geen gebruik wil maken van een mobiliteitsplan, wordt direct een vaststellingsovereenkomst gesloten met in achtneming van artikel 7:673 BW.

Artikel 14 Interne vacaturestelling

Indien zich bij de ex-werkgever tot 6 maanden na de datum van beëindiging van de arbeidsovereenkomst passende vacatures voordoen, kunnen ex-werknemers hierop met voorrang solliciteren. Deze aanspraak wordt in de vaststellingsovereenkomst vastgelegd. Bij herindiensttreding van de ex-werknemer, wordt de eerder gegeven transitievergoeding terugbetaald. De terug te betalen transitievergoeding wordt verminderd met het salaris behorend bij zijn oude functie, vermenigvuldigd met het aantal maanden dat is verstreken sinds de datum van ontslag.

⁴ Toelichting op het begrip ‘moeilijk bemiddelbaar’

Bij de beoordeling of een werknemer moeilijk bemiddelbaar is hangt af van zijn leeftijd, opleiding en ervaring, als ook van zijn persoonlijke eigenschappen, zoals motivatie, zelfstandigheid en flexibiliteit, alsmede van geestelijke, sociale en fysieke beperkingen.

Afhankelijk van de mate waarin een of meer van de genoemde factoren een rol spelen bij de begeleiding naar een andere baan mag extra inspanning worden verwacht van werkgever en werknemer.

In een uitspraak oordeelt de Hoge Raad (JAR 2010, 163) bijvoorbeeld:

“(…) Daarbij verdient opmerking dat van een werkgever in beginsel een extra inspanning verwacht mag worden om een boventallige werknemer die door lichamelijke beperkingen moeilijk bemiddelbaar is op de arbeidsmarkt, binnen het hem vertrouwde concern te herplaatsen.(…)”

Artikel 15 Kwijtschelding terugbetalingsverplichtingen

Indien de boventallige werknemer intern niet te herplaatsen is en een terugbetalingsverplichting op grond van de Regeling Studiefaciliteiten op grond van artikel 5 Bijlage E op hem van toepassing is, komt deze verplichting bij het einde van het dienstverband te vervallen

Hoofdstuk 5 Bezwarencommissie

Artikel 16 Instelling commissie

Werkgever en ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging stellen een bezwarencommissie in, bestaande uit drie personen.

De commissie is ingesteld om te adviseren over de juiste toepassing van de Regeling Sociaal Plan bij de werkgever.

Artikel 17 Samenstelling

De samenstelling van de commissie geschiedt als volgt:

- a. De leden van de commissie worden benoemd als is besloten tot een reorganisatie.
- b. een lid wordt benoemd door de werkgever. Dit lid komt bij voorkeur uit bestuur c.q. raad van toezicht en is geen werknemer werkzaam bij de reorganisatie betrokken stichting
- c. een lid wordt benoemd door de werknemersorganisaties en/of de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging. Dit lid is geen werknemer werkzaam bij de reorganisatie betrokken stichting;
- d. de twee leden, benoemd volgens a en b van de bezwarencommissie, wijzen gezamenlijk een derde onafhankelijk lid, tevens voorzitter van de bezwarencommissie aan.
- e. Het secretariaat van de commissie wordt gevoerd door de werkgever.

Artikel 18 Aanhangig maken van het bezwaar

- 1 De individuele werknemer kan zich schriftelijk wenden tot de bezwarencommissie inzake:
 - a de aangeboden functie;
 - b de individuele toepassing van dit sociaal plan.
- 2 Het bezwaar moet binnen 10 werkdagen na een ter zake genomen besluit van de werkgever worden ingediend. Het maken van bezwaar heeft geen opschortende werking.
- 3 Een bezwaar wordt aanhangig gemaakt door toezending van een met redenen omkleed schriftelijk bezwaarschrift aan de bezwarencommissie.
- 4 De werknemer die het bezwaar aanhangig maakt doet hiervan onverwijld schriftelijk mededeling aan de werkgever onder bijvoeging van een afschrift van het bezwaarschrift.
- 5 De werkgever dient na ontvangst van het bezwaarschrift uiterlijk binnen 10 werkdagen een met redenen omkleed verweerschrift in bij de bezwarencommissie. Een afschrift van het verweerschrift wordt door de werkgever onverwijld verzonden aan de werknemer die het bezwaar aanhangig heeft gemaakt.
- 6 De voorzitter kan (indien hem dat wenselijk voorkomt) werkgever en/of werknemer opdragen stukken in te dienen.

Artikel 19 Behandeling bezwaar

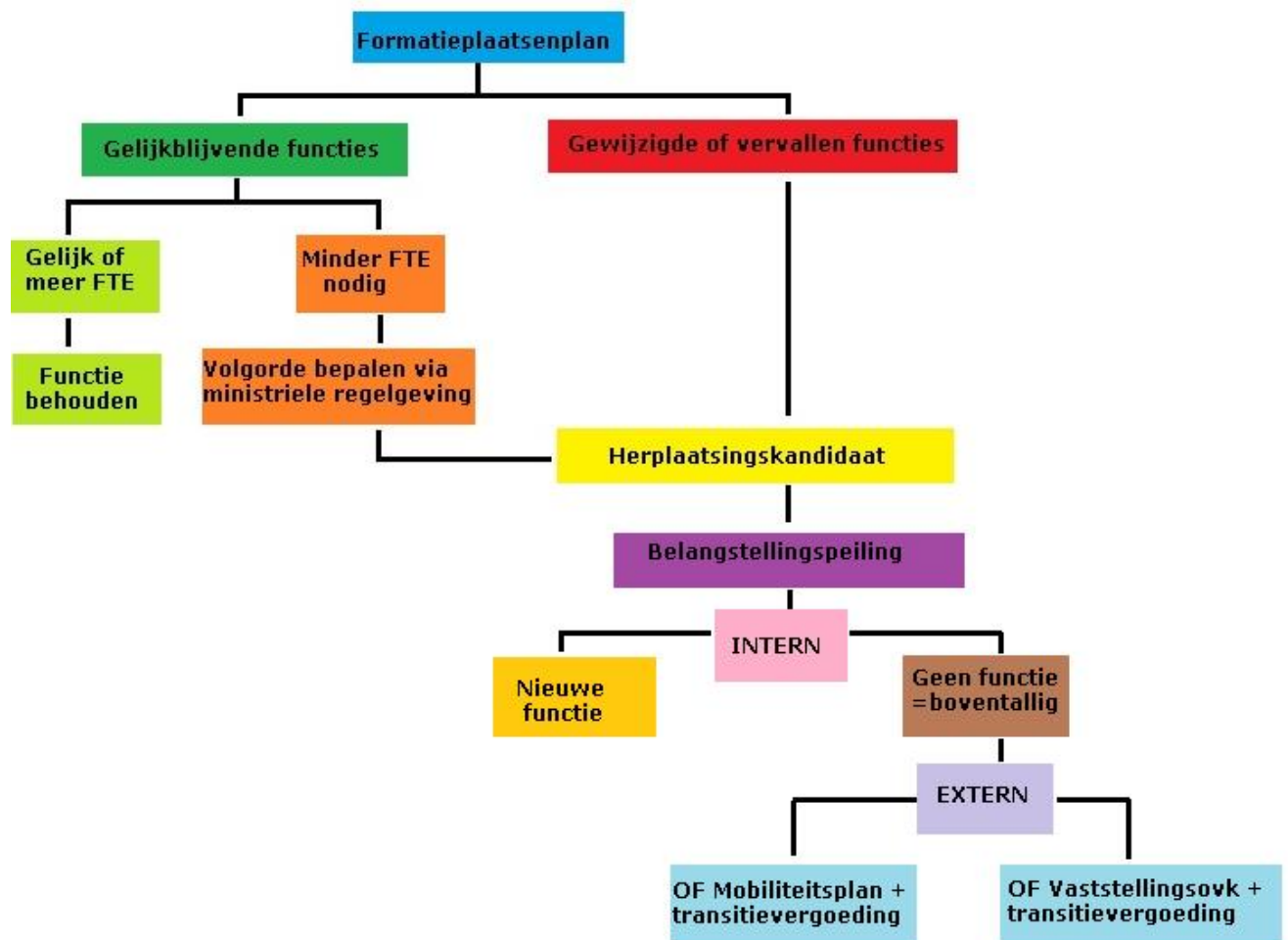
- 1 De behandeling van het bezwaar vindt plaats binnen 20 werkdagen na indiening van het bezwaarschrift.
- 2 Voor een eventuele mondelinge toelichting van het bezwaar worden werkgever en werknemer tenminste vijf werkdagen tevoren schriftelijk uitgenodigd.
- 3 De beraadslagingen geschieden in een voltallige vergadering die niet openbaar is. De tijdens deze zitting gedane mededelingen zijn geheim.
- 4 De bezwarencommissie neemt een beslissing bij meerderheid van stemmen. De stemming geschiedt mondeling. Geen der leden mag zich van stemming onthouden.
- 5 De werknemer die zich tot de bezwarencommissie heeft gewend, wordt in zijn bezwaar niet-ontvankelijk verklaard, indien het bezwaar vóór de aanmelding bij de bezwarencommissie bij de rechter aanhangig is gemaakt.
- 6 De werknemer die zich tot de bezwarencommissie heeft gewend, wordt in zijn bezwaar niet-ontvankelijk verklaard, indien de bezwaartermijn is overschreden
- 7 Indien tijdens de behandeling van het bezwaar door de werkgever en/of de werknemer het bezwaar aanhangig wordt gemaakt bij de rechter, ziet de bezwarencommissie af van verdere behandeling.
- 8 De Bezwarencommissie doet binnen 10 werkdagen een uitspraak over het al dan niet gegrond zijn van het ingediende bezwaar. De uitspraak is met redenen omkleed en wordt per aangetekend schrijven aan de betrokken werknemer en aan de werkgever medegedeeld.
- 9 De uitspraak van de Bezwarencommissie is voor de werkgever niet bindend. Indien de werkgever besluit af te wijken van het advies, zal de werkgever dit beargumenteren. De werkgever is verplicht om – indien het bezwaar gegrond is – binnen 10 werkdagen een nieuw besluit te nemen.
- 10 Eventuele kosten die de commissie maakt in verband met de uitoefening van haar taak, komen voor rekening van de werkgever.
- 11 Eventuele kosten die de bezwaarde maakt inzake rechtsbijstand komen voor rekening van de bezwaarde.

Hoofdstuk 6 Slotbepalingen

Artikel 20 Hardheidsclausule

Als toepassing van de Regeling in een individueel geval zou leiden tot een onbillijke, onvoorziene situatie, kan de werkgever van de Regeling afwijken ten gunste van de werknemer. In die gevallen waarin de Regeling niet voorziet, zal werkgever als goed werkgever handelen in de geest van deze Regeling.

Schema Regeling Sociaal Plan



Bijlage E

Regeling Studiefaciliteiten

(Ex artikel 64)

Artikel 1 Begripsomschrijving

Studiefaciliteiten:

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

Artikel 2 Algemene voorwaarden

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

Artikel 3 Studieverlof

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

Artikel 4 Tegemoetkoming in studiekosten

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

Artikel 5 Terugbetaling tegemoetkoming studiekosten

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

Bijlage F

Nadere regeling van de Vaste Commissie van Advies inzake Arbeidsrechtelijke Geschillen

(Ex artikel 69)

Artikel 1

- 1 De Vaste Commissie van Advies inzake Arbeidsrechtelijke Geschillen (in deze bijlage verder aangeduid als: Commissie) bestaat uit drie leden.
Zo nodig wordt ad hoc een plaatsvervangend lid door de benoemende partij aangewezen.
- 2 a Eén lid wordt benoemd door de vertegenwoordigers van de Vereniging van Openbare Bibliotheken in het COAOB.
b Eén lid wordt benoemd door de vertegenwoordigers van de FNV [Publiek Belang](#) en CNV Connectief in het COAOB.
c Eén lid wordt benoemd door de onder a en b genoemde vertegenwoordigers tezamen.
d Het onder c bedoelde lid fungeert als voorzitter van de Commissie.
- 3 De leden van de Commissie worden benoemd voor het tijdvak van drie jaar.
Na dit tijdvak kunnen zij terstond opnieuw worden benoemd.
- 4 Het secretariaat van de Commissie wordt gevoerd door het secretariaat van het meergenoemde COAOB.

Artikel 2

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

Artikel 3

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

Artikel 4

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

mondelijke behandeling van het geschil zal plaatsvinden.

Artikel 5

Iedere partij heeft het recht kennis te nemen van de door de tegenpartij ingediende stukken.

Artikel 6

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

Artikel 7

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

Artikel 8

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

Artikel 9

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

Artikel 10

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

Artikel 11a

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

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

Artikel 11b

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

Artikel 12

De Commissie besluit bij meerderheid van stemmen over haar uitspraak.

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

Artikel 13

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

Artikel 14

Aan de werknemer of werkgever wordt, indien hij een geschil aanhangig maakt bij de Commissie een bedrag van € 200,- in rekening gebracht.

Artikel 15

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

Bijlage I

Regeling Vergoeding Verhuiskosten

(Ex artikel 61)

Artikel 1 Begripsomschrijvingen

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

plaats van tewerkstelling: de vestiging(en) waar de werknemer feitelijk zijn werkzaamheden verricht;

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

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

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

verhuiskostenvergoeding: tegemoetkoming in de kosten van een verhuizing;

Artikel 2 Aanspraak op verhuiskostenvergoeding bij indiensttreding

- 1 De werknemer, die bij indiensttreding schriftelijk de verplichting heeft opgelegd gekregen te verhuizen, heeft aanspraak op een verhuiskostenvergoeding.
- 2 Een verhuisplicht als bedoeld in het vorige lid, wordt in beginsel niet opgelegd, indien de afstand van de woning tot de plaats van tewerkstelling 30 of minder kilometer bedraagt.
- 3 Wanneer de werknemer bij zijn indiensttreding een woning buiten zijn plaats van tewerkstelling heeft betrokken, bestaat slechts aanspraak op verhuiskostenvergoeding, indien de keuze van die woonplaats door de werkgever is goedgekeurd. Indien de werknemer later in opdracht van de werkgever naar zijn plaats van tewerkstelling verhuist, heeft hij aanspraak op verhuiskostenvergoeding, mits de andere vestiging buiten de plaats van tewerkstelling, blijkens de overwegingen, vermeld in een daartoe verleende schriftelijke goedkeuring, een gevolg van woningnood was. Het bepaalde in de vorige volzin is van overeenkomstige toepassing ingeval van verhuizen naar de nabijheid van de plaats van tewerkstelling, indien de werknemer daardoor aanmerkelijk dichterbij de plaats van tewerkstelling komt te wonen.
- 4 Onder nabijheid als bedoeld in lid 3, laatste volzin, dient te worden verstaan een afstand van ten hoogste 30 kilometer van de woning tot de plaats van tewerkstelling.
- 5 Een verhuiskostenvergoeding als bedoeld in lid 1 kan slechts worden verleend, indien de werknemer bij zijn indiensttreding schriftelijk heeft verklaard dat hij de ontvangen vergoeding zal terugbetalen ingeval hij op eigen verzoek of tengevolge van een ontslag op staande voet door de werkgever een dringende reden in de zin van artikel 7:678 van het BW, wordt ontslagen, tenzij dit ontslag ingaat twee jaar of langer na de indiensttreding en een jaar of langer na de verhuizing. Overgang zonder onderbreking of met een onderbreking van niet langer dan een maand naar een andere instelling die onder de werkingssfeer van deze cao valt, wordt niet als een ontslag op eigen verzoek beschouwd.

Artikel 3 Aanspraak op verhuiskostenvergoeding ingeval van verhuizing op medisch advies

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

Artikel 4 Het vervallen van de aanspraak op verhuiskostenvergoeding

- 1 De aanspraak op verhuiskostenvergoeding vervalt, indien de verhuizing niet heeft plaatsgevonden binnen twee jaar nadat de verplichting tot verhuizen als gevolg van een indiensttreding dan wel van een opdracht tot verhuizen is ontstaan.
- 2 In het geval de verhuizing ten gevolge van buiten de invloedssfeer van de werknemer liggende factoren niet binnen de in het vorige lid genoemde termijn heeft kunnen plaatsvinden, kan de werkgever op een daartoe strekkend verzoek van de werknemer deze termijn met een maximum van één jaar verlengen.

Artikel 5 Aard en omvang van de aanspraak

- 1 De verhuiskostenvergoeding bestaat uit:
 - a een bedrag voor de kosten van vervoer van bagage en van de inboedel van de werknemer en zijn gezinsleden naar de nieuwe woning, waaronder begrepen de kosten van het in- en uitpakken (transportkosten);
 - b een bedrag voor alle andere uit de verhuizing direct voortvloeiende kosten (herinrichtingskosten en dergelijke).
- 2 Indien de werknemer op de dag waarop de verplichting tot verhuizing ontstaat, dan wel in geval bedoeld in artikel 3, op de dag van de verhuizing een eigen huishouding voert en deze naar de nieuwe woning wordt overgebracht, wordt het bedrag, bedoeld in het vorige lid onder b, gesteld op 12% van het jaarsalaris op de dag van de verhuizing, alsmede een bedrag van € 68,07 voor elk tot het gezin behorend medeverhuizend en ten laste van de werknemer komend kind. Daarbij zal de procentuele vergoeding niet minder bedragen dan 12% van het jaarsalaris corresponderend met het maximum van salarisschaal 6 van de Salarisregeling Openbare Bibliotheken, maar niet meer dan 12% van het jaarsalaris corresponderend met het maximum van salarisschaal 14 van de Salarisregeling Openbare Bibliotheken.
- 3 Indien de werknemer in de gevallen als bedoeld in lid 2 van dit artikel geen eigen huishouding voert, of deze niet naar de woning wordt overgebracht, maar één kamer met gebruikelijke meubilering en stoffering bewoont, kan hem een vergoeding als bedoeld in lid 1 sub b worden toegekend voor de werkelijke gemaakte kosten tot maximaal 4% van het jaarsalaris op de dag van de verhuizing, alsmede een bedrag van € 68,07 voor elk tot het gezin behorend medeverhuizend en ten laste van de werknemer komend kind.
- 4 De werknemer die voor de eerste maal in dienst treedt bij een werkgever als bedoeld in artikel 3 van de cao heeft aanspraak op een verhuiskostenvergoeding gelijk aan de helft

van die welke aan hem zou zijn toegekend als hij niet voor de eerste maal in dienst zou zijn getreden.

- 5 Bij verhuizing van een gezin, waarvan meerdere gezinsleden aanspraak hebben op een vergoeding in de zin van deze regeling, worden de verhuiskostenvergoeding krachtens dit artikel slechts aan een van deze gezinsleden toegekend.
- 6 De op grond van dit artikel toegekende vergoedingen zijn netto aan de werknemer uit te keren bedragen.

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

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

Artikel 7 Betaalbaarstelling van de vergoeding

- 1 Het verzoek om toekenning van de verhuiskostenvergoeding moet zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen zes maanden na de verhuizing, gespecificeerd bij de werkgever worden ingediend.
- 2 Zo spoedig mogelijk na ontvangst ervan is de werkgever verplicht tot uitbetaling over te gaan.

Artikel 8 Voorschotregeling

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

Bijlage J

Regeling Tegemoetkoming Woon-Werkverkeer

(Ex artikel 61)

Artikel 1 Begripsomschrijvingen

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

plaats van tewerkstelling: de vestiging(en) waar de werknemer feitelijk zijn werkzaamheden verricht.

Artikel 2 Aanspraak op tegemoetkoming woon-werkverkeer

- 1 De werknemer heeft aanspraak op een tegemoetkoming woon-werkverkeer in de reiskosten voor het dagelijks reizen tussen de woning en de plaats van tewerkstelling. De reiskosten voor de eerste 10 kilometer enkele reisafstand woon-werkverkeer worden niet vergoed⁵.
- 2 De werkgever kan met instemming van de ondernemingsraad en met inachtneming van de Wet op de ondernemingsraden een maximum stellen aan het aantal kilometers dat wordt vergoed.
- 3 De tegemoetkoming woon-werkverkeer is verschuldigd in de noodzakelijk te maken reiskosten en bedraagt € 0,19 per kilometer met inachtneming van de fiscale regels.
- 4 a De werknemer die geen recht heeft op een vergoeding van de verhuiskosten op grond van de Regeling Vergoeding Verhuiskosten (bijlage I), ontvangt geen verhoging van de tegemoetkoming woon-werkverkeer indien hij is verhuisd naar een woonplaats op grotere afstand van zijn plaats van tewerkstelling.
 - b De werknemer die geen recht heeft op een vergoeding van de verhuiskosten op grond van de Regeling Vergoeding Verhuiskosten (bijlage I), ontvangt indien hij verhuist naar een woonplaats op kleinere afstand van zijn plaats van tewerkstelling een tegemoetkoming in de verhuiskosten. Deze tegemoetkoming bedraagt gedurende 24 maanden de door zijn verhuizing veroorzaakte verlaging van diens maandelijkse tegemoetkoming woon-werkverkeer, bedoeld in dit artikel.

Artikel 3 De noodzakelijk te maken reiskosten

Onder noodzakelijk te maken reiskosten, bedoeld in artikel 2 lid 3 wordt verstaan: de kosten van het gebruik van een vervoermiddel, indien het gebruiken van een vervoermiddel in de omstandigheden van het geval gelet op de reisafstand noodzakelijk is.

⁵ .Voorbeeld: bij een reisafstand van 13 kilometer (enkele reisafstand) krijgt de werknemer een vergoeding voor $(2 \times 13) - (2 \times 10) = 6$ afgelegde kilometers, dus $6 \times €0,19$.

Bijlage L

Regeling Meerkeuzesysteem Arbeidsvoorwaarden

(Ex artikel 14 cao)

Artikel 1 Bronnen

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

- a de voor hem, op grond van artikel 27 cao geldende jaarlijkse vakantie-uren voor zover deze het wettelijk minimum aantal vakantie-uren overstijgen;
- b de op grond van de overgangsbepaling (artikel 27, lid 6 cao) opgebouwde verhoogde vakantierechten;
- c vrije tijd die ontstaat als gevolg van de toepassing van artikel 22 cao;

en de navolgende geldbronnen:

- a het bruto salaris;
- b de bruto vakantietoeslag met inachtneming van het minimum als bedoeld in artikel 32 van de cao de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag;
- c de eindejaarsuitkering als bedoeld in artikel 76 cao;
- d de vergoeding onregelmatige dienst als bedoeld in artikel 12 cao;
- e de mobiliteitstoeslag als bedoeld in artikel 19 cao;
- f arbeidsmarkttoeslag als bedoeld in artikel 20 cao;
- g het deel van het brutosalaris dat gelijk is aan de reiskosten woon-werkverkeer die niet worden vergoed op basis van Bijlage J van de cao.

Artikel 2 Bestedingsdoelen

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

Tijddoelen:

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

en de navolgende gelddoelen:

- 1 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 vervuild 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.

Artikel 3 Waarde van een uur in geld

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

Artikel 4 Wijze totstandkoming keuze

- 1 De werknemer maakt individueel zijn keuze in overeenstemming met de werkgever.
- 2 Indien de werknemer gebruik wenst te maken van het bepaalde in lid 1 dan dient hij voor 1 september van ieder kalenderjaar schriftelijk aan de werkgever kenbaar te maken welke bronnen hij in het volgende kalenderjaar wil inwisselen tegen welke doelen.
- 3 De beslissing op het verzoek van de werknemer wordt door de werkgever binnen drie maanden schriftelijk aan de werknemer medegedeeld.
- 4 De werkgever honoreert het verzoek geheel dan wel gedeeltelijk. Indien de werkgever het verzoek in het geheel niet dan wel gedeeltelijk inwilligt, doet hij dit onder schriftelijke opgave van redenen.
- 5 De keuze die de werknemer maakt geldt, tenzij schriftelijk anders wordt overeengekomen en voor zover niet in strijd met het bij of krachtens wet bepaalde, voor de duur van maximaal één kalenderjaar. Gedurende deze periode kan de keuze noch door de werknemer, noch door de werkgever worden gewijzigd. Uitsluitend in geval van een belangrijke wijziging van omstandigheden, dan wel in de arbeidsovereenkomst van de werknemer, kunnen partijen in overleg tot andere keuzes komen.
- 6 De werkgever is verplicht de werknemer te wijzen op de financiële gevolgen van de door de werknemer te maken keuze(n).
- 7 De werkgever kan in overleg met de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging dan wel het personeel een van de leden 2 en 3 afwijkende termijn overeenkomen.

Artikel 5 Deeltijd

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

Artikel 6 Administratie van afspraken

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

Bijlage M

Ontheffingsregeling

(Ex artikel 75)

Cao-partijen hechten belang aan een level playing field in de branche openbare bibliotheken, zodat ook nieuwe toetreders zijn gehouden aan de arbeidsvoorwaarden zoals in deze cao vastgelegd. Om die reden zullen cao-partijen alleen ontheffing verlenen van bepaalde artikelen, mits de werkgever voldoet aan de voorwaarden in deze ontheffingsregeling.

Aan een ontheffingsverzoek ex artikel 75 worden de volgende voorwaarden gesteld:

Artikel 1 Procedure

- 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.

Artikel 2 Aanvullende voorwaarden bij partieel ontheffingsverzoek

In aanvulling op artikel 1, gelden in het geval van een ontheffingsverzoek voor uitsluitend een aantal werknemers dan wel ten aanzien van een aantal cao-bepalingen de volgende aanvullende voorwaarden:

De werkgever is verplicht het verzoek tot partiële ontheffing vergezeld te doen gaan van:

- a. een vermelding van de cao-bepaling(en) waarvoor de werkgever ontheffing vraagt; en/of
- b. de namen en adressen van de werknemers voor wie ontheffing wordt gevraagd, alsmede een afschrift van hun arbeidsovereenkomst; en
- c. de redenen waarom de werkgever ontheffing vraagt voor deze groep werknemers dan wel voor deze cao-bepalingen en beargumenteert waarom deze redenen moeten leiden tot partiële ontheffing van de cao; en
- d. een concreet en gemotiveerd voorstel over de na de ontheffing van toepassing zijnde arbeidsvoorwaarden voor de betreffende groep werknemers dan wel in plaats van de cao-bepalingen waarvoor partiële ontheffing wordt gevraagd; en
- e. een bewijs van overleg en reactie van de betreffende vertegenwoordigers van de werknemersorganisaties en de instemming van de ondernemingsraad dan wel personeelsvertegenwoordiging.

Artikel 3 Beoordelingskader

Contractpartners zullen bij een ontheffingsverzoek in ieder geval de navolgende punten toetsen:

- a. Naast de cao Openbare Bibliotheken is er sprake van een andere van toepassing zijnde rechtsgeldige cao – niet zijnde een ondernemings-cao.
- b. De redenen waarom ontheffing wordt gevraagd dienen voldoende gegrond te zijn. Er moet worden aangetoond dat vanwege zwaarwegende argumenten toepassing van de cao Openbare Bibliotheken redelijkerwijze niet kan worden gevegd. Van zwaarwegende argumenten is met name sprake als de bedrijfsspecifieke kenmerken op essentiële punten verschillen van organisaties die tot de werkingssfeer van de cao Openbare Bibliotheken kunnen worden gerekend. *Bedrijfsspecifieke kenmerken (functies) van bibliotheken worden genoemd in de Wet stelsel openbare bibliotheken (2014, Staatsblad nr. 470): a) ter beschikking stellen van kennis en informatie, b) bieden van mogelijkheden tot ontwikkeling en educatie, c) bevorderen van lezen en het laten kennis maken van literatuur, d) organiseren van ontmoeting en debat en e) laten kennis maken met kunst en cultuur.*
- c. De arbeidsvoorwaarden voor de werknemers dienen voldoende gewaarborgd te zijn en deze arbeidsvoorwaarden mogen 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 voorgestelde arbeidsvoorwaarden mogen niet in strijd zijn met wettelijke bepalingen.

- e. Er is sprake van een verplichte deelname aan het Pensioenfonds Openbare Bibliotheken (POB). De eventuele wens van de ontheffing verzoekende partijen daarvan af te wijken vereist dat het POB dispensatie verleent en er sprake is van een andere minimaal gelijkwaardige pensioenvoorziening.
- f. Ontheffing wordt tijdelijk verleend voor de duur van de cao Openbare Bibliotheken. Daarna moet opnieuw worden getoetst of nog steeds aan alle criteria wordt voldaan, waarbij de bewijslast opnieuw bij de aanvrager ligt. Cao-wijzigingen kunnen immers tot wijziging van de situatie leiden.

Artikel 4 Klachtenprocedure

1. Indien de werkgever het niet eens is met de beslissing van het COAOB, kan hij daarover een klacht indienen bij het COAOB.
2. Indien het COAOB en de werkgever in goed overleg de klacht niet kunnen oplossen, kunnen partijen besluiten om een onafhankelijke derde-deskundige in te schakelen. Deze onafhankelijke derde-deskundige beoordeelt de klacht en doet daarover een bindende uitspraak. De werkgever en het COAOB delen de kosten voor inschakeling van deze onafhankelijke derde-deskundige.

Sociaal Contract voor de Bibliotheekbranche 15 juni 2015 t/m 30 juni 2019

(Ex artikel 81)

- Partijen betrokken bij de cao Openbare Bibliotheken zullen de arbeidsvoorwaarden en de arbeidsverhoudingen in de bibliotheekbranche moderniseren.
- Cao-partijen zijn zich ervan bewust dat deze ambitie niet in een cao-periode van een jaar te realiseren is. Daarom sluiten partijen dit meerjarige sociaal contract af.
- De kern van dit contract is de gedeelde visie op de toekomst van de arbeidsverhoudingen in de bibliotheekbranche. Cao-partijen zien de volgende trends en ontwikkelingen:

Trends en ontwikkelingen

- De bibliotheekbranche heeft stevige ambities neergelegd in de branchestrategie 'De bibliotheek levert waarde'. Deze ambities vergen veel van bibliotheekorganisaties en van de werknemers in de bibliotheken en kunnen alleen waargemaakt worden als werkgevers en werknemers hier optimaal voor zijn toegerust.
- Enerzijds hebben bibliotheken te maken met bezuinigingen, anderzijds moeten bibliotheken een omslag maken om hun maatschappelijke rol, mede op basis van de Wet stelsel openbare bibliotheekvoorzieningen (Wsob), nieuwe inhoud te geven. De bezuinigingen zorgen ervoor dat er reorganisaties plaatsvinden, uitstromend personeel niet wordt vervangen en er weinig ruimte is voor nieuwe instroom. De omslag vraagt van medewerkers nieuwe competenties en oriëntatie op hun duurzame inzetbaarheid.
- Arbeidsrelaties veranderen. Nieuwe arbeidsrelaties gaan meer uit van balans, waarin werkgevers en werknemers in hun eigen en elkaars belangen investeren. Balans betekent dat individuele belangen en behoeften van organisatie en werknemer beiden gediend worden. Wat de werkgever verwacht van de werknemer, moet overeenstemmen met wat de werknemer kan en wil bieden, en andersom.
- Nederland krijgt de komende jaren te maken met een krimpende beroepsbevolking. De arbeidsmarkt verandert door vergrijzing en ontgroening in de komende 25 jaar. Dat betekent dat de vraag naar jonge beroepskrachten in de bibliotheken en ook in andere sectoren toeneemt. En daarmee ook de concurrentie. De bibliotheekbranche zal in staat moeten zijn om talentvolle medewerkers aan de sector te binden en te boeien.
- Mensen verschillen in de beleving van hun arbeidsrelatie. Sommigen werknemers verwachten bijvoorbeeld baanzekerheid in ruil voor loyaliteit, terwijl anderen ontwikkelingsmogelijkheden verwachten in ruil voor prestaties. Ook organisaties verschillen in ontwikkeling en ambities. Zo zijn er organisaties die primair rechtszekerheid wensen op basis van de cao, terwijl andere organisaties meer ruimte willen om op organisatieniveau en met medewerkers afspraken te maken. Moderne arbeidsvoorwaarden beantwoorden aan al deze wensen en behoeften.

Om aan deze vernieuwing gehoor te geven sluiten cao-partijen een sociaal contract voor de bibliotheekbranche. Dit sociaal contract kent bewust een looptijd van 4 jaar en bevat een inhoudelijke agenda om te bouwen aan de vernieuwing van de Cao Openbare Bibliotheken. Cao-partijen willen de geformuleerde doelstellingen daadwerkelijk met elkaar bereiken. Dit sociaal contract is daarom de komende 4 jaar maatgevend voor de cao-agenda. Afspraken in de Cao Openbare Bibliotheken zullen steeds in het licht van dit sociaal contract worden gemaakt. Cao-partijen zijn ervan overtuigd dat met dit sociaal contract de juiste stappen worden genomen naar een moderne en toekomstbestendige Cao Openbare Bibliotheken.

Om deze vernieuwingsslag in te vullen zetten cao-partijen de komende 4 jaar in op vijf inhoudelijke thema's. Cao-partijen verbinden zich met dit sociaal contract om deze vijf thema's in de reguliere cao-overleggen verder uit te werken en te verdiepen. De invulling van afspraken in het sociaal contract zal steeds afgestemd worden met de achterbannen van cao-partijen en er zal waar mogelijk gebruik worden gemaakt van het Arbeidsmarkt- en Ontwikkelingsfonds, de Stichting BibliotheekWerk.

1. Samen presteren

Beter worden: loopbaan & ontwikkeling in de bibliotheekbranche

Werkgevers en werknemers hebben een gezamenlijke verantwoordelijkheid bij de realisatie van een loopbaan- en ontwikkelingsbeleid in de bibliotheekbranche. Van werknemers wordt verwacht

dat zij zich actief opstellen bij hun eigen en hun individuele loopbaanontwikkeling. Werkgevers faciliteren dit en creëren de randvoorwaarden zodat hun werknemers gemotiveerd werken aan de doelstellingen van de organisatie en meebewegen met de ontwikkelingen. Het is de overtuiging van cao-partijen dat een voortdurende dialoog is vereist tussen de individuele werknemer en de werkgever om wensen en behoeften van de werknemer en van de organisatie op elkaar af te blijven stemmen.

Resultaten 2019:

Persoonlijke ontwikkeling en het realiseren van resultaten op ieder niveau zijn hierbij de kernbegrippen. Binnen functieomschrijvingen en door middel van beoordelings- en ontwikkelgesprekken biedt de Cao Openbare Bibliotheken ruimte voor organisaties en werknemers om in onderling overleg afspraken te maken over resultaatgericht werken. Sturen op resultaten waarbij de leidinggevende en de werknemer zoeken naar een balans tussen de organisatiedoelstellingen en de bijdrage die de werknemer daarin levert. Cao-partijen zullen deze ambitie via de Cao Openbare Bibliotheken faciliteren zonder de rechtszekerheid van de individuele werknemer te beperken.

2. Balans werk en privé: werk organiseren in de bibliotheek

Bij een goede en slimme manier van werken in de bibliotheek passen werktijden die een optimale balans en speelruimte bieden. Het is de ambitie van cao-partijen dat werknemers meer individuele zeggenschap krijgen over de invulling van hun werkzaamheden en over de manier van werken die het best bij hen past. Moderne arbeidsverhoudingen vereisen dit ook. Het is daarom van belang dat werktijden, vakantie en verlofregelingen per organisatie en werknemer optimaal worden afgestemd op de behoeftes van de organisatie en de werknemer. Werknemers en werkgevers zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor de kwaliteit en effectiviteit van werktijden.

Resultaten 2019

- Bedrijfseconomisch gezonde roosters die de bezetting slim afstemmen op capaciteitsvraag van de bibliotheek als netwerkorganisatie.
- Vitale roosters gericht op fit en gezond doorwerken voor jong en oud met als uitgangspunt een gezonde werkdruk en belasting.
- Een gelijke verdeling van (on)aangename roosters voor iedereen. Collegialiteit en loyaliteit staan voorop!
- Maximale inspraak voor individuele werknemers op zijn/haar eigen rooster en ruimte om zijn/haar eigen grenzen aan sociale en fysieke belasting aan te geven.
- Maximale speelruimte voor werknemers om samen invulling te geven aan het rooster en zelf te zorgen voor optimale afstemming, capaciteit en benodigde bezetting en benodigde flexibiliteit.

3. Ruimte geven: structuur van de Cao Openbare Bibliotheken

Cao-partijen erkennen de diversiteit in de bibliotheekbranche. De diversiteit zit bijvoorbeeld in de omvang van de organisaties en in de samenwerking met andere organisatie. Onderdeel van de diversiteit zijn de wensen en behoeften van werkgevers en werknemers. Er zijn organisaties die integraal HR-beleid (willen) uitvoeren en er zijn organisaties die dit uitbesteden. Er zijn werknemers die loyaliteit en baanzekerheid willen en werknemers die op zoek zijn naar groei, flexibiliteit en persoonlijke ontwikkeling. Bibliotheken zoeken steeds vaker samenwerking met andere (culturele) organisaties, wat soms leidt tot een multifunctionele organisatie of een gezamenlijk pand.

Cao-partijen hebben de ambitie om de arbeidsvoorwaarden in de Cao Openbare Bibliotheken te harmoniseren met andere cultuurcao's tot een raam-cao, die ruimte laat voor maatwerk per organisatie; voor aanvullende afspraken met de OR; of met de afzonderlijke werknemers. Een Cao Openbare Bibliotheken met duidelijke teksten, kaders, faciliteiten en keuzemogelijkheden. Hiervoor zetten cao-partijen zich in.

Resultaten 2019:

- De cao Openbare Bibliotheken is in begrijpelijke taal geformuleerd;
- De cao Openbare Bibliotheken is een cao met basiszekerheid;
- De cao Openbare Bibliotheken biedt ruimte voor maatwerk voor individuele bibliotheekorganisaties en werknemers;
- De cao Openbare Bibliotheken is zo ingericht dat deze ook toepasbaar is in multifunctionele organisaties.

4. Duurzame inzetbaarheid binnen de bibliotheek

De werkgever heeft baat bij werknemers die optimaal bijdragen aan de organisatie. Weerbare en flexibele werknemers die in veranderende omstandigheden kunnen blijven presteren en mee kunnen bewegen met ontwikkelingen. Dit betekent dat de werkgever zich inspant ten behoeve van de weerbaarheid en ontwikkeling van zijn werknemers. Een werknemer heeft baat bij zekerheid op werk en inkomen op de langere termijn. Een duurzaam inzetbare werknemer is voorbereid op voorziene en onvoorziene veranderingen in zijn/ haar werk en privéleven. Veranderingen waarin de werknemer kan meekomen, omdat de werknemer mentaal en fysiek weerbaar is en flexibel inzetbaar. Duurzame inzetbaarheid is, in het kader van goed werkgeverschap en goed werknemerschap, een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers. Je hebt vitaliteit nodig om duurzaam ingezet te kunnen worden. Wanneer je duurzaam wordt ingezet behoudt je vitaliteit. Het is van belang om voldoende tijd te nemen en betrokkenen te laten wennen aan hun verantwoordelijkheid inzake duurzaam inzetbaarheid.

Resultaten 2019

Het proces van duurzame inzetbaarheid kan stapsgewijs en met behulp van SBW geïmplementeerd worden.

- Fase 1 Bewustwording van het belang van duurzame inzetbaarheid bij werkgevers en werknemers in het eerste jaar van de looptijd van de Cao Openbare Bibliotheken
- Fase 2 Cultuuromslag op basis van doelgerichte activiteiten
- Fase 3 Effectuering

5. Samen winnen: partnership werkgevers en werknemers in de bibliotheekbranche

Om moderne arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen vorm te geven is participatie van werknemers op alle niveaus van zeer groot belang. Cao-partijen voelen zich hier beide verantwoordelijk voor. Medezeggenschapsorganen zullen binnen bibliotheekorganisaties daarin een belangrijke rol vervullen en als volwaardige partner worden gezien om organisatorische afspraken mee te maken. Cao-partijen erkennen hierin nadrukkelijk elkaars rollen en posities. Nieuwe communicatievormen en sociale media zullen door cao-partijen bij dit proces worden betrokken.

Resultaten 2019:

- De bibliotheekbranche kent een participerende vorm van werknemersbetrokkenheid;
- Iedere bibliotheekorganisatie heeft een goed functionerend en participerend medezeggenschapsorgaan.

Nieuwe wegen naar verandering

Tot slot weten we dat de toekomst niet helemaal voorspelbaar is. Zo heeft de economische crisis de afgelopen jaren zijn weerslag gehad. Waar nodig en mogelijk houden sociale partners rekening met risico's, maar deze risico's staan het hoge ambitieniveau niet in de weg. Sterker nog, externe factoren vergroten de noodzaak tot verandering. Sociale partners zien het als hun taak om juist dan te zoeken naar nieuwe wegen om de gezamenlijke ambities toch waar te maken.

2015, Utrecht

Vereniging van Openbare Bibliotheken

en

de vakorganisaties FNV Publiek Belang en CNV Connectief