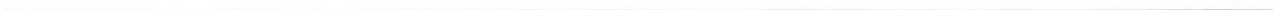


Collectieve Arbeidsovereenkomst Kriterion

1 januari 2016 tot en met 31 december 2020



PREAMBULE

Considerans

Kriterion is de bedrijfsnaam van de stichting onderlinge studenten steun. Na de tweede wereldoorlog werd deze stichting vanuit het studentenverzet opgericht. Het doel van de stichting was amsterdamse studenten een inkomen c.q. toelage te verschaffen, waarmee zij hun studie konden bekostigen.

Het stelsel van studiefinanciering zag er in die jaren heel anders uit. Men had ook geen zin meer in de vooroorlogse afhankelijkheidsrelatie van de ouderlijke toelage. Als eerste werkobject werd in november 1945 de bioscoop Kriterion geopend. Talloze klassiekers gingen er in première en ook nu is Kriterion nog altijd het theater voor de betere film.

Belangrijk motto's waren: zelfstandigheid, eigen inkomen, en onderlinge steun. De basisgedachte is gebleven. Naast de noodzaak voor het werkstudentschap, het zoveel mogelijk bewaren van zelfstandigheid, en het voeren van een onderneming. Nieuwe werkobjecten, zoals een oppascentrale (1949) en een benzinepomp (1960) werden in het leven geroepen en bestaan nog steeds. In de afgelopen jaren zijn hier nog twee projecten bijgekomen, namelijk skek (2006) en studio k (2007).

De Hoge Raad heeft op 1 mei 2015 bepaald dat de (niet vereniging gerelateerde) werkzaamheden bij de vereniging onderlinge studentensteun Kriterion kwalificeren als arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 7:610 BW. Vanwege deze uitspraak van de Hoge Raad is binnen de verschillende verenigingen en de stichting gesproken over de al dan niet gewenste gevolgen voor de werkobjecten. Uitgangspunt is hierbij het behoud van de eigen cultuur alsmede de eigen onafhankelijkheid van de verschillende Kriterion organisaties. De onderhavige CAO is hiervan de resultante.

INHOUDSOPGAVE

PREAMBULE

HOOFDSTUK 1 ALGEMEEN

Artikel 1.1 Begrippen en definities

HOOFDSTUK 2 VERPLICHTINGEN VAN WERKGEVER EN MEDEWERKER

Artikel 2.1 Toepassing CAO

Artikel 2.2 Verplichtingen werkgever

Artikel 2.3 Verplichtingen medewerker

HOOFDSTUK 3 ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 3.1 Aanvang en duur van de arbeidsovereenkomst

Artikel 3.2 Einde arbeidsovereenkomst

Artikel 3.3 Transitievergoeding

Artikel 3.4 Verkenning alternatieven transitievergoeding

HOOFDSTUK 4 BELONING

Artikel 4 Maandsalaris

HOOFDSTUK 5 ARBEIDSDUUR

Artikel 5.1 Arbeidsduur

Artikel 5.2 Werktijden

Artikel 5.3 Overuren

Artikel 5.4 Zon- en feestdagen

HOOFDSTUK 6 VRIJE TIJD EN VERLOF

Artikel 6.1 Vakantie

Artikel 6.2 Vakantie ingeval van ziekte of arbeidsongeschiktheid

Artikel 6.3 Overige bepalingen

HOOFDSTUK 7 ZIEKTE EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Artikel 7.1 Loondoorbetaling tijdens eerste 104 weken

Artikel 7.2 Ziekmelding

Artikel 7.3 Overige bepalingen

HOOFDSTUK 8 DISCIPLINAIRE MAATREGELEN EN ONTSLAG

Artikel 8.1 Disciplinaire maatregelen

Artikel 8.2 Schorsing

HOOFDSTUK 9 OVERIGE BEPALINGEN

Artikel 9.1 Pensioen

Artikel 9.2 Reglementen

HOOFDSTUK 10 CAO-PARTIJEN

Artikel 10.1 Looptijd CAO

Artikel 10.2 Wederzijdse verplichtingen

Artikel 10.3 Overleg tussen CAO-partijen

Artikel 10.4 Tussentijdse wijziging

HOOFDSTUK 1: ALGEMEEN

Artikel 1.1

Begrippen en definities

1. In deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt verstaan onder:

- a. arbeidsovereenkomst : de arbeidsovereenkomst zoals bedoeld in artikel 7:610 BW;
- b. werkgever : Stichting Projecten Kriterion, gevestigd te Amsterdam;
- c. medewerker : de mannelijke en vrouwelijke medewerker die studeert aan een der Amsterdamse instellingen van hoger onderwijs die op basis van een arbeidsovereenkomst in dienst is van werkgever;
- d. vakorganisatie : Kriterion Projecten Vakbond, gevestigd te Amsterdam;
- e. partijen : de werkgever en vakorganisatie betrokken bij de totstandkoming van deze CAO;
- f. volledig dienstverband : een dienstverband van 40 uren per week;
- g. dienstverband in deeltijd : een dienstverband met een arbeidsduur van minder dan 40 uren per week;
- h. maand : kalendermaand;
- i. dienstrooster en : een arbeidsregeling die aangeeft op welke tijdstippen de medewerkers normaliter hun werkzaamheden aanvangen deze beëindigen en eventueel onderbreken;
- j. salaris : het tussen werkgever en medewerker overeengekomen brutosalaris per maand, exclusief vakantietoeslag;
- k. de CAO : de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst;
- l. inlener : de opdrachtgever onder wiens leiding en toezicht de werknemer zijn werkzaamheden verricht;
- m. reglement : de bij de inleners geldende regelingen die mede betrekking hebben op arbeidsvoorwaarden en –omstandigheden.

2. Waar in deze CAO het woord 'medewerker' of 'zijn' is geschreven, wordt tevens 'medewerkster' of 'haar' bedoeld.

3. Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de bedongen arbeid minder bedraagt dan de normale arbeidsduur als bedoeld in artikel 5, zijn de bepalingen van deze CAO naar rato van de individuele arbeidsduur op overeenkomstige wijze van toepassing, tenzij bij de desbetreffende artikelen anders is vermeld.
-

HOOFDSTUK 2: VERPLICHTINGEN VAN WERKGEVER EN MEDEWERKER

Artikel 2.1

Toepassing CAO

1. Deze CAO is aangegaan op 1 januari 2016 en loopt tot 1 januari 2021.
2. De CAO is van toepassing op de arbeidsovereenkomst zoals overeengekomen tussen werkgever en de medewerker.
3. Elke medewerker zal een (digitaal) exemplaar van de CAO ontvangen.
4. In de individueel met de medewerker af te sluiten arbeidsovereenkomst, zal naar de CAO worden verwezen.

Artikel 2.2

Verplichtingen werkgever

1. Werkgever zal geen medewerker in dienst hebben onder voorwaarden die ongunstiger zijn dan bepaald in deze CAO.
2. Werkgever is verplicht de medewerker in staat te stellen de overeengekomen werkzaamheden naar diens beste vermogen te verrichten en daarbij aanwijzingen te geven, en al datgene te doen en na te laten wat een goed werkgever in gelijke omstandigheden behoort te doen en na te laten.
3. Werkgever is ten aanzien van gegevens die de persoonlijke levenssfeer van de medewerker raken, verplicht tot geheimhouding, tenzij de medewerker tot het verstrekken van deze gegevens toestemming geeft, dan wel werkgever uit hoofde van enige wettelijke verplichting deze informatie aan derden dient te verstrekken.

Artikel 2.3

Verplichtingen medewerker

1. De medewerker zal zich gedragen naar het bepaalde in deze CAO en naar de door of namens werkgever gegeven aanwijzingen. De werknemer werkt onder leiding en toezicht van de inlener.
 2. De medewerker is gehouden de door of in opdracht van werkgever opgedragen werkzaamheden, voor zover redelijkerwijze van hem kan worden verlangd, zo goed mogelijk uit te voeren en daarbij alle verstrekte aanwijzingen en voorschriften in acht te nemen. De medewerker zal voldoen aan redelijke opdrachten, ook wanneer deze betrekking hebben op het vervullen van werkzaamheden welke niet behoren tot zijn gebruikelijke werk.
 3. De medewerker zal de belangen van werkgever naar beste weten en kunnen behartigen, ook wanneer hem daartoe geen uitdrukkelijke opdracht is gegeven.
 4. De medewerker verricht zijn werkzaamheden op de door of namens de werkgever te bepalen plaats of plaatsen.
 5. De medewerker is gehouden zich te gedragen naar het bij de inlener geldende Reglement.
-

HOOFDSTUK 3: ARBEIDSOVEREENKOMST

Artikel 3.1

Aanvang en duur van de arbeidsovereenkomst

1. Bij aanvang van de arbeidsovereenkomst sluiten de werkgever en de medewerker een individuele schriftelijke arbeidsovereenkomst”.
2. De arbeidsovereenkomst wordt, tenzij in de individuele arbeidsovereenkomst anders is overeengekomen, aangegaan voor bepaalde tijd voor de duur van acht (8) maanden.
3. Bij het aangaan van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd langer dan zes (6) maanden, geldt een proeftijd van twee (2) maanden.* Bij het aangaan van een arbeidsovereenkomst korter dan zes (6) maanden geldt geen proeftijd.
4. In de individuele arbeidsovereenkomst worden de datum van indiensttreding, de functie, de plaats waar de medewerker zijn werkzaamheden aanvangt en het salaris van de medewerker aangegeven.

* In afwijking van het bepaalde in artikel 7:652 lid 5 sub a BW.

Artikel 3.2

Einde arbeidsovereenkomst

1. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd eindigt, zonder dat daartoe enige opzegging is vereist, van rechtswege bij het verstrijken van de tijd waarvoor de arbeidsovereenkomst is aangegaan.
 2. De medewerker wordt uiterlijk een maand voordat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van rechtswege eindigt schriftelijk geïnformeerd of het dienstverband wordt voortgezet en zo ja onder welke voorwaarden.
 3. Gezien de intrinsieke aard van de bedrijfsvoering van werkgever kunnen maximaal zes (6) arbeidsovereenkomsten worden aangegaan in een periode van achtenveertig (48) maanden.* Deze intrinsieke aard van de bedrijfsvoering heeft betrekking op de wijze waarop het productieproces is ingericht en de wijze waarop de werkzaamheden worden gefinancierd. Daarbij speelt dat de betrokken stichtingen en verenigingen ten doel hebben studenten de gelegenheid te bieden om deel te nemen aan projectmatige werkzaamheden die door deze entiteiten worden ondersteund. Voor een verdere toelichting en historische achtergrond wordt verwezen naar hetgeen is opgenomen op pagina 4 van deze CAO.
 4. De arbeidsovereenkomst voor (on)bepaalde tijd kan tussentijds schriftelijk worden opgezegd. *Opzegging geschiedt tegen het einde van de maand met inachtneming van de wettelijke opzegtermijnen*
 5. De arbeidsovereenkomst eindigt zonder dat daartoe enige opzegging is vereist van rechtswege op de laatste dag van de maand waarin de medewerker de pensioengerechtigde leeftijd heeft bereikt.
 6. De arbeidsovereenkomst eindigt, naast het bepaalde in de voorgaande leden, van rechtswege indien de studie van de medewerker eindigt.
-

**In afwijking van artikel 7:668a lid 1 sub a BW.*

Artikel 3.3

Transitievergoeding

1. Hetgeen in het BW is bepaald ter zake de transitievergoeding geldt ook voor de werkgever, echter met in achtneming van hetgeen in dit artikel is bepaald.
 2. Werkgever is in ieder geval aan de medewerker aan het einde van de arbeidsovereenkomst die ten minste 24 maanden heeft geduurd een transitievergoeding verschuldigd indien de arbeidsovereenkomst:
 - door de werkgever is opgezegd;
 - op verzoek van de werkgever is ontbonden;
 - na het einde van rechtswege op initiatief van de werkgever niet is voortgezet;
 - als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever door de medewerker is opgezegd;
 - als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever op verzoek van de medewerker is ontbonden;
 - als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever na het einde van rechtswege op initiatief van medewerker niet is voortgezet.
 3. De werkgever is aan de medewerker aan het einde van de arbeidsovereenkomst die ten minste 24 maanden heeft geduurd in ieder geval geen transitievergoeding verschuldigd indien de arbeidsovereenkomst:
 - door de medewerker is opgezegd, anders dan als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever;
 - op verzoek van de medewerker is ontbonden, anders dan als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever;
 - na het einde van rechtswege op initiatief van de medewerker niet is voortgezet, anders dan als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de werkgever;
 - eindigt of niet wordt voortgezet voordat de medewerker achttien jaar wordt en de gemiddelde arbeidsomvang ten hoogste twaalf uur per week heeft bedragen;
 - eindigt of niet wordt voortgezet, in verband met of na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd of een andere leeftijd waarop voor de medewerker recht op pensioen ontstaat;
 - eindigt of niet wordt voortgezet, als gevolg van ernstig verwijtbaar handelen of nalaten van de medewerker.
 4. Om te bepalen of de arbeidsovereenkomst ten minste 24 maanden heeft geduurd, worden:
 - a. de maanden waarin de gemiddelde omvang van de door de medewerker verrichte arbeid ten hoogste 12 uren per week heeft bedragen, tot het bereiken van de achttienjarige leeftijd buiten beschouwing gelaten.
 - b. een of meer voorafgaande arbeidsovereenkomsten tussen dezelfde werkgever en de medewerker, die elkaar met tussenpozen van ten hoogste zes maanden hebben opgevolgd samengeteld. De vorige zin is eveneens van toepassing indien de medewerker achtereenvolgens in dienst is geweest bij verschillende werkgevers die, ongeacht of inzicht bestaat in de hoedanigheid en geschiktheid van de medewerker, ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijze geacht moeten worden elkaars opvolger te zijn.
-

5. Indien in de in lid 4 onder b bedoelde situatie (ter zake opvolgend werkgeverschap) bij de beëindiging van een voorafgaande arbeidsovereenkomst reeds een transitievergoeding is betaald, wordt deze in mindering gebracht op de door de werkgever als opvolgend werkgever verschuldigde transitievergoeding.

Artikel 3.4

Verkenning alternatieven transitievergoeding

In het kader van het nieuwe ontslagrecht worden door CAO partijen de mogelijkheden verkend van een afwijkende alternatieve voorziening ter zake de transitievergoeding.

HOOFDSTUK 4: BELONING

Artikel 4

Maandsalaris

1. De medewerker ontvangt bij een voltijdsdienstverband een bruto maandsalaris minimaal gelijk aan het minimumloon zoals opgenomen in de Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag, inclusief vakantietoeslag. Indien op grond van de individuele arbeidsovereenkomst de arbeidsduur minder bedraagt dan de normale arbeidsduur zoals opgenomen in artikel 5, geldt een bruto maandsalaris naar rato.
 2. Het maandsalaris zal telkens aan het einde van de kalendermaand worden uitbetaald door werkgever.
-

HOOFDSTUK 5: ARBEIDSDUUR

Artikel 5.1

Arbeidsduur

1. De normale arbeidsduur bedraagt 40 uren per week.
2. De werkgever kan met de medewerker in de individuele arbeidsovereenkomsten een arbeidsduur afspreken die minder is dan 40 uren per week.

Artikel 5.2

Werktijden

1. De werktijden worden geregeld in een door of in opdracht van werkgever opgesteld werkrooster, zulks op aangeven van de inlener.
2. Het rooster wordt ten minste 7 kalenderdagen voor invoering aan betrokken medewerker bekend gemaakt.
3. Het verrichten van arbeid op andere uren dan genoemd in lid 1 van dit artikel is, indien naar het oordeel van werkgever het belang van de onderneming dit vereist, verplicht.

Artikel 5.3 **Overuren**

Van de medewerker wordt verwacht dat hij, wanneer dat voor de goede vervulling van zijn functie noodzakelijk is, buiten de vastgestelde werktijden overwerk verricht.

Artikel 5.4

Zon- en feestdagen

1. Werken op zon- en feestdagen is verplicht indien dit naar het oordeel van werkgever of in opdracht van werkgever noodzakelijk is. De betrokken medewerkers worden tijdig geïnformeerd.
 2. Onder feestdagen worden in deze CAO verstaan: Nieuwjaarsdag, Eerste en Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Eerste en Tweede Pinksterdag, Eerste en Tweede Kerstdag en de door de overheid aangewezen dagen ter viering van Koningsdag en Bevrijdingsdag (eenmaal in de vijf jaar).
 3. Bij het laten verrichten van arbeid op zon- en feestdagen zal de werkgever zoveel mogelijk rekening houden met de op levensbeschouwing van de medewerker gegronde bezwaren tegen het werken op zon- en feestdagen.
 4. Werkgever stelt de medewerker die een vakantiedag wil opnemen op een algemeen erkende religieuze feestdag daartoe in de gelegenheid, tenzij zwaarwegende bedrijfsomstandigheden zich daartegen verzetten.
 5. Over feestdagen wordt het normale salaris doorbetaald.
-

HOOFDSTUK 6: VRIJE TIJD EN VERLOF

Artikel 6.1

Vakantie

1. Het vakantiejaar loopt gelijk met het kalenderjaar.
2. De medewerkers die op de eerste werkdag van het kalenderjaar in dienst zijn, hebben bij een volledig dienstverband recht op 160 vakantie-uren per kalenderjaar.
3. Voor medewerkers met een dienstverband in deeltijd, wordt het recht op vakantie naar rato vastgesteld.
4. De medewerkers die in de loop van het kalenderjaar in dienst treden, hebben voor dat jaar recht op een evenredig deel van de in lid 2 van dit artikel genoemde vakantie-uren.
5. De beslissing omtrent de tijdstippen van opname van vakantie worden bepaald door werkgever. Hierbij zullen verzoeken van de medewerker zoveel als mogelijk worden gehonoreerd.
6. De medewerker dient als regel de toegekende vakantie-uren voor het eind van het vakantiejaar opgenomen te hebben. Toegekende vakantie-uren die niet worden opgenomen vervallen van rechtswege na de in de wet bepaalde vervalperiode.
7. Over de genoten vakantie-uren wordt het salaris van de medewerker doorbetaald.

Artikel 6.2

Vakantie ingeval van ziekte of arbeidsongeschiktheid

1. De medewerker die bij het begin van of tijdens de door hem vastgestelde vakantie ten gevolge van ziekte of ongeval arbeidsongeschikt is of wordt, behoudt zijn aanspraak op reeds verworven vakantierechten mits hij terstond bij de aanvang van de arbeidsongeschiktheid hiervan kennis heeft gegeven aan werkgever.
2. Gedurende de periode waarin de medewerker arbeidsongeschikt is, verwerft de medewerker vakantieaanspraken zoals door de wet bepaald.

Artikel 6.3

Overige bepalingen

Voor de overige vormen van verlof wordt aansluiting gezocht bij de ter zake geldende wettelijke regelingen.

HOOFDSTUK 7: ZIEKTE EN ARBEIDSONGESCHIKTHEID

Artikel 7.1

Loondoorbetaling tijdens eerste 104 weken

1. Indien een medewerker ten gevolge van ziekte, zwangerschap of bevalling niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten, gelden voor de medewerker de bepalingen zoals opgenomen in de wet.
 2. De medewerker die ingevolge ziekte niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten behoudt, zolang de ziekte voortduurt, voor een tijdvak van 104 weken maar uiterlijk tot het einde van de arbeidsovereenkomst het salaris waarop hij wettelijk minimaal recht heeft. Dit betekent dat de medewerker voor een tijdvak van 104 weken recht heeft op 70% van het naar tijdruimte vastgestelde loon en de eerste 52 weken minimaal recht heeft op het voor hem geldende wettelijke minimumloon.
 3. De medewerker heeft het in lid 2 van dit artikel bedoelde recht niet:
 - indien de ziekte door zijn opzet is veroorzaakt of het gevolg is geweest van een gebrek waarover hij in het kader van een aanstellingskeuring valse informatie heeft verstrekt en daardoor de toetsing aan de voor de functie opgestelde belastbaarheidseisen niet juist kon worden uitgevoerd;
 - voor de tijd gedurende welke aantoonbaar door zijn toedoen zijn genezing wordt belemmerd of vertraagd;
 - voor de tijd gedurende welke medewerker, hoewel medewerker daartoe in staat is, zonder deugdelijke grond passende arbeid als bedoeld in artikel 7:658a lid 4 BW voor werkgever of voor een door werkgever aangewezen derden, waartoe werkgever hem in de gelegenheid stelt, niet verricht;
 - voor de tijd gedurende welke medewerker zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan door werkgever of door een door hem aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften of getroffen maatregelen die erop gericht zijn om de medewerker in staat te stellen passende arbeid als bedoeld in artikel 7:658a lid 4 BW te verrichten;
 - voor de tijd gedurende welke medewerker zonder deugdelijke grond weigert mee te werken aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 658a lid 4 te verrichten;
 - voor de tijd gedurende welke medewerker zonder deugdelijke grond zijn aanvraag om een uitkering als bedoeld in artikel 64, eerste lid van de Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen later indient dan in dat artikel is voorgeschreven.
 4. De medewerker is in geval van ziekte en/of arbeidsongeschiktheid verplicht zich te houden aan de voorschriften en verzoeken door of namens werkgever of de door werkgever ingeschakelde arbodienst gegeven. Deze verplichting geldt ook onverkort als de medewerker arbeidsongeschikt is (geraakt) in het buitenland. De naleving door de medewerker van deze
-

verplichting dient op verzoek van of namens werkgever waar nodig te worden aangetoond middels schriftelijke bewijzen.

5. De medewerker is verplicht alles in het werk te stellen om zijn genezing te bevorderen en andere door of namens de werkgever bepaalde ziekteverzuimvoorschriften op te volgen.
6. De eerste twee dagen waarop de medewerker de overeengekomen arbeid wegens ziekte niet kan verrichten gelden als wachtdagen, waarover geen aanspraak op salaris bestaat.

Artikel 7.2

Ziekmelding

1. De medewerker meldt zich op de eerste dag van ziekte uiterlijk om 9.00 uur ziek bij de werkgever en/of de leidinggevende *die leiding geeft en toezicht houdt namens de inlener*, dan wel uiterlijk 2 uur voor de aanvang van de betreffende dienst.
2. Indien de medewerker door ziekte en/of arbeidsongeschiktheid niet in staat is om voor een dienst waarvoor hij is ingeroosterd arbeid te verrichten, tracht de medewerker zelf voor vervanging te zorgen.
3. Indien de medewerker geen vervanging heeft kunnen regelen dient de medewerker dit te melden aan een door werkgever aan te wijzen persoon.
4. Werkgever is gerechtigd ten aanzien van het ziekteverzuimbeleid nadere regels vast te stellen in het in artikel 9.2 genoemde Reglement.

Artikel 7.3

Overige bepalingen

Indien werkgever schade lijdt als gevolg van arbeidsongeschiktheid van de medewerker en de mogelijkheid bestaat dat die schade door werkgever op een derde (niet zijnde de medewerker) kan worden verhaald, zal de medewerker alle medewerking verlenen en alle benodigde informatie aan de werkgever verstrekken ten behoeve van het verhalen van die schade op die derde.

HOOFDSTUK 8: DISCIPLINAIRE MAATREGELEN EN ONTSLAG

Artikel 8.1

Disciplinaire maatregelen

1. Overtredingen door medewerker van de verplichtingen die op hem rusten uit hoofde van deze CAO, de namens of door werkgever opgestelde Reglementen, de arbeidsovereenkomst en/of het beginsel van goed medewerkerschap, kan aanleiding zijn voor het treffen van disciplinaire maatregelen. Afhankelijk van de ernst van het feit, kunnen door of namens werkgever de volgende disciplinaire maatregelen worden opgelegd:
 - a. een mondeling of schriftelijke waarschuwing;
 - b. schorsing;
 - c. ontslag met inachtneming van de geldende opzegtermijn;
 - d. ontslag zonder inachtneming van de geldende opzegtermijn conform artikel 7:677 BW.
2. Werkgever heeft, gelet op de aard van de bedrijfsactiviteiten, groot belang bij dat de medewerker tijdig en punctueel gehoor geeft aan de tussen of namens werkgever en medewerker gemaakte afspraken met betrekking tot de aanvang en het einde van de werktijden. Het zonder geldige reden of zonder vooraankondiging niet verschijnen van de medewerker om zijn werkzaamheden uit te voeren, of het zonder toestemming van werkgever eerder afbreken van de overeengekomen werkzaamheden, zal aanleiding geven tot een officiële waarschuwing. Bij herhaling kan dit leiden tot ontslag, al dan niet op staande voet.

Artikel 8.2

Schorsing

1. Indien zich zodanig ernstige redenen voordoen dat van de werkgever voortzetting van de werkzaamheden door de medewerker niet langer kan worden gevergd, heeft werkgever de bevoegdheid de medewerker te schorsen gedurende een periode van maximaal vier (4) weken.
 2. Verlenging van de in lid 1 van dit artikel genoemde termijn is mogelijk, indien voor de afloop daarvan de arbeidsovereenkomst is opgezegd of maatregelen zijn genomen die gericht zijn op de beëindiging van de arbeidsovereenkomst.
 3. Bij schorsing is de medewerker verplicht, op eerste verzoek daartoe van werkgever, de aan hem ter beschikking gestelde zaken en goederen (zoals bijvoorbeeld sleutels) schoon en onbeschadigd, zonder daarvan kopieën te maken en bewaren, bij werkgever in te leveren.
-

HOOFDSTUK 9: OVERIGE BEPALINGEN

Artikel 9.1

Pensioen

Bij werkgever geldt geen collectieve pensioenregeling.

Artikel 9.2

Reglementen

In aanvulling op deze CAO kunnen ook interne regelingen en procedures ten aanzien van de te verrichte arbeid in opdracht van werkgever worden vastgesteld in Reglement(en).

HOOFDSTUK 10: CAO-PARTIJEN

Artikel 10.1

Looptijd CAO

1. Deze Collectieve Arbeidsovereenkomst Kriterion treedt in werking op 1 januari 2016 en eindigt, zonder dat daartoe enige opzegging is vereist, op 31 december 2020.
2. Indien geen der partijen uiterlijk drie maanden voor het tijdstip waarop deze CAO eindigt per aangetekende brief aan de wederpartij te kennen heeft gegeven dat hij de CAO wenst te beëindigen of in een of meer bepalingen wijzigingen wenst aan te brengen, zodat alsdan een gewijzigde overeenkomst tot stand zal komen, zal de CAO geacht worden voor 5 jaar te zijn verlengd.

Artikel 10.2

Wederzijdse verplichtingen

1. Partijen zullen deze CAO naleven met inachtneming van de redelijkheid en billijkheid.
2. Partijen zullen tijdens de looptijd van deze CAO onder de medewerkers geen enkele actie voeren die ten doel heeft wijziging aan te brengen in de bij deze CAO geregelde arbeidsvoorwaarden.
3. Indien een van de partijen tijdens de looptijd van deze CAO wijzigingen van de overeenkomst noodzakelijk achten, zal zij dit aan de andere partij schriftelijk meedelen. Partijen zullen hierover meteen onderhandelingen openen en deze voeren in geest van samenwerking en vertrouwen.

Artikel 10.3

Overleg tussen CAO-partijen

1. Gedurende de looptijd van de CAO zal tussen CAO-partijen eenmaal per kalenderjaar overleg plaatsvinden, alsmede wanneer een der CAO-partijen dat wenst.
 2. Geschilpunten tussen CAO-partijen zullen zoveel mogelijk in onderling overleg worden opgelost. Gedurende de looptijd van deze CAO verplicht de vakorganisatie zich ertoe geen werkstakingen toe te passen die tot doel hebben een wijziging aan te brengen in het bij deze overeenkomst bepaalde. Ook zal zij de toepassing hiervan voor haar leden niet gedogen. Indien bij de vakorganisatie het voornemen bestaat tot werkstaking of andere acties, niet vallende onder het hierboven bepaalde, die het normaal functioneren van de onderneming zullen belemmeren, geeft de vakorganisatie daarvan kennis aan werkgever. Na deze kennisgeving zal tussen partijen zo spoedig mogelijk overleg plaatsvinden over het voornemen tot de mogelijke gevolgen van en de mogelijkheden tot het vermijden van de werkstaking en andere acties. Het voornemen tot werkstaking of andere acties zal, na kennisgeving niet binnen vier weken worden uitgevoerd
-

Artikel 10.4

Tussentijdse wijziging

Ingeval van ingrijpende veranderingen in de algemeen sociaaleconomische verhoudingen in Nederland, alsmede veranderingen in wet- en regelgeving c.q. het vervallen van fiscale regelingen waarvan werkgever gebruikt maakt, zijn werkgever en de vakorganisatie bevoegd ook gedurende de looptijd van deze CAO wijzigingen daarvan aan de orde te stellen.

Aldus overeengekomen te Amsterdam op 13 mei 2016

Namens Stichting Projecten Kriterion
Voorzitter: J.G.M de Koning



Namens Kriterion Projecten Vakbond
Voorzitter: J.L. Groot

