

CAO Nederlandse Universiteiten

Verlenging

1 september 2003 – 31 augustus 2004

Deel 2: Bijzondere Universiteiten

voor de werknemers van
de Vrije Universiteit
de Universiteit van Tilburg en
de Katholieke Universiteit Nijmegen

- *februari 2004*

Titel:

CAO Nederlandse Universiteiten

Bijzondere universiteiten

Utrecht: VSNU, 2004, (89 pag. incl. bijlagen)

Code: PU/120607

ISBN 90-5588-095-7

Vereniging van Universiteiten (VSNU)

Leidseveer 35

3511 SB Utrecht

Postbus 19270

3501 DG Utrecht

telefoon : 030 - 236 38 88

fax : 030 - 233 35 40

e-mail : post@vsnu.nl

URL : <http://www.vsnu.nl>

© 2004: VSNU

Deze tekst mag onbeperkt gekopieerd worden. Bij overname – geheel of gedeeltelijk – in druk, op microfilm of anderszins, dient tevoren schriftelijk toestemming verkregen te worden van de VSNU. De integrale CAO-tekst, de actuele versie van bijbehorende regelingen alsmede de verwijzingen naar actuele websites zijn ook te raadplegen via de VSNU-homepage.

Inhoud

Hoofdstuk 1	<i>De collectieve arbeidsovereenkomst.....</i>	1
Artikel 1.1	Partijen	1
Artikel 1.2	Looptijd en wijziging	2
Artikel 1.3	Werkings sfeer	3
Artikel 1.4	Inzage en verstrekking	4
Artikel 1.5	Verplichtingen van partijen.....	4
Artikel 1.6	Statuut Sociaal Beleid	4
Hoofdstuk 2	<i>Algemene bepalingen.....</i>	5
Artikel 2.1	Definities en afkortingen.....	5
Artikel 2.2	Uitoefening bevoegdheid werkgever	6
Artikel 2.3	Fiscale belastbaarheid	6
Artikel 2.4	Overgangsrecht	6
Hoofdstuk 3	<i>De individuele arbeidsovereenkomst.....</i>	8
Artikel 3.1	Algemeen	8
Artikel 3.2	Algemene grond voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor WP.....	8
Artikel 3.3	Specifieke gronden voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor WP en OBP	9
Artikel 3.4	Duur van de arbeidsovereenkomst en aantal opvolgingen.....	9
Artikel 3.5	Conversie	10
Artikel 3.6	Inhoud van de arbeidsovereenkomst	10
Artikel 3.7	Geneeskundige keuring bij aangaan arbeidsovereenkomst.....	11
Artikel 3.8	Opzegging en ontslagvolgorde.....	11
Artikel 3.9	Mededeling, niet zijnde opzegging	12
Hoofdstuk 4	<i>Loopbaanvorming, beoordeling, functioneringsgesprek</i>	13
Artikel 4.1	Loopbaanvorming.....	13
Artikel 4.2	Beoordeling.....	13
Artikel 4.3	Functioneringsgesprek	13
Artikel 4.4	Opleidings- en begeleidingsplan promovendus	14
Hoofdstuk 5	<i>Bezoldiging.....</i>	15
Paragraaf 5.1	Salaris.....	15
Artikel 5.1.1	Salarisbetaling.....	15
Artikel 5.1.2	Inschaling en loopbaanvorming	15
Artikel 5.1.2a	Aanloopschalen	15
Artikel 5.1.3	Salarisaanpassing	16
Paragraaf 5.2	Functieordening.....	16
Artikel 5.2.1	Algemeen	16
Paragraaf 5.3	Vergoedingen bij afwijkende arbeidstijd.....	16
Artikel 5.3.1	Algemeen	16
Paragraaf 5.4	Toelagen.....	17
Artikel 5.4.1	Functioneringstoelage	17
Artikel 5.4.2	Arbeidsmarkttoelage.....	17
Artikel 5.4.3	Mobiliteitstoelage	17
Artikel 5.4.4	Waarnemingstoelage.....	17
Artikel 5.4.5	Toelage op andere grond.....	18
Paragraaf 5.5	Gratificaties	18
Artikel 5.5.1	Gratificatie algemeen	18

	Artikel 5.5.2 Gratificatie dienstjubileum.....	18
	Paragraaf 5.6 Vakantie-uitkering.....	18
	Artikel 5.6.1 Algemeen.....	18
Hoofdstuk 6	Onkosten in verband met de arbeid.....	20
	Paragraaf 6.1 Algemeen.....	20
	Artikel 6.1.1 Aanspraak op vergoeding of tegemoetkoming.....	20
	Paragraaf 6.2 Verhuiskosten, reis- en verblijfkosten.....	20
	Artikel 6.2.1 Verhuiskosten, reiskosten woon-werkverkeer.....	20
	Artikel 6.2.2 Reis- en verblijfkosten dienstreis.....	20
	Artikel 6.2.3 Kosten in verband met afwijkende arbeidstijd.....	21
	Paragraaf 6.3 Kosten van studie en opleiding.....	21
	Artikel 6.3.1 Door de werkgever opgedragen opleiding.....	21
	Artikel 6.3.2 Studiefaciliteiten.....	21
Hoofdstuk 7	Arbeidsduur en arbeidstijd.....	22
	Paragraaf 7.1 Arbeidsduur.....	22
	Artikel 7.1.1 arbeidsduur.....	22
	Artikel 7.1.2 (Vervallen.).....	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
	Artikel 7.1.3 Werken in deeltijd.....	22
	Artikel 7.1.4 Leeftijdsuren.....	23
	Paragraaf 7.2 Arbeids- en rusttijden.....	23
	Artikel 7.2.1 Algemeen.....	23
	Artikel 7.2.2 Afwijkende arbeidstijd.....	23
	Artikel 7.2.3 Dagen waarop arbeid wordt verricht.....	24
	Artikel 7.2.4 Dienstrooster.....	24
	Artikel 7.2.5 Overdracht dienst.....	24
	Paragraaf 7.3 Seniorenregeling.....	24
	Artikel 7.3.1 Algemeen.....	24
	Artikel 7.3.1a Algemene Seniorenregeling 1998.....	25
	Artikel 7.3.2 (Vervallen.).....	
Hoofdstuk 8	Vakantie en verlof.....	26
	Paragraaf 8.1 Vakantie.....	26
	Artikel 8.1.1 Algemeen.....	26
	Artikel 8.1.2 Vakantie.....	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
	Artikel 8.1.3 Leeftijdsdagen.....	27
	Artikel 8.1.4 (Vervallen.).....	27
	Artikel 8.1.5 (Vervallen.).....	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
	Paragraaf 8.2 Verlof.....	28
	Artikel 8.2.1 Buitengewoon verlof.....	28
	Artikel 8.2.2 Buitengewoon verlof, met (gedeeltelijk) behoud van bezoldiging....	28
	Artikel 8.2.3 Vakbondsverlof, met behoud van bezoldiging.....	29
	Artikel 8.2.4 Overige buitengewoon verlof, al dan niet met behoud van bezoldiging.....	30
	Artikel 8.2.5 Ouderschapsverlof.....	30
	Artikel 8.2.6 Zwangerschaps- en bevallingsverlof.....	30
Hoofdstuk 9	Overige rechten en verplichtingen van de werknemer.....	31
	Paragraaf 9.1 Uitoefening functie.....	31
	Artikel 9.1.1 Algemeen.....	31
	Artikel 9.1.2 Functiewijziging.....	31
	Paragraaf 9.2 Relaties met derden.....	31
	Artikel 9.2.1 Verplichting werknemer ingevolge overeenkomsten met derden.....	31
	Artikel 9.2.2 Geheimhouding.....	32

Artikel 9.2.3 Arbeid te eigen behoefte en voor derden.....	32
Artikel 9.2.4 Persoonlijk voordeel	32
Paragraaf 9.3 Nevenwerkzaamheden.....	32
Artikel 9.3.1	32
Paragraaf 9.4 Octrooi- en auteursrecht	33
Artikel 9.4.1 Algemeen	33
Artikel 9.4.2 Meldingsplicht	33
Artikel 9.4.3 Overdracht en behoud van rechten.....	33
Artikel 9.4.4 Vergoedingen.....	34
Paragraaf 9.5 Specifieke voorzieningen	34
Artikel 9.5.1 Dienstkleding	34
Artikel 9.5.2 Spaarloonregeling	34
Paragraaf 9.6 Gewetensbezwaren.....	35
Artikel 9.6.1	35
Paragraaf 9.7 (Seksuele) Intimidatie, agressie, geweld en discriminatie.....	35
Artikel 9.7.1	35
Paragraaf 9.8 Keuzemodel arbeidsvoorwaarden	35
Artikel 9.8.3 Randvoorwaarden	35
Artikel 9.8.5 Bronnen.....	36
Artikel 9.8.6 Doelen.....	36
Artikel 9.8.6a Meerjaren spaarvariant	40
Artikel 9.8.6b De flexibele werkduur	
Artikel 9.8.6c Implementatie flexibele werkduur	
Artikel 9.8.7 De waarde van bronnen en doelen	38
Artikel 9.8.8 De keuze.....	38
Artikel 9.8.9 De beslissing	38
Artikel 9.8.10 Slotbepaling.....	39
Paragraaf 9.9 Aansprakelijkheid en schadeloosstelling.....	39
Artikel 9.9.1 Algemeen	39
Hoofdstuk 10 Sociale zekerheid en sociale voorzieningen.....	40
Paragraaf 10.1 Sociale Zekerheid	40
Artikel 10.1.1 Algemeen.....	40
Artikel 10.1.2 Regelgeving bij ziekte en arbeidsongeschiktheid.....	40
Artikel 10.1.3 Werkloosheidsuitkering.....	40
Paragraaf 10.2 Sociale voorzieningen	41
Artikel 10.2.1 Tegemoetkoming ziektekosten.....	41
Artikel 10.2.2 Tegemoetkoming ziektekostenverzekering	41
Artikel 10.2.3 Uitkering na overlijden.....	41
Artikel 10.2.4 Uitkering bij vermissing werknemer	42
Hoofdstuk 11 Rechtsbescherming en medezeggenschap.....	43
Paragraaf 11.1 Rechtsbescherming.....	43
Artikel 11.1.1 Commissie van geneeskundigen.....	43
Artikel 11.1.2 Adviescommissie functiewaardering.....	43
Artikel 11.1.3 Adviescommissie passende functie	43
Artikel 11.1.4 Commissie van Beroep.....	43
Paragraaf 11.2 Medezeggenschap	44
Artikel 11.2.1 Ondernemingsraad bij de VU en de KUN.....	44
Artikel 11.2.2 Universiteitsraad bij de UvT	44
Hoofdstuk 12 Bijzondere bepalingen	45
Paragraaf 12.1 Bepalingen inzake groepen werknemers	45

	Artikel 12.1.2 Student-assistent	45
	Artikel 12.1.3 Medisch/klinisch wetenschappelijk personeel.....	45
	Paragraaf 12.2 Bepalingen inzake bijzondere situaties	45
	Artikel 12.2.1 Reorganisatie.....	45
Bijlage A	Statuut Sociaal beleid	47
	Artikel A.1 Algemeen.....	47
	Artikel A.2 Doelen	47
	Artikel A.3 Werkgelegenheidsintenties	48
	Artikel A.4 Flankerend beleid bij beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd	48
	Artikel A.5 Overige afspraken	49
Bijlage B	Financiële arbeidsvoorwaarden 1 september 2003 - 31 augustus 2004	50
	Artikel B.1 Salarisontwikkeling.....	50
Bijlage C	Reorganisatiecode.....	59
	Artikel C.1 Melding van een voornemen tot reorganisatie	59
	Artikel C.2 Voorbereiding van een reorganisatie	59
	Artikel C.3 Uitvoering van een reorganisatie	60
	Artikel C.4 Informatie.....	60
	Artikel C.5 Overleg werknemersorganisaties	60
Bijlage D	Sociaal statuut bij reorganisatie.....	61
	Paragraaf D.1 Algemeen.....	61
	Artikel D.1.1 Uitgangspunten.....	61
	Artikel D.1.2 Melding ontslagdreiging, ontslagaanzegging en termijnen flankerend beleid.....	61
	Paragraaf D.2 Instrumenten van flankerend beleid	62
	Artikel D.2.1 Herplaatsing.....	62
	Artikel D.2.2 Tijdelijke andere arbeid.....	62
	Artikel D.2.3 Tijdelijke detachering.....	62
	Artikel D.2.4 Specifieke voorzieningen	63
	Artikel D.2.5 Sociaal Fonds.....	63
Bijlage E	Uitvoeringsregeling afwijkende arbeidstijd	64
	Paragraaf E.1 Overwerk	64
	Artikel E.1.1 Algemeen	64
	Artikel E.1.2 Vergoeding overwerk.....	64
	Paragraaf E.2 Onregelmatige dienst	65
	Artikel E.2.1 Algemeen	65
	Artikel E.2.2 Vergoeding onregelmatige dienst	65
	Artikel E.2.3 Afbouw vergoeding onregelmatige dienst	65
	Paragraaf E.3 Bereikbaarheids- en aanwezigheidsdienst	66
	Artikel E.3.1 Algemeen	66
	Artikel E.3.2 Vergoeding bereikbaarheids- en aanwezigheidsdienst	66
	Paragraaf E.4 Verschoven dienst.....	67
	Artikel E.4.1 Algemeen	67
	Artikel E.4.2 Vergoeding verschoven dienst.....	67
	Paragraaf E.5 Dienst op feestdag.....	67
	Artikel E.5.1 Algemeen	67
	Artikel E.5.2 Vergoeding dienst op feestdag.....	68

Bijlage F	<i>Bijzondere bepalingen inzake groepen werknemers</i>	69
	Paragraaf F.1 De promovendus	69
	Artikel F.1.1 Beloning	69
	Paragraaf F.2 De student-assistent	69
	Artikel F.2.1 Algemeen	69
	Artikel F.2.2 Duur en omvang van het dienstverband	70
	Artikel F.2.3 Salaris	70
	Artikel F.2.4 Reiskosten woon-werkverkeer	70
	Paragraaf F.3 Medisch/klinisch wetenschappelijk personeel	70
	Artikel F.3.1 Algemeen	70
	Artikel F.3.2 Bevoegdheid werkgever	70
	Artikel F.3.3 Medische praktijk	71
	Artikel F.3.4 Aansprakelijkheidsverzekering	71
	Artikel F.3.5 Professioneel Statuut	71
	Artikel F.3.6 Toelage in verband met patiëntenzorg	71
	Artikel F.3.7 Medezeggenschap	71
Bijlage G	<i>Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd ex artikel 3.3 lid 1 sub g</i>	72
Bijlage H	<i>Studies en overige afspraken</i>	73
	Paragraaf 1 Studies	73
	Paragraaf 2 Overige afspraken	73
Bijlage I	<i>Overlegprotocol en aanvullende afspraken</i>	76
	Paragraaf 1 Overlegprotocol	76
	Paragraaf 2 Aanvullende afspraken	77
Bijlage K	<i>(Vervallen.)</i>	79
	Artikel K.1 (Vervallen.)	79
	Artikel K.2 (Vervallen.)	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.
Bijlage L	<i>(Vervallen.)</i>	80
Bijlage M	<i>Seniorenregeling 2004 (vanaf 1 januari 2004)</i>	80
	Artikel M.1 Algemeen	80
	Artikel M.2 Opbouw van de Seniorenregeling 2004	80
	Artikel M.3 Rechthebbenden	81
Bijlage N	<i>Oud Seniorenbeleid</i>	82
	Paragraaf N.0 Algemene Seniorenregeling 1998 (tot en met 31 december 2003)	
	Paragraaf N.1 Leeftijdsbewust kwaliteitsbeleid tot 1 augustus 2003	84
	Artikel N.1 Algemeen	84
	Artikel N.2 De opbouw van de regeling	84
	Artikel N.3 Specifieke mogelijkheden invulling arbeidsduurverkorting	85
	Paragraaf N.2 Seniorenregeling universitaire medewerkers (SUM)	85
	Paragraaf N.3 Overgangsbepalingen deelnemers SOP-regeling op 1 april 1997	86
	Paragraaf N.4 VUKUNSUM:	86
Bijlage O	<i>Werkdruk en arbeidsomstandigheden</i>	88
Bijlage P	<i>Mogelijke uitwerking flexibele werkduur</i>	

NB! In september 2003 is een aparte uitgave bij de CAO Nederlandse Universiteiten verschenen, getiteld “Universitair Functieordenen (UFO), Bijlage bij de CAO Nederlandse Universiteiten 2003-2004”. Hierin wordt het nieuwe systeem van functieordenen toegelicht, de wijze van indeling, en de gevolgen voor medewerkers uitgelegd. Tevens is het bezwarenreglement opgenomen.

Hoofdstuk 1 De collectieve arbeidsovereenkomst

Artikel 1.1 Partijen

Partijen bij deze collectieve arbeidsvoorwaardenregeling zijn:

De Vereniging van Samenwerkende Nederlandse Universiteiten, hierna te noemen de VSNU, in haar hoedanigheid van vereniging, namens

- de Vereniging voor christelijk wetenschappelijk onderwijs, gevestigd te Amsterdam;
- de Stichting Katholieke Universiteit Brabant, gevestigd te Tilburg;
- de Stichting Katholieke Universiteit, gevestigd te Nijmegen;

en

ondergenoemde organisaties van werknemers:

- ABVAKABO FNV** : Vakbond aangesloten bij de FNV;
- AC/AFZ** : Ambtenarencentrum/Algemene Federatie van werknemersorganisaties in de Zorgsector en daaraan gerelateerd wetenschappelijk onderwijs en onderzoek;
- CNV Publieke Zaak** : CNV-bond voor overheid, zorgsector en verzelfstandigde overheidsinstellingen;
- CMHF** : Centrale van Middelbare en Hogere Functionarissen bij overheid, onderwijs, bedrijven en instellingen;

alle handelend in de hoedanigheid van verenigingen met volledige rechtsbevoegdheid van werknemers.

In deze CAO zijn door CAO-partijen nadere stappen overeengekomen in de modernisering van de arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen, mede uitgaande van in de vorige CAO gemaakte afspraken. Partijen geven zich rekenschap van de problematische financiële situatie waarin de overheid verkeert en de thans nog onzekere uitwerking daarvan op het middelenkader. Partijen onderschrijven de aanbevelingen in het najaarsakkoord 2002 van de STAR om, gelet op het uitgangspunt van een verantwoorde loonkostenontwikkeling, voor allen in de onderneming ten aanzien van de contractlonen een stijging overeen te komen die niet hoger is dan het niveau van de inflatie voor 2003 en ten aanzien van de niet-CAO lonen eveneens grote terughoudendheid te betrachten. Onduidelijk is op welke wijze de verdere verhoging van de pensioenpremie in 2004 voor partijen zal worden gecompenseerd. Indien compensatie niet of niet geheel plaatsvindt, zal dit in het overleg over de volgende CAO worden betrokken.

Op 12 januari 2004 hebben CAO-partijen als uitwerking van het akkoord van 13 oktober 2003 overeenstemming bereikt over omzetting van alle ADV-bepalingen in verlofbepalingen. Tevens zijn afspraken gemaakt over de invoering van een flexibele werkduur.

Partijen achten het van belang dat in de uitwerking van arbeidsvoorwaardenbeleid optimaal rekening wordt gehouden met relevante lokale omstandigheden. Mede om dit mogelijk te maken spreken zij af dat in het lokale overleg bepaald zal worden, of en in welke mate bestaande regelingen aangepast zullen worden of dat er nieuwe afspraken gemaakt gaan worden over onderwerpen, zoals genoemd in Bijlage I artikel 5.

Tevens erkennen partijen het belang van het keuzemodel arbeidsvoorwaarden als een instrument voor een verdere individualisering en flexibilisering van arbeidsvoorwaarden. De mogelijkheid om een deel van de arbeidsvoorwaarden door eigen keuze te bepalen biedt de werknemer kansen om de eigen arbeidsvoorwaarden beter af te stemmen op maatschappelijke ontwikkelingen en individuele behoeften. Het flexibeler worden van de omgang met arbeidsvoorwaarden biedt de werkgever mede mogelijkheden alert te reageren op de vele en snelle veranderingen op het gebied van onderwijs en onderzoek. Ten aanzien van het keuzemodel gaan partijen er van uit dat er voor iedere medewerker keuzemogelijkheden zijn.

Artikel 1.1 a Karakter van de CAO

1. De CAO Nederlandse Universiteiten geeft invulling aan het gestelde in artikel 4.5 van de WHW, voorzover overeengekomen op bedrijfstakniveau.
2. Deze CAO is een arbeidsvoorwaardenregeling voor alle Nederlandse Universiteiten en is uitgewerkt in drie delen.
3. Deel 1 is de collectieve arbeidsvoorwaardenregeling voor de openbare universiteiten en is geen CAO in de zin van de Wet op de Collectieve Arbeidsovereenkomst (Stb. 1927, 415). Partijen komen echter overeen dat de artikelen uit de Wet op de Collectieve Arbeidsovereenkomst, voorzover mogelijk, van overeenkomstige toepassing worden verklaard op de openbare universiteiten.
4. Deel 2 is de CAO voor de bijzondere universiteiten, gebaseerd op een privaatrechtelijk fundament en op het bijzondere karakter van deze universiteiten. Deze CAO is een collectieve arbeidsvoorwaardenovereenkomst in de zin van de Wet op de Collectieve Arbeidsovereenkomst.
5. Deel 3 is een privaatrechtelijke uitwerking is van deel 1 en is speciaal bedoeld voor private instellingen, niet zijnde universiteiten, die door CAO-partijen als CAO-volgers zijn toegelaten. Ook deze uitwerking is een CAO in de zin van de Wet op de CAO.

Artikel 1.2 Looptijd en wijziging

1. De CAO is, aangegaan voor de periode van 1 juni 2002 tot en met 31 augustus 2003. CAO- partijen zijn een verlenging overeengekomen tot en met 31 augustus 2004.
2. Behoudens opzegging door één van de partijen wordt deze CAO geacht op 1 september 2004 met een jaar te zijn verlengd.
3. Opzegging dient tenminste drie maanden voor de aflooptdatum te geschieden bij aangetekend schrijven aan de andere partijen.
4. Tussentijdse wijziging van de CAO is voorbehouden aan het overleg tussen partijen en kan slechts geschieden met instemming van partijen.
5. Wanneer ingrijpende veranderingen in de algemeen sociaal-economische omstandigheden in Nederland zich voordoen is ieder bij deze CAO betrokken partij gerechtigd gedurende de looptijd van deze CAO tussentijdse wijzigingen aan de orde te stellen.
6. Onder de in lid 5 genoemde ingrijpende veranderingen vallen wijzigingen in de inhoud van regelingen waarnaar in de tekst van de CAO wordt verwezen en die niet tot de CAO zelf behoren.
7. De partij die een dergelijke wijziging aan de orde wil stellen deelt dit schriftelijk mee aan de overige partijen. Hierbij zullen de overwegingen die een rol hebben gespeeld bij de keuze voor een voorgenomen wijziging expliciet worden genoemd.

8. Partijen zullen binnen een maand na ontvangst van de in lid 7 genoemde mededeling overleggen over de voorgestelde wijziging.

Artikel 1.3 Werkingsfeer

1. De CAO is van toepassing op de werknemer in artikel 2.1 sub d, met uitzondering van:
 - a. het lid van het College van Bestuur;
 - b. de werknemer die werkzaam is bij het Academisch Centrum Tandheelkunde Amsterdam (ACTA), indien door de werkgever op hem een afzonderlijke regeling van toepassing is verklaard, die in overeenstemming met, door de werknemersorganisaties aangewezen vertegenwoordigers voor lokaal overleg, tot stand is gekomen;
 - c. de werknemer bij de faculteit der medische wetenschappen (KUN), respectievelijk de faculteit der geneeskunde (VU), waaronder het medisch/klinisch wetenschappelijk personeel bedoeld in artikel F.3.1, indien door de werkgever op hem een afzonderlijke regeling van toepassing is verklaard, die in overeenstemming met, door de werknemersorganisaties aangewezen vertegenwoordigers voor lokaal overleg, tot stand is gekomen. Het in dit sub gestelde kan op overeenkomstige wijze gelden voor de werknemer bij een andere faculteit indien hij tevens werkzaam is bij het ziekenhuis;
 - d. de decaan en/of lid van het faculteitsbestuur, indien en voorzover de werkgever dit in overleg met het lokaal overleg heeft bepaald;
2. Onderdelen van de CAO vinden geen toepassing, voorzover zij:
 - a. in de CAO ten aanzien van bepaalde groepen van werknemers worden uitgesloten, eventueel onder toepassing van andere bepalingen;
 - b. in bijzondere gevallen door de werkgever worden uitgesloten, eventueel onder toepassing van andere bepalingen, mits de werknemer schriftelijk zijn instemming geeft.
3. De bepalingen van de CAO zijn slechts van toepassing voorzover zij niet in strijd zijn met wettelijke regelen dan wel algemeen verbindende bepalingen of daaruit voortvloeiende regelen waarvan afwijking niet is geoorloofd.
4. De uitvoeringsregelingen waarnaar in de CAO wordt verwezen, vormen één geheel met de CAO en zijn daarin als bijlage opgenomen.
5. De nadere regels waarnaar in de CAO wordt verwezen, anders dan de uitvoeringsregelingen in lid 4, worden, waar als zodanig vermeld, door de werkgever gesteld en gewijzigd in overeenstemming met de Ondernemingsraad. Bestaande regels in deze zin worden bij het van kracht worden van de CAO geacht onderdeel uit te maken van de CAO, zonder daarin zelf te zijn opgenomen. Bij ontstaan of wijzigen van dergelijke regels tijdens de looptijd van de CAO, gaat de geldigheid ervan in op de daarbij afgesproken eerste dag van een maand, doch niet dan nadat de werknemersorganisaties gedurende 14 kalenderdagen na schriftelijke melding van de verandering door de werkgever de gelegenheid hebben gehad daarop te reageren en tenzij de werk-nemersorganisaties aangeven daarover overleg te willen voeren.
6. Voor de werknemer met wie een arbeidsovereenkomst is aangegaan voor minder dan de volledige arbeidsduur, gelden de aanspraken in de CAO naar evenredigheid van de overeengekomen arbeidsduur, tenzij uitdrukkelijk anders is bepaald.
7. De CAO verstaat onder echtgenote of echtgenoot tevens de levenspartner met wie de niet-gehuwde werknemer samenwoont en, met het oogmerk duurzaam samen te leven, een gemeenschappelijke huishouding voert, als geregistreerd partner in de zin van

artikel 1:80a BW, of op basis van een notarieel samenlevingscontract, waarin de wederzijdse rechten en verplichtingen zijn vermeld.

Onder weduwe of weduwnaar wordt ook begrepen de hiervoor bedoelde nabestaande levenspartner. De levenspartner wordt in voorkomend geval ook tot gezinslid gerekend. Tegelijkertijd kan slechts één persoon als levenspartner worden aangemerkt. De hier bedoelde gelijkstelling is beperkt tot de reikwijdte van deze CAO.

Artikel 1.4 Inzage en verstrekking

1. De werkgever is verplicht de teksten van de CAO, van de nadere regels in artikel 1.3 lid 5, van de Statuten en van de Structuurregeling, ter vrije inzage voor de werknemer te hebben.
2. De werkgever is verplicht aan de werknemer met een dienstverband van langer dan 3 maanden, een exemplaar van de CAO, indien op hem van toepassing, te verstrekken, tenzij in de CAO anders is bepaald.
3. De werkgever is verplicht tussentijdse wijzigingen in de CAO en in de nadere regels in artikel 1.3 lid 5, ter vrije inzage voor de werknemer te hebben.

Artikel 1.5 Verplichtingen van partijen

1. Partijen verplichten zich deze overeenkomst te goeder trouw naar letter en geest na te komen. Zij zullen geen actie direct of indirect voeren of steunen, die tot doel heeft deze overeenkomst te wijzigen of te beëindigen op een andere wijze dan is overeengekomen.
2. Partijen zullen met alle beschikbare middelen nakoming van deze overeenkomst door haar, respectievelijk hun, leden bevorderen.

Artikel 1.6 Statuut Sociaal Beleid

Partijen willen bevorderen dat binnen de universiteit een verantwoord sociaal beleid wordt gevoerd, waaronder in dit verband mede wordt verstaan het beleid ten aanzien van de arbeidsomstandigheden en het milieu, en leggen daartoe een aantal uitgangspunten vast in het Statuut Sociaal Beleid, dat als Bijlage A onderdeel uitmaakt van de CAO.

Hoofdstuk 2 Algemene bepalingen

Artikel 2.1 Definities en afkortingen

In de CAO wordt verstaan onder:

- a. Vereniging: de Vereniging voor christelijk wetenschappelijk onderwijs te Amsterdam;
- b. Stichting: de Stichting Katholieke Universiteit Brabant te Tilburg onderscheidenlijk de Stichting Katholieke Universiteit te Nijmegen;
- c. Werkgever: het Bestuur van de Vereniging dan wel het Bestuur van een van beide Stichtingen, indien en voorzover dat Bestuur optreedt als werkgever van het personeel dat werkzaam is bij de, van de Vereniging dan wel de Stichting uitgaande, universiteit;
- d. Werknemer: ieder die een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht heeft met de Vereniging of de Stichting en in dienst is bij de daarvan uitgaande universiteit of bij het bureau van de Vereniging. Uitsluitend ter bevordering van de leesbaarheid wordt in de CAO de term 'werknemer' (hij) gehanteerd voor zowel de vrouwelijke als de mannelijke werknemer;
- e. Feestdagen: Nieuwjaarsdag, Goede Vrijdag, Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag, Eerste en Tweede Kerstdag, de dag waarop de verjaardag van H.M. de Koningin gevierd wordt, 5 mei en andere door de werkgever in overeenstemming met de Ondernemingsraad aan te wijzen dagen;
- f. Salaris: het salaris dat met inachtneming van de bepalingen van de CAO is vastgesteld;
- g. Maandsalaris: het salaris per maand zoals opgenomen in Bijlage B bij deze CAO;
- h. 1. Salaris per uur: 1/165 deel van het maandsalaris bij volledige arbeidsduur (exclusief vakantie- en eindejaarsuitkering)
2. Jaarsalaris: het in een kalenderjaar door een werknemer ontvangen salaris;
- i. Salarisschaal: een als zodanig in Bijlage B vermelde reeks van genummerde salarissen;
- j. Salarisnummer: een aanduiding bestaande uit een getal, dat in een salarisschaal voor een salaris is vermeld;
- k. Maximumsalaris: het hoogste bedrag van een salarisschaal;
- l. Bezoldiging: het salaris vermeerderd met de geldelijke vergoedingen overeenkomstig het bepaalde bij of krachtens artikel 5.3.1, behoudens de vergoeding voor overwerk en de vergoeding voor verschoven arbeid; artikel 5.4.1 lid 3; artikel 5.4.2; artikel 5.4.4; artikel 5.4.5, indien de toelage voor langer dan een jaar wordt toegekend; artikel F.3.6;
- m. Volledige arbeidsduur: een arbeidsduur die 38 werkuren per week omvat,;
- n. Functie: het samenstel van werkzaamheden door de werknemer te verrichten krachtens en overeenkomstig hetgeen hem is opgedragen door de werkgever;
- o. Wetenschappelijk personeel (WP): de hoogleraren, de universitaire hoofddocenten, de universitaire docenten en het overige wetenschappelijke personeel in dienst van de universiteit ingedeeld in de functiefamilie Onderwijs en Onderzoek van het functieordeningssysteem;
- oo. Promovendus: het wetenschappelijk personeel in dienst van de universiteit ingedeeld in de functie van promovendus in de functiefamilie Onderwijs en Onderzoek van het functieordeningssysteem;
- p. Ondersteunend en beheerspersoneel (OBP): onderwijs en onderzoek ondersteunend en beheerspersoneel, alsmede studentassistenten;
- q. Universiteit of instelling: Vrije Universiteit dan wel Universiteit van Tilburg dan wel Katholieke Universiteit Nijmegen;
- r. Ziekenhuis: Academisch Ziekenhuis Nijmegen St Radboud dan wel Academisch Ziekenhuis Vrije Universiteit;

- s. Structuurregeling: de regeling ex artikel 9.51 van de Wet op het Hoger Onderwijs en Wetenschappelijk Onderzoek, Stb. 1997, 117;
- t. Statuten: de statuten van de Stichting respectievelijk de Vereniging;
- u. Werknemersorganisaties: de organisaties van werknemers in artikel 1.1;
- v. WOPI: Wetenschappelijk Onderwijs PersoneelsInformatie;
- w. WNU: Werkloosheidsregeling Nederlandse Universiteiten (voorheen BWO, zoals dat luidde op 16 december 1999);
- x. BWNU: Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling Nederlandse Universiteiten;
- y. ZANU: Ziekte- en Arbeidsongeschiktheidsregeling Nederlandse Universiteiten (voorheen BZAO, zoals dat luidde op 16 december 1999);
- z. ZW: Ziekewet (Stb. 1913, 204) ;
- aa. ZNU: Ziektekostenregeling Nederlandse Universiteiten (voorheen ZKOO en ZVO zoals deze luiden op 16 december 1999);
- bb. VKK-CAO: Collectieve arbeidsovereenkomst van de bijzondere universiteiten: Vrije Universiteit Amsterdam (VU), de Universiteit van Tilburg (UvT), en de Katholieke Universiteit Nijmegen (KUN);
- cc. WHW: Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek (Stb. 1992, 593);
- dd. WW: Werkloosheidswet (Stb. 1986, 566);
- ee. BW: Burgerlijk Wetboek.
- ff. Wet REA: Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten (Stb. 2001, 690 en 692);
- gg. UUV: Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen;
- hh. SUWI: Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen (Stb. 2001, 624 en 625).

Artikel 2.2 Uitoefening bevoegdheid werkgever

1. De bevoegdheid van de werkgever bij of krachtens de CAO wordt uitgeoefend door het College van Bestuur, voorzover deze bevoegdheid niet bij of krachtens de desbetreffende Statuten of Structuurregeling is voorbehouden aan het Bestuur van de Vereniging dan wel het Bestuur van de Stichting.
2. Het College van Bestuur kan schriftelijk bepalen dat de haar, krachtens lid 1, toegekende bevoegdheid door anderen namens haar wordt uitgeoefend.

Artikel 2.3 Fiscale belastbaarheid

Indien en zodra als gevolg van gewijzigde belastingwetgeving enige geldende (onbelaste) vergoeding, toelage of gratificatie geheel of gedeeltelijk belastbaar wordt, zal het desbetreffende (belaste) gedeelte als bruto-uitbetaling gelden, tenzij bij algemene, op de universiteit van toepassing zijnde, regelgeving anders wordt bepaald.

Artikel 2.4 Overgangsrecht

In verband met de inwerkingtreding van de CAO 1999-2000 per 1 januari 1999 zijn inzake de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd de overgangsbepalingen in lid 1 t/m 4 van kracht.

1. De bepalingen in hoofdstuk 3 en Bijlage A van de CAO, betreffende het aangaan en voortzetten van arbeidsovereenkomsten zijn op 1 september 1999 in werking getreden.
2. Tot 1 september 1999 waren de in lid 1 bedoelde bepalingen van toepassing zoals deze luiden in de VKK-CAO 1996-1998, verlengd tot 1 januari 1999.

3. De op 31 augustus 1999 reeds lopende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd blijven ook vanaf 1 september 1999 onder de werking van lid 2 vallen, tot het daarin reeds eerder overeengekomen moment van eindiging is bereikt. Vanaf het moment van eerste voortzetting, op of na 1 september 1999, treedt lid 1 in werking.
4. Ten aanzien van het bepaalde in lid 1 geldt met betrekking tot de voortzetting van een op 1 september 1999 reeds bestaande arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, dat voor het bepalen van de maximale duur, als bedoeld in artikel 3.4 lid 3 de periode voor 1 september 1999 meetelt. Voor het bepalen van het aantal voortzettingen tellen voortzettingen voor 1 september 1999 niet mee.
5. Voor de niet-gehuwde werknemer in artikel 1.3 lid 7 geldt de vereiste van een notarieel verleden samenlevingscontract als gedekt in geval door hem voor 1 april 1996 de tot die datum eveneens geldende schriftelijke verklaring van samenleving bij de werkgever is ingediend en door deze is geaccepteerd. Bedoelde dekking strekt zich niet uit buiten de aanspraken die rechtstreeks en uitsluitend uit de CAO voortvloeien.

Hoofdstuk 3 De individuele arbeidsovereenkomst

Artikel 3.1 Algemeen

1. De arbeidsovereenkomst wordt aangegaan voor bepaalde of onbepaalde tijd.
2. Een proeftijd kan uitsluitend worden overeengekomen bij een eerste arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met een duur langer dan één jaar, of bij een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. In afwijking van artikel 7:652 vierde lid, sub a BW bedraagt de proeftijd in alle gevallen twee maanden.
3. Indien een voor bepaalde tijd aangegane arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt voortgezet, is voor beëindiging van de voortgezette arbeidsovereenkomst geen opzegging vereist, tenzij er sprake is van tussentijdse beëindiging.
4. De mogelijkheid van tussentijdse opzegging kan schriftelijk worden overeengekomen.
5. Een arbeidsovereenkomst die wordt aangegaan met een tussenpoos van niet meer dan 3 maanden na afloop van een voorafgaande arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd wordt voor de vaststelling van de maximale duur in de artikelen 3.2, 3.3 en 3.4 beschouwd als een voortzetting van die voorafgegane arbeidsovereenkomst.
6. In afwijking van het bepaalde in artikel 7:668a, eerste lid sub a en b BW, gelden met betrekking tot de duur en het aantal mogelijke elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, de bepalingen zoals opgenomen in deze CAO.
7. Bij de bepaling in deze CAO van de totale duur en van het totale aantal opvolgende arbeidsovereenkomsten, blijven arbeidsovereenkomsten tussen werknemer en verschillende werkgevers in de zin van artikel 7:668a, tweede lid BW buiten beschouwing.
8. Bij het eindigen van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd, anders dan door opzegging door de werknemer en anders dan tijdens de proeftijd bedoeld in artikel 3.1 lid 2, is artikel A.4 inzake flankerend beleid van toepassing.
9. Waar in dit hoofdstuk een maximale duur van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd is vastgesteld, wordt hiermee bedoeld de duur van de arbeidsovereenkomst bij eerste aanvang, inclusief de duur van eventuele elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten.

Artikel 3.2 Algemene grond voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor WP

1. Met WP kan een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd op algemene grond worden aangegaan voor de duur van maximaal zes jaar.
2. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd bedoeld in lid 1 zal bij aanvang tenminste twee jaar bedragen.
3. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd bedoeld in lid 1 kan ten hoogste twee maal worden voortgezet, met dien verstande dat de totale duur van de voortgezette arbeidsovereenkomsten niet meer kan bedragen dan de in lid 1 genoemde termijn.

Artikel 3.3

Specifieke gronden voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor WP en OBP

1. Onverminderd het bepaalde in artikel 3.2 kan een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd worden aangegaan:
 - a. ter beoordeling van de geschiktheid van de werknemer voor de functie, met het oog op verkrijging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. De duur van de arbeidsovereenkomst bedraagt voor werknemers die een functie gaan vervullen die ingedeeld is onder schaal 10 ten hoogste een jaar, voor werknemers die een functie gaan vervullen die ingedeeld is vanaf schaal 10 ten hoogste twee jaar;
 - b. vanwege het slechts tijdelijk beschikbaar zijn van financiële middelen dan wel ter uitvoering of mede uitvoering van een bepaald werk;
 - c. ingeval een wijziging in de taak van de betrokken organisatie-eenheid is voorgenomen;
 - d. ter vervulling van een tijdelijk onbezette functie;
 - e. met een persoon die elders een functie heeft die door de werkgever van wezenlijk belang wordt geacht voor een bijdrage aan het wetenschappelijk onderwijs en onderzoek. Deze arbeidsovereenkomst kan, in afwijking van artikel 7:668a, eerste lid sub a en b BW, worden aangegaan voor maximaal de duur van het vervullen van de functie elders;
 - f. als promovendus;
 - g. voor andere, in overleg tussen partijen te bepalen gevallen (Bijlage G).
2. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan voorts worden aangegaan in de gevallen bedoeld in paragraaf F.2. In afwijking van artikel 7:668a, eerste lid sub a en b, BW gelden voor de duur en het aantal elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten geen andere beperkingen dan de genoemde in de paragraafen F.2.

Artikel 3.4

Duur van de arbeidsovereenkomst en aantal opvolgingen

1. Onverminderd het bepaalde in artikel 3.2 lid 1, bedraagt de totale duur van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd als bedoeld in artikel 3.3, lid 1, behalve als er sprake is van bepaalde tijd op grond van artikel 3.3 lid 1 sub a, sub e t/mg, voor WP maximaal vijf jaar, voor OBP maximaal drie jaar.
2. In afwijking van lid één geldt voor OBP wiens arbeidsovereenkomst wordt gefinancierd uit (tijdelijke) externe middelen een duur van maximaal vier jaar.
3. Indien bij opvolgende arbeidsovereenkomsten sprake is van verschillende gronden middels de combinatie van de artikelen 3.2 en 3.3 lid 1, sub b tot en met d, (WP), respectievelijk van de artikelen 3.3 lid 1 sub b tot en met d en 3.4 lid 2, (OBP), kan de maximale duur niet meer bedragen dan voor WP zes jaar en voor OBP vier jaar.
4. Voor het bepalen van de duur van zes jaar, bedoeld in artikel 3.2 lid 1, alsmede de duur van zes, vijf, vier en drie jaar, als bedoeld in lid 1, 2 en 3 van dit artikel, en van het aantal opvolgingen, blijft in afwijking van artikel 7:668a, eerste lid sub a en b BW, met inbegrip van het aantal elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten, buiten beschouwing:
 - a. tijd waarin werkzaamheden in het kader van opleiding worden verricht;
 - b. tijd als oproepkracht, in de zin van Bijlage G onder 1;
 - c. tijd die ligt vóór een onderbreking langer dan drie maanden.

5. Onder de tijd bedoeld in lid 4 waarin werkzaamheden in het kader van opleiding worden verricht, wordt in ieder geval verstaan de tijd doorgebracht als:
 - a. student-assistent;
 - b. promovendus
 - c. assistent in opleiding;
 - d. onderzoeker in opleiding;
 - e. leerling ter opleiding van enig beroep dan wel in verband met verdere wetenschappelijke of praktische opleiding of vorming.
6. De duur van de arbeidsovereenkomst wordt zoveel mogelijk bij de aanvang vastgesteld. Dit kan zijn een vast bepaalde termijn dan wel een termijn die niet exact van tevoren vaststaat. Als sprake is van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd als bedoeld in artikel 3.3 lid 1 sub c, d en e is de duur van de tijdelijkheid objectief bepaalbaar in de vorm van een termijn of omstandigheid.
7. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, als bedoeld in artikel 3.3 lid 1 sub a tot en met d, alsmede sub b juncto artikel 3.4 lid 2 kan ten hoogste twee maal worden gevolgd door een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, met dien verstande dat de totale duur van de elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten niet meer kan bedragen dan de in voornoemde artikelen vermelde termijnen.
8. Voor de arbeidsovereenkomst met een promovendus alsmede met een oproepkracht in de zin van Bijlage G onder 1 gelden in afwijking van artikel 7: 668a eerste lid sub a en b BW, niet de beperkingen ten aanzien van duur en aantal voortzettingen.

Artikel 3.5 Conversie

1. Indien na het verstrijken van de maximale duur van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, als bedoeld in artikel 3.2 lid 1, artikel 3.3 lid 1 sub a en artikel 3.4 lid 1, 2 en 3, de werknemer met kennelijke instemming van de werkgever zijn opgedragen werkzaamheden voortzet, wordt de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd vanaf dat moment geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.
2. Indien de werkzaamheden op grond waarvan een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, genoemd in artikel 3.3 lid 1 sub b, juncto artikel 3.4 lid 2 is aangegaan, na het verstrijken van de maximale duur blijven bestaan, wordt de arbeidsovereenkomst vanaf dat moment geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.
3. Indien het aantal elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten meer bedraagt dan volgens de artikelen 3.2 lid 3 en 3.4 lid 7 is toegestaan, wordt de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geacht te zijn omgezet in een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd.
4. Indien in de schriftelijke vastlegging van de arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd geen of een kennelijk onjuiste grond is vermeld, wordt de arbeidsovereenkomst geacht te zijn aangegaan voor onbepaalde tijd.

Artikel 3.6 Inhoud van de arbeidsovereenkomst

1. De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan en gewijzigd en wordt tenminste in tweevoud opgemaakt. De werkgever draagt zorg dat de werknemer een, door beide partijen ondertekend, exemplaar van deze overeenkomst in de regel vóór zijn indiensttreding respectievelijk vóór de wijziging ontvangt.

2. De schriftelijke overeenkomst vermeldt in ieder geval:
 - a. de naam, de vestigingsplaats en het adres van de werkgever;
 - b. de naam, de voorletters, het adres en de geboortedatum van de werknemer;
 - c. de datum van ingang van de arbeidsovereenkomst;
 - d. of de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd dan wel voor bepaalde tijd wordt aangegaan, met in het laatste geval een aanduiding van de grond en de tijdsduur alsmede van de eventuele mogelijkheid van tussentijdse opzegging;
 - e. de eventuele proeftijd in de zin van artikel 3.1 lid 2;
 - f. de functie welke door de werknemer zal worden vervuld alsmede het dienstonderdeel waarin de werknemer bij aanvang van de arbeidsovereenkomst te werk wordt gesteld;
 - g. het salaris onder aanduiding van de desbetreffende salarisschaal, het salarisnummer, de vakantie-uitkering en de eventuele toelagen;
 - h. de bepaling dat de CAO met de arbeidsovereenkomst een geheel vormt;
 - i. of de werknemer verplicht is om onregelmatige dienst of bereikbaarheids- en/of aanwezigheidsdienst te verrichten;
 - j. of een pensioenregeling van toepassing is;
 - k. de aangelegenheden, die partijen expliciet wensen te regelen.

Artikel 3.7 Geneeskundige keuring bij aangaan arbeids- overeenkomst

1. In de gevallen bedoeld in artikel 4 van de Wet op de Medische keuringen (Stb. 1997, 365) kan een arbeidsovereenkomst eerst worden aangegaan of gewijzigd, nadat de belanghebbende op grond van de uitslag van een geneeskundige keuring geschikt is verklaard voor de uitoefening van de functie.
2. Een medische keuring zal alleen plaatsvinden indien specifieke functie-eisen voor de vervulling van de functie zijn geformuleerd die in medische termen kunnen worden vertaald. Een medische keuring zal naar haar aard, inhoud en omvang beperkt worden tot het doel waarvoor zij wordt verricht.
3. De uitslag van de keuring in lid 1 wordt binnen 14 dagen na de keuring schriftelijk aan belanghebbende medegedeeld.
4. Binnen 14 dagen na ontvangst van de mededeling in lid 3 kan de belanghebbende, die op medische gronden niet in dienst wordt genomen, een gemotiveerd verzoek tot herkeuring indienen bij de werkgever.
5. De herkeuring vindt plaats binnen 4 weken na ontvangst van het desbetreffende verzoek en geschiedt door de Commissie van geneeskundigen, genoemd in artikel 11.1.1 die een voor beide partijen bindende uitspraak doet.
6. Noodzakelijke reis- en verblijfskosten worden vergoed overeenkomstig artikel 6.2.2.
7. De kosten van de keuring en de eventuele herkeuring zijn voor rekening van de werkgever.

Artikel 3.8 Opzegging en ontslagvolgorde

1. Opzegging door de werkgever dan wel de werknemer dient schriftelijk, met redenen omkleed en met inachtneming van de geldende opzegtermijn te geschieden.
2. De opzegtermijn bedraagt in afwijking van artikel 7:672 tweede en derde lid BW:

- a. 3 maanden ingeval de werknemer bij het begin van de opzegtermijn 12 maanden of langer onafgebroken in dienst was;
 - b. 2 maanden in de overige gevallen.
3. Indien één arbeidsplaats komt te vervallen of meerdere arbeidsplaatsen gelijktijdig komen te vervallen, wordt in voorkomende gevallen de ontslagvolgorde vastgesteld conform de bepalingen inzake ontslag wegens bedrijfseconomische redenen als bedoeld in artikel 4:2 van het Ontslagbesluit, Stcrt. 1998, 238, laatstelijk gewijzigd bij besluit van 6 maart 2003, Stcrt. 2003,49.
 4. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege met ingang van de dag waarop de werknemer de leeftijd van 65 jaar bereikt.

Artikel 3.9 Mededeling, niet zijnde opzegging

Het eindigen van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, anders dan door opzegging door de werknemer en anders dan tijdens de proeftijd zoals bedoeld in artikel 3.1 lid 2, zal minimaal drie maanden voor de einddatum, schriftelijk aan de werknemer worden medegedeeld.

Hoofdstuk 4 Loopbaanvorming, beoordeling, functioneringsgesprek

Artikel 4.1 Loopbaanvorming

1. De werkgever stelt een loopbaanbeleid vast.
2. Minimaal zal aan iedere werknemer met een dienstverband voor bepaalde tijd van twee jaar of meer de gelegenheid worden geboden een loopbaanadvies in te winnen bij een daartoe uitgeruste organisatie. De kosten van dit advies zijn voor rekening van de werkgever. Deze mogelijkheid zal op een zodanig tijdstip worden geboden dat de inhoud bruikbaar is voor een individueel begeleidingstraject, gericht op het vermeerderen van de kansen op de interne of externe arbeidsmarkt.
3. Iedere werknemer met een dienstverband voor onbepaalde tijd heeft minimaal eenmaal per vijf jaar recht op een loopbaanadviesgesprek zo mogelijk af te ronden met een advies over de loopbaanontwikkeling, te voeren met een op dit terrein deskundige.

Artikel 4.2 Beoordeling

1. Over de wijze waarop de werknemer zijn functie heeft uitgeoefend en over zijn gedragingen tijdens de uitoefening van die functie wordt periodiek een beoordeling opgemaakt.
2. De beoordeling in lid 1, de bespreking daarvan met de werknemer en het, voorafgaand aan de vaststelling van de beoordeling, door de werknemer kenbaar maken van zijn mening, vinden plaats volgens nader door de werkgever, in overeenstemming met de Ondernemingsraad, te stellen regels. Voor de hoogleraar en eventueel voor het wetenschappelijk personeel in het algemeen worden, mede met betrekking tot het gestelde in artikel 5.1.2 lid 2 sub c afzonderlijk nadere regels gesteld.
3. De werknemer is verplicht het beoordelingsformulier, waarin tenminste de hoofdzaken zijn vermeld van hetgeen bij de bespreking van de beoordeling is gezegd, voor gezien te ondertekenen.

Artikel 4.3 Functioneringsgesprek

Met inachtneming van door de werkgever, in overeenstemming met de Ondernemingsraad, nader te stellen regels wordt tussen de werknemer en zijn direct leidinggevende jaarlijks een gesprek gevoerd over de wijze waarop, met inachtneming van het functioneren in het afgelopen tijdvak, de werknemer gedurende een af te spreken toekomstig tijdvak zijn functie zal vervullen alsmede de voorwaarden waaronder zulks dient te geschieden.

In dit gesprek wordt onder meer aandacht besteed aan de voorziene loopbaanontwikkeling en de daarbij noodzakelijke scholing alsmede de termijnen waarbinnen deze gerealiseerd zal worden.

Artikel 4.4

Opleidings- en begeleidingsplan promovendus

1. De werkgever ziet er op toe dat, na overleg met de promovendus en in overeenstemming met de aangewezen begeleider dan wel de promotor voor de promovendus een op hem afgestemd opleidings- en begeleidingsplan wordt vastgesteld, en dat dit plan binnen 3 maanden na de aanvang van de arbeidsovereenkomst aan de promovendus wordt uitgereikt.
2. Het opleidings- en begeleidingsplan wordt tegen het einde van het eerste jaar nader ingevuld voor de verdere duur van de arbeidsovereenkomst en wordt zonodig van jaar tot jaar bijgesteld.
3. In het opleidings- en begeleidingsplan wordt in ieder geval vastgelegd:
 - a welke kennis en vaardigheden dienen te worden verworven en op welke wijze dit dient plaats te vinden;
 - b wie voor de promovendus optreedt als begeleider, dat wil zeggen onder wiens toezicht de promovendus werkzaam is en wie de promotor is. Indien de begeleider niet tevens de promotor is, wordt bovendien vastgelegd dat de promovendus bij de aanvang van het promotie-onderzoek, alsmede op voor de voortgang van het onderzoek beslissende momenten, doch ten minste driemaal per jaar, een gesprek heeft over het promotie-onderzoek met de promotor;
 - c de omvang in uren per maand van door de aangewezen begeleider te geven persoonlijke begeleiding waarop de promovendus tenminste recht heeft.

Hoofdstuk 5 Bezoldiging

Paragraaf 5.1 Salaris

Artikel 5.1.1 Salarisbetaling

1. Het salaris, de toelagen en de geldelijke vergoedingen bij afwijkende arbeidstijd worden maandelijks betaald op uiterlijk de laatste werkdag van de maand.
2. De betaling als bedoeld in lid 1 vindt niet plaats over de tijd gedurende welke de werknemer in strijd met zijn verplichtingen verwijtbaar nalaat zijn functie te vervullen

Artikel 5.1.2 Inschaling en loopbaanvorming

1. De salarisschaal die voor de werknemer geldt, wordt door de werkgever bepaald met inachtneming van de regels van het universitair systeem van functieordenen zoals opgenomen in de Bijlage bij de CAO getiteld “Universitair Functieordenen (UFO), Bijlage bij de CAO Nederlandse Universiteiten 2003-2004” en met inachtneming van de regels met betrekking tot loopbaanvorming bedoeld in artikel 4.1.
2. De werkgever kan, in overeenstemming met, door de werknemersorganisaties aangewezen vertegenwoordigers voor lokaal overleg, nadere regels stellen inzake de loopbaanvorming.
3. Indien de werknemer bij wijze van waarneming tijdelijk een andere functie uitoefent, blijft de voordien voor hem geldende salarisschaal van kracht, met inachtneming van het gestelde in artikel 5.4.4.
4. Dit artikel is niet van toepassing op de werknemer die werkzaam is op basis van een op enigerlei wijze van overheidswege gesubsidieerde arbeidsplaats, alsmede op de leerling respectievelijk student met wie een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan in het kader van een beroepsbegeleidende leerweg of hiermee vergelijkbare opleiding. In voornoemde gevallen gelden de specifieke regelingen met betrekking tot de honorering van deze categorieën.

Artikel 5.1.2a Aanloopschalen

1. Indien bij aanstelling in een voor de werknemer nieuwe functie hij deze functie nog niet volledig kan vervullen, kan hij in een aanloopschaal worden ingeschaald.
2. Zodra een beoordeling tijdens de duur van de inschaling in de aanloopschaal uitwijst dat de werknemer de functie naar behoren vervult, wordt hij ingeschaald in de bij de functie behorende salarisschaal.
3. De aanloopschaal, zoals genoemd in lid 1 en 2, is de naastlagere salarisschaal, behalve voor salarisschaal 10 waarvoor salarisschaal 8 de aanloopschaal is.
4. De maximale duur van de inschaling in een aanloopschaal is twee jaar.
5. Indien de werknemer na afloop van de in lid 4 genoemde maximale termijn de functie nog niet naar behoren vervult, overlegt de werkgever met de werknemer over een ander loopbaanperspectief, binnen of buiten de instelling.

Artikel 5.1.3 Salarisaanpassing

1. Algemene salarisherziening

1. Per 1 september 2003 worden de salarissen ten opzichte van de bedragen per 1 april 2003 met 0,9% verhoogd; daarbij vindt afronding op hele euro's plaats.
2. Per 1 maart 2004 worden de salarissen ten opzichte van de bedragen per 1 september 2003 met 1,1% verhoogd; daarbij vindt afronding op hele euro's plaats.
3. In de periode 1 september 2003 – 1 september 2005 gelden voor de promovendus de salarisbedragen zoals opgenomen in tabel 4 van Bijlage 1.

2. Individuele salarisverhoging

- a. Het salaris van de werknemer wordt verhoogd tot het daaropvolgende bedrag in de salarisschaal, indien hij naar het oordeel van de werkgever zijn functie naar behoren vervult.
- b. Het salaris van de werknemer kan worden verhoogd tot een in de salarisschaal hoger vermeldbedrag, indien hij naar het oordeel van de werkgever zijn functie zeer goed of uitstekend vervult.
- c. Vervult de werknemer zijn functie naar het oordeel van de werkgever niet naar behoren, dan blijft salarisverhoging achterwege.
- d. Het oordeel onder a t/m c wordt eenmaal per jaar gegeven.
- e. In bijzondere gevallen kan de werkgever van het gestelde in a t/m d afwijken.

Paragraaf 5.2 Functieordening

Artikel 5.2.1 Algemeen

Met ingang van 1 april 2003 is een nieuw systeem van functieordenen, gebaseerd op de Hay-methode, van toepassing op de medewerkers van de universiteiten. Voor de promovendi geldt als datum van inwerkingtreding 1 september 2003.

De afspraken die door CAO-partijen zijn gemaakt over de indeling van medewerkers, de bezwaarmogelijkheden, de consequenties voor de salarissen en de regels die gelden voor de overgang, zijn opgenomen in een aparte uitgave bij de CAO, getiteld "Universitair Functieordenen (UFO), Bijlage bij de CAO Nederlandse Universiteiten 2003-2004".

Artikel 5.2.1a tot en met 5.2.3 (Vervallen.)

Paragraaf 5.3 Vergoedingen bij afwijkende arbeidstijd

Artikel 5.3.1 Algemeen

1. De vergoedingen bij overwerk, onregelmatige dienst, bereikbaarheids- en aanwezigheidsdienst, verschoven arbeid en dienst op feestdag zijn opgenomen in de

uitvoeringsregeling afwijkende arbeidstijd, welke als Bijlage E onderdeel uitmaakt van de CAO.

2. Geen vergoeding wordt genoten door de werknemer wiens functie wordt bezoldigd in een schaal waarvan het maximum gelijk is aan of hoger dan dat van schaal 11.

Paragraaf 5.4 Toelagen

Artikel 5.4.1 Functioneringstoelage

1. Indien naar het oordeel van de werkgever sprake is van zeer goede of uitstekende vervulling van de functie kan aan de werknemer een toelage worden toegekend.
2. De toelage wordt voor de duur van een jaar toegekend.
3. Indien er sprake is van bijzondere omstandigheden, kan de toelage voor een langere periode worden toegekend.
4. De toelage bedraagt ten minste 3% en ten hoogste 15% van het salaris van de werknemer.

Artikel 5.4.2 Arbeidsmarkttoelage

1. Aan de werknemer kan een toelage worden toegekend om redenen van werving of behoud van personeel, als schaarste op de arbeidsmarkt daartoe aanleiding geeft en er in de betreffende discipline sprake is van een ernstig tekort aan personeel.
2. De toelage wordt toegekend over een tijdvak dat van tevoren is vastgesteld. Na verstrijken van bedoeld tijdvak kan op overeenkomstige wijze opnieuw een toelage worden toegekend.

Artikel 5.4.3 Mobiliteitstoelage

1. Aan de werknemer kan een toelage worden toegekend ter stimulering van de mobiliteit.
2. De toelage wordt ingetrokken, indien de gronden, waarop de toelage werd toegekend, niet meer aanwezig zijn, tenzij de werkgever van oordeel is, dat er omstandigheden zijn om de toelage geheel of gedeeltelijk te handhaven.

Artikel 5.4.4 Waarnemingstoelage

1. Aan de werknemer, die in opdracht van de werkgever bij wijze van waarneming tijdelijk geheel of gedeeltelijk een functie uitoefent, die bij toepassing van artikel 5.1.2 lid 1, zou leiden tot een salarisschaal met een hoger maximumsalaris, kan voor de duur van die waarneming een toelage worden toegekend.
2. De toelage wordt, tenzij bijzondere omstandigheden aanwezig zijn, slechts toegekend wanneer de waarneming tenminste een tijdvak van 30 kalenderdagen heeft geduurd. De toelage wordt berekend vanaf de eerste dag dat de waarneming is begonnen.
3. Bij volledige waarneming van de functie is het bedrag van de toelage gelijk aan het verschil tussen het salaris dat de werknemer geniet en het salaris dat de werknemer

- zou genieten, wanneer de salarisschaal met het hogere maximumsalaris met ingang van de dag waarop de waarneming is begonnen voor hem zou hebben gegolden.
4. Bij gedeeltelijke waarneming wordt de toelage naar evenredigheid van de omvang van de waarneming toegekend.

Artikel 5.4.5 Toelage op andere grond

In bijzondere gevallen kan aan de werknemer of aan een groep werknemers een toelage worden toegekend op een andere grond dan overigens vermeld in paragraaf 5.4.

Paragraaf 5.5 Gratificaties

Artikel 5.5.1 Gratificatie algemeen

Aan de werknemer kan op één van de hierna volgende gronden, een gratificatie worden toegekend:

- a) wegens arbeidsprestaties die aanmerkelijk uitgaan boven hetgeen van de werknemer op grond van de voor hem vastgestelde arbeidsduur en zijn functie, in vergelijking met de inspanningen van overeenkomstige werknemers, in redelijkheid mocht worden verwacht; een en ander indien en voorzover de werknemer terzake van deze arbeidsprestaties geen aanspraak heeft op andere beloningen of vergoedingen;
- b) wegens overwerk, waarvoor geen overwerkvergoeding kan worden toegekend;
- c) wegens omstandigheden of feiten welke naar het oordeel van de werkgever aanleiding vormen om de werknemer een gratificatie toe te kennen.

Artikel 5.5.2 Gratificatie dienstjubileum

1. Aan de werknemer wordt bij het bereiken van een diensttijd van 25, 40 of 50 dienstjaren een gratificatie toegekend. Deze bedraagt bij een 25-jarig jubileum 70% van de bezoldiging per maand en bij een 40- of 50-jarig jubileum 100% van de bezoldiging per maand.
2. Aan de werknemer die wordt ontslagen in het kader van gebruikmaking van een regeling inzake vervroegd uittreden of als gevolg van een reorganisatie of blijvende arbeidsongeschiktheid van 80% of meer, wordt, naar evenredigheid van het aantal dienstjaren een gratificatie toegekend, overeenkomstig lid 1, indien het betreffende jubileum binnen 5 jaar na ontslag zou zijn bereikt.
3. De werkgever stelt, in overeenstemming met de Ondernemingsraad, nadere regels met betrekking tot de gratificaties in lid 1 en lid 2.

Paragraaf 5.6 Vakantie-uitkering

Artikel 5.6.1 Algemeen

1. De werknemer heeft recht op een vakantie-uitkering van 8% van zijn bezoldiging.

2. Voor de werknemer die 22 jaar of ouder is, bedraagt de vakantie-uitkering ten minste een door partijen te bepalen bedrag per maand.
3. Voor de werknemer die jonger is dan 22 jaar bedraagt de vakantie-uitkering ten minste het in het lid 2 bedoelde bedrag verminderd met 10% voor elk leeftijdsjaar of gedeelte van een leeftijdsjaar dat hij jonger is dan 22 jaar. Hierbij geldt een maximumaftrek van 50%.
4. Wanneer de werknemer op grond van artikel 10.1.2 slechts een gedeelte van zijn bezoldiging geniet, wordt hij voor de toepassing van lid 1 geacht in het genot van zijn volledige bezoldiging te zijn.
5. Indien het feitelijke genot van de bezoldiging is teruggebracht tot het bedrag van het op de werknemer te verhalen gedeelte van de pensioenbijdrage, wordt de werknemer voor de toepassing van lid 1 geacht geen bezoldiging te genieten.
6. De vakantie-uitkering wordt eenmaal per jaar in de maand mei uitbetaald over de periode van 12 maanden, aangevangen met de maand juni van het voorafgaande kalenderjaar, naar evenredigheid van de duur van het dienstverband gedurende die periode en zoveel eerder als het dienstverband eerder eindigt.

Paragraaf 5.7 Eindejaarsuitkering

Artikel 5.7.1 Algemeen

1. De werknemer heeft recht op een structurele eindejaarsuitkering van 2% en in 2003 een incidentele eindejaarsuitkering van 0,55% van zijn jaarsalaris met een minimum van 700 euro. Het minimum van 700 euro heeft in 2003 betrekking op de som van de structurele en incidentele eindejaarsuitkering.
2. Bij een deeltijddienstverband of een dienstverband gedurende een deel van het jaar wordt de eindejaarsuitkering en het minimumbedrag naar rato aangepast.
3. De werkgever betaalt de eindejaarsuitkering in december; bij ontslag vindt betaling plaats bij de laatste salarisbetaling.
4. De incidentele eindejaarsuitkering geldt niet voor werknemers van wie het dienstverband voor 1 september 2003 is geëindigd.
5. Op de in lid 4 vermelde incidentele eindejaarsuitkering zijn de leden 2 en 3 overeenkomstig van toepassing.

Hoofdstuk 6 Onkosten in verband met de arbeid

Paragraaf 6.1 Algemeen

Artikel 6.1.1 Aanspraak op vergoeding of tegemoetkoming

1. De werknemer heeft, overeenkomstig het gestelde in dit hoofdstuk, aanspraak op vergoeding van of tegemoetkoming in de onkosten die hij in verband met zijn arbeid maakt.
2. Artikel 1.3 lid 6 is niet van toepassing bij de aanspraken in artikel 6.2.1 lid 1 en lid 3, met dien verstande dat met betrekking tot lid 3 een vergoeding geldt naar rato van het aantal dagen waarop wordt gereisd. Voor artikel 6.2.2, artikel 6.2.3, artikel 6.3.1, artikel 6.3.2 en artikel 6.4.1 is artikel 1.3 lid 6 eveneens niet van toepassing.

Paragraaf 6.2 Verhuiskosten, reis- en verblijfkosten

Artikel 6.2.1 Verhuiskosten, reiskosten woon-werkverkeer

1. De werknemer aan wie de verhuisplicht in artikel 9.1.1 lid 3, is opgelegd, heeft recht op vergoeding van de daaruit voortvloeiende, noodzakelijk te maken, kosten op basis van een vooraf door de werkgever goedgekeurde begroting.
2. De werknemer die, anders dan op grond van de verplichting in lid 1, nabij of meer nabij de standplaats gaat wonen, kan recht hebben op een tegemoetkoming in de daaruit voortvloeiende noodzakelijk te maken kosten.
3. De werknemer wiens woonplaats en standplaats niet samenvallen kan recht hebben op een tegemoetkoming in de noodzakelijk te maken reiskosten.
4. Ten aanzien van de vergoeding respectievelijk de tegemoetkoming, stelt de werkgever, in overeenstemming met de Ondernemingsraad, nadere regels.

Artikel 6.2.2 Reis- en verblijfkosten dienstreis

1. Onder een dienstreis wordt verstaan een tijdelijke verplaatsing in opdracht van de werkgever teneinde arbeid te verrichten buiten de standplaats.
2. De werknemer heeft recht op vergoeding van de noodzakelijk te maken reis- en verblijfkosten voor een dienstreis.
3. In geval van een buitenlandse dienstreis vindt de vergoeding uitsluitend plaats op basis van een voor de aanvang van de dienstreis door de werkgever goedgekeurde begroting.
4. Ten aanzien van de vergoeding stelt de werkgever, in overeenstemming met de Ondernemingsraad, nadere regels.

Artikel 6.2.3 Kosten in verband met afwijkende arbeidstijd

1. Noodzakelijk te maken reiskosten in het kader van de spoedeisende arbeid in artikel E.3.2 lid 5, worden vergoed overeenkomstig artikel 6.2.2, met dien verstande dat de reiskosten, welke tussen 22.00 uur en 06.00 uur met eigen auto worden gemaakt, in ieder geval als noodzakelijke kosten worden aangemerkt.
2. Noodzakelijk te maken maaltijkosten in verband met de afwijkende arbeidstijd in artikel 7.2.2 worden vergoed overeenkomstig artikel 6.2.2.

Paragraaf 6.3 Kosten van studie en opleiding

Artikel 6.3.1 Door de werkgever opgedragen opleiding

1. De werknemer aan wie de opdracht in artikel 9.1.1 lid 4, wordt gegeven, heeft, op basis van een vooraf door de werkgever goedgekeurde begroting, recht op vergoeding van de noodzakelijk te maken kosten.
2. Indien de arbeidsovereenkomst van de werknemer, aan wie de kosten in lid 1 zijn vergoed, op verzoek van de werknemer wordt beëindigd, binnen 1 jaar nadat de opdracht in lid 1 is voltooid of redelijkerwijs had moeten zijn voltooid, is de werknemer verplicht tot volledige terugbetaling van de vergoede kosten. Indien bedoelde beëindiging van de arbeidsovereenkomst binnen 2 jaar plaatsvindt, is de werknemer verplicht tot gedeeltelijke terugbetaling van bedoelde kosten, met dien verstande dat de verplichting tot volledige terugbetaling, telkens na verloop van een volle kalendermaand, in het tweede jaar, met 1/12 deel van de volledige terugbetaling wordt verminderd. Het in dit lid gestelde is van toepassing tenzij uitdrukkelijk anders is overeengekomen.

Artikel 6.3.2 Studiefaciliteiten

1. Op verzoek van de werknemer wordt een tegemoetkoming verstrekt, op basis van een vooraf door de werkgever goedgekeurde begroting, in de noodzakelijk te maken kosten in verband met opleiding, indien en voor zolang met de opleiding, naar het oordeel van de werkgever, tevens het belang van de werkgever is gediend.
2. De tegemoetkoming bedraagt 50% van de kosten in lid 1. In bijzondere gevallen kan de werkgever hiervan ten gunste van de werknemer afwijken.
3. Ten aanzien van de tegemoetkoming is artikel 6.3.1 lid 2, van overeenkomstige toepassing.

Paragraaf 6.4 Beroepskosten

Artikel 6.4.1 Algemeen

De werknemer heeft aanspraak op een verstrekking of vergoeding voor onkosten die hij in verband met zijn arbeid maakt, indien daarvoor voorafgaande toestemming van de werkgever is verkregen.

Hoofdstuk 7 Arbeidsduur en arbeidstijd

Paragraaf 7.1 Arbeidsduur

Artikel 7.1.1 arbeidsduur

De volledige arbeidsduur per week bedraagt 38 uren..

Artikel 7.1.2 (Vervallen.)

Artikel 7.1.3 Werken in deeltijd

1. De werkgever bepaalt of een functie in de volledige of in minder dan de volledige arbeidsduur zal worden vervuld.
2. De werknemer kan de werkgever verzoeken om aanpassing van zijn arbeidsduur, indien zijn dienstverband tenminste een jaar heeft geduurd.
3. Voor de berekening van de termijn van een jaar worden perioden waarin arbeid wordt verricht, die elkaar opvolgen met een onderbreking van niet meer dan drie maanden, samengeteld.
4. De werknemer dient het verzoek tot aanpassing van de arbeidsduur tenminste vier maanden voor de gewenste ingangsdatum schriftelijk aan de werkgever te melden. Bij deze melding dient het tijdstip van ingang, de omvang van de aanpassing van de arbeidsduur per week, en de gewenste spreiding van de resterende uren opgegeven te worden.
5. De werknemer kan ten hoogste eenmaal per twee jaren, nadat de werkgever een verzoek om aanpassing van de arbeidsduur heeft ingewilligd of afgewezen, opnieuw een verzoek indienen.
6. De werkgever pleegt overleg met de werknemer over zijn verzoek.
7. De werkgever willigt het verzoek van de werknemer om aanpassing van de arbeidsduur in, voor zover het betreft het tijdstip van ingang en de omvang van de aanpassing, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten
8. De werkgever stelt de spreiding van de uren vast overeenkomstig de wensen van de werknemer. De werkgever kan de gewenste spreiding van de uren wijzigen, indien hij daarbij een zodanig belang heeft dat de wens van de werknemer daarvoor naar maatstaven van redelijkheid en billijkheid moet wijken.
9. De beslissing op het verzoek om aanpassing van de arbeidsduur wordt door de werkgever schriftelijk aan de werknemer meegedeeld. Indien de werkgever het verzoek niet inwilligt of de spreiding van de uren vaststelt in afwijking van de wensen van de werknemer, wordt dit onder schriftelijke opgave van de redenen meegedeeld.
10. Bij vermindering van de arbeidsduur is in ieder geval sprake van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang, indien die vermindering leidt tot ernstige problemen:
 - a. voor de bedrijfsvoering bij de herbezetting van de vrijgekomen uren;
 - b. op het gebied van de veiligheid; of,
 - c. van roostertechnische aard.
11. Bij vermeerdering van de arbeidsduur is in ieder geval sprake van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang, indien die vermeerdering leidt tot ernstige problemen:

- a. van financiële of organisatorische aard;
 - b. wegens het niet voorhanden zijn van voldoende werk; of,
 - c. omdat de vastgestelde formatieruimte of personeelsbegroting daartoe ontoereikend is.
12. Indien de werkgever niet een maand voor het beoogde tijdstip van ingang van de aanpassing op het verzoek heeft beslist, wordt de arbeidsduur aangepast overeenkomstig het verzoek van de werknemer.
 13. Op een daartoe gedaan verzoek van werknemer kan de werkgever in bijzondere gevallen ten gunste van de werknemer afwijken van het gestelde in dit artikel.
 14. De werkgever kan het dienstverband van een werknemer niet opzeggen wegens de omstandigheid dat de werknemer in of buiten rechte om aanpassing van de arbeidsduur heeft verzocht.

Artikel 7.1.4 Leeftijdsuren

1. Indien de werknemer de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt, kan op zijn verzoek de voor hem geldende arbeidsduur per dag, voor de dagen dat deze 8 uur bedraagt, met toestemming van de werkgever met een half uur per dag worden verkort. De werkgever kan ter zake nadere regels stellen.
2. Artikel 1.3 lid 6 is niet van toepassing.
3. Bij deelname aan een seniorenregeling bestaat geen aanspraak op bovengenoemde leeftijdsuren.

Paragraaf 7.2 Arbeids- en rusttijden

Artikel 7.2.1 Algemeen

1. De werknemer is verplicht zich te houden aan de door de werkgever voor hem vastgestelde arbeids- en rusttijden.
2. Inzake arbeidstijd, arbeidstijd op zondag en arbeid in nachtdienst, alsmede inzake rusttijd en pauze, is de standaardregeling van toepassing als bedoeld in de Arbeidstijdenwet (Stb. 1995, 598), behoudens het gestelde in het volgende lid.
3. In afwijking van lid 2 kan de werkgever, met door de werknemersorganisaties aangewezen vertegenwoordigers voor lokaal overleg, een collectieve regeling in de zin van artikel 1.3 van de Arbeidstijdenwet overeenkomen.

Artikel 7.2.2 Afwijkende arbeidstijd

Indien de bedrijfsvoering dit naar het oordeel van de werkgever vereist, is de werknemer verplicht overwerk, verschoven dienst, dienst op feestdag of, indien dit in de arbeidsovereenkomst is opgenomen, onregelmatige dienst of bereikbaarheids- en aanwezigheidsdienst te verrichten. Paragraaf 5.3 is van toepassing.

Artikel 7.2.3 Dagen waarop arbeid wordt verricht

1. De arbeidstijd wordt zodanig geregeld, dat de werknemer gemiddeld per week op niet meer dan 5 dagen en zoveel mogelijk aaneengesloten, arbeid verricht.
2. Zoveel mogelijk wordt geen arbeid verricht op zaterdagen en zondagen en op de feestdagen als genoemd in artikel 2.1 sub e.
3. Van het gestelde in lid 1 en lid 2 kan worden afgeweken, indien de bedrijfsvoering zulks naar het oordeel van de werkgever vereist.
4. De werknemer wordt bij de regeling van zijn arbeidstijd zo weinig mogelijk in zijn zondagsrust beperkt en hem wordt zoveel mogelijk de gelegenheid geboden op zondag en de voor hem geldende kerkelijke feestdagen zijn kerk te bezoeken.
5. Lid 4 vindt, ten aanzien van de zondag, voor de werknemer, die in verband met zijn godsdienstige opvattingen de wekelijkse rustdag op een andere dag viert, overeenkomstige toepassing indien hij de werkgever hierom schriftelijk heeft verzocht.

Artikel 7.2.4 Dienstrooster

1. Van diensten, die als regel plaatsvinden op wisselende dagen en/of wisselende tijden, en van aanwezigheids- of bereikbaarheidsdiensten, wordt een dienstrooster samengesteld.
2. De samenstelling van een dienstrooster geschiedt na overleg met de, aan het rooster, deelnemende, werknemers. De vaststelling van een dienstrooster geschiedt door de werkgever in overeenstemming met de Ondernemingsraad.
3. Een dienstrooster geldt voor onbepaalde tijd, tenzij dit om redenen van dienstbelang niet mogelijk is.
4. Alvorens een dienstrooster wordt ingevoerd of gewijzigd, wordt, voorzover vereist, de goedkeuring afgewacht van de Regionale Dienst voor Inspectie van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en wordt het rooster opgehangen op een plaats die voor alle belanghebbenden vrij toegankelijk is.

Artikel 7.2.5 Overdracht dienst

Overdracht van de dienst vindt binnen de arbeidstijd plaats.

Paragraaf 7.3 Seniorenregeling

Artikel 7.3.1 Algemeen

- a. De volgende seniorenregelingen zijn van toepassing (geweest) op de werknemers van de universiteiten, met vermelding van de geldingsduur en de vindplaats in deze CAO:
SOP: Geldig van 1 mei 1993 tot 1 april 1997, overgangsrecht opgenomen in Bijlage N, paragraaf N 3;
- b. SUM: Geldig van 1 april 1997 tot 1 augustus 1998, overgangsrecht opgenomen in Bijlage N 2;

- c. Leeftijdsbewust kwaliteitsbeleid: Geldig vanaf 1 augustus 1998 tot 1 augustus 2003, regeling opgenomen in Bijlage N, paragraaf N 1;
- d. Algemene Seniorenregeling 1998: Geldig vanaf 1 augustus 1998 tot en met 31 december 2003, opgenomen in Bijlage N, paragraaf N 0;
- e. Seniorenregeling 2004: Geldig vanaf 1 januari 2004, opgenomen in Bijlage M.

Artikel 7.3.1a Algemene Seniorenregeling 1998

De Algemene Seniorenregeling 1998 geldt tot en met 31 december 2003 en maakt als Bijlage N onderdeel uit van de CAO. Vanaf 1 januari 2004 geldt de Seniorenregeling 2004. Deze regeling is opgenomen in Bijlage M van CAO.

Artikel 7.3.2 (Vervallen.)

Hoofdstuk 8 Vakantie en verlof

Paragraaf 8.1 Vakantie

Artikel 8.1.1 Algemeen

In afwijking van artikel 7:638 Burgerlijk Wetboek wordt de vakantie van de werknemer vastgesteld met inachtneming van het bepaalde in deze paragraaf.

Artikel 8.1.2 Vakantie

1. De werknemer krijgt op zijn verzoek in elk kalenderjaar vakantie met behoud van zijn volledige bezoldiging met inachtneming van het op grond van dit artikel bepaalde. De vakantie wordt slechts verleend, voor zover de belangen van de instelling zich daartegen niet verzetten.
2. Voor de toepassing van lid 1 wordt onder bezoldiging, in de zin van de geldelijke vergoedingen voor onregelmatige dienst en voor bereikbaarheids- en aanwezigheidsdienst, verstaan het bedrag dat, in de 3 kalendermaanden voorafgaand aan het tijdstip van ingaan van de vakantie, gemiddeld aan bedoelde vergoedingen werd genoten.
3. (Vervallen.)
4. De werkgever stelt met inachtneming van lid 7 regels vast omtrent de duur van de vakantie en hetgeen op de vakantie betrekking heeft.
5. Het aantal vakantiedagen bedraagt bij een volledige arbeidsduur 31 dagen van 8 uren.
6. Het verzoek van een werknemer om vakantie op te nemen op een voor zijn in verband met zijn religieuze opvattingen geldende feestdag, wordt ingewilligd tot een maximum van vijf verlofdagen per jaar, tenzij het dienstbelang dit onmogelijk maakt.
7. Na overeenstemming in de Ondernemingsraad kan de werkgever bepalen dat maximaal 7 van de dagen genoemd in lid 5 collectief worden opgenomen.
8. Na instemming in het lokaal overleg kunnen, indien er sprake is van een solistische functie, of een functie in een kleine werkeenheid, maximaal 7 verlofdagen worden omgezet in extra werkdagen, uit te betalen met inachtneming van artikel 9.8.7 lid 2.
9.
 - a. De werknemer neemt de vakantie op in het jaar dat zij wordt toegekend. De werkgever stelt, met inachtneming van de tweede zin van lid 1, de werknemer daartoe in staat. Het is de werknemer uitsluitend toegestaan verloftegoeden over een jaargrens mee te nemen indien daarover een afspraak met de werkgever is gemaakt.
 - b. Indien de werknemer zijn verlofgoed in een jaar niet in zijn geheel opneemt, maakt hij, ter voorkoming van problemen in de bedrijfsvoering van de instelling en ter voorkoming van verlofstuwmeren, afspraken met de werkgever over hoe het tegoed wordt opgenomen, door:
 - toepassing van de meerjaren spaarvariant genoemd in artikel 9.8.6a;
 - toepassing van de flexibele werkduur, zoals opgenomen in artikel 9.8.6b, in het daarop volgend jaar, met verlaging van het gemiddeld aantal arbeidsuren per week, totdat het tegoed aan verlofdagen is opgenomen;
 - een andere afspraak die het tegoed reduceert.

- c. Indien de werknemer op 1 juli geen afspraken heeft gemaakt met de werkgever, kan de werkgever een periode van vakantie vaststellen van maximaal vier maal de voor de werknemer geldende arbeidsduur per week. De uitkomsten onder b en c worden schriftelijk door de werkgever bevestigd.
10. Na overeenstemming in het lokaal overleg kan de werkgever een met het vorige lid afwijkende of aanvullende afspraak maken ter voorkoming van verlofstuwmeren.
11. Voor de werknemer of groepen van werknemers die voor 1 september 2003 jaarlijks ADV valuteerde, bestaat voor de werkgever de mogelijkheid lokaal af te spreken dit beleid te continueren. Het in lid 5 genoemde verloftegoed van de werknemer wordt dan verminderd met het aantal gevaluteerde dagen.
12. a. Onverminderd het bepaalde in artikel 7:635 Burgerlijk Wetboek worden de vakantiedagen genoemd in lid 5 gedurende langdurige ziekte of arbeidsongeschiktheid over maximaal 6 maanden opgebouwd. Bij gedeeltelijke langdurige ziekte of arbeidsongeschiktheid vindt gedeeltelijke opbouw plaats. Reeds opgebouwde rechten vervallen niet bij ziekte.
- b. Onverminderd het bepaalde onder a, blijft bij langdurige ziekte of arbeidsongeschiktheid de voorafgaand aan de eerste dag van ziekte c.q. arbeidsongeschiktheid de tussen de werknemer en werkgever geldende afspraak over de invulling van de flexibele werkduur van kracht, ook indien in de periode van langdurige ziekte of arbeidsongeschiktheid de termijn van de afspraak wordt overschreden. De verrekening van de met de afspraak gemoeide verlofdagen met het verloftegoed wordt begrensd tot en met zes maanden na de eerste ziektedag.

Artikel 8.1.3 Leeftijdscategorie

In het kader van leeftijdsbewust personeelsbeleid wordt, uitgaande van een volledige arbeidsduur, het aantal vakantiedagen in artikel 8.1.2 lid 5 volgens onderstaande tabel verhoogd, met ingang van het kalenderjaar waarin de werknemer genoemde leeftijd of leeftijdscategorie bereikt:

Leeftijd	Verhoging
18 jaar	3 werkdagen
19 jaar	2 werkdagen
20 jaar	1 werkdag
30 t/m 39 jaar	1 werkdag
40 t/m 44 jaar	2 werkdagen
45 t/m 49 jaar	3 werkdagen
50 t/m 54 jaar	4 werkdagen
55 t/m 59 jaar	5 werkdagen
60 jaar en ouder	6 werkdagen

Artikel 8.1.4 en artikel 8.1.5 (Vervallen.)

Paragraaf 8.2 Verlof

Artikel 8.2.1 Buitengewoon verlof

1. De werkgever kan aan de werknemer, op diens verzoek, buitengewoon verlof verlenen, overeenkomstig het bepaalde in deze paragraaf en met inachtneming van het bepaalde in de Wet arbeid en zorg (Stb. 2001, 567). Ter beoordeling van een verzoek om verlof kan de werkgever aan de werknemer om nadere argumentatie en documentatie vragen.
2. De werknemer, die werkt volgens een dienstrooster heeft geen aanspraak op het verlof in artikel 8.2.2, op zaterdagen en op zondagen, alsmede op de feestdagen in artikel 2.1 sub e, tenzij de reden voor dat verlof onvoorzien was. Daarentegen bestaat wel aanspraak op bedoeld verlof op doordeweekse dagen. Eventueel samenvallende roostervrije dagen verschuiven in dat geval naar een ander tijdstip.
3. Het verlof, anders dan in artikel 8.2.2 en artikel 8.2.6, kan worden geweigerd, dan wel worden ingetrokken in geval de werkgever van oordeel is dat de bedrijfsvoering het verlenen van verlof niet toestaat.
4. Voor zover het verlof betrekking heeft op van te voren bepaalbare of voorzienbare gebeurtenissen, dient het op een zodanig tijdstip te worden aangevraagd, dat de gebruikelijke besluitvormingsprocedure kan worden doorlopen. Te laat aanvragen van verlof kan een grond voor weigering vormen.
5. Artikel 1.3 lid 6 is niet van toepassing bij de aanspraken in artikel 8.2.2, artikel 8.2.3, behoudens lid 6 en lid 7, artikel 8.2.4 en artikel 8.2.6, met dien verstande dat in al deze gevallen het verlof niet meer bedraagt dan de arbeidstijd op de betreffende verlofdag.

Artikel 8.2.2 Buitengewoon verlof, met (gedeeltelijk) behoud van bezoldiging

De werkgever verleent aan de werknemer buitengewoon verlof met behoud van bezoldiging bij de navolgende gebeurtenissen c.q. omstandigheden:

- a. bij bevalling van zijn echtgenote, mede voor het doen van geboorte-aangifte: 2 dagen;
- b. in geval van adoptie: de eerste 5 dagen van het adoptieverlof, onder verrekening van de uitkering op grond van artikel 3:7 lid 2 Wet arbeid en zorg;
- c. bij ondertrouw en huwelijk van de werknemer: 1 dag respectievelijk 4 dagen;
- d. ter gelegenheid van het 25- en 40-jarig dienst- of huwelijksjubileum van de werknemer, alsmede het 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksjubileum van ouders, schoonouders en stiefouders van de werknemer: 1 dag;
- e. voor het zoeken van een woning, in het geval de werknemer een verhuisplicht is opgelegd: 1 dag;
- f. voor een verhuizing van de werknemer indien een verhuisplicht is opgelegd: 2 dagen;
- g. bij het overlijden van de echtgeno(o)t(e), een ouder, schoon- of stiefouder, kind, stief- of pleegkind, schoonzoon of -dochter: maximaal 4 dagen; bij het overlijden van bloed- of aanverwanten in de tweede graad: maximaal 2 dagen; en in de derde of vierde graad: 1 dag, tenzij de werknemer belast is met de regeling van de begrafenis en de nalatenschap, in welk geval maximaal 4 dagen verlof kan worden verleend;
- h. voor de noodzakelijke verzorging ten gevolge van ziekte van echtgeno(o)t(e) of partner, inwonend (pleeg)kind of de eigen ouders: per periode van 12 maanden maximaal twee maal de arbeidsduur per week, waarbij

- de werknemer recht behoudt op 70% van het loon, maar tenminste het voor hem geldende wettelijke minimumloon, en ten hoogste 70% van het maximum dagloon als bedoeld in artikel 9, eerste lid, van de Coördinatiewet sociale verzekering;
 - in de periode genoemd in de aanhef van dit lid is inbegrepen, indien ten gevolge van ziekte van de echtgeno(o)t(e) of van kinderen beneden de leeftijd van 14 jaar de aanwezigheid van de werknemer thuis noodzakelijk is: maximaal 3 dagen met behoud van bezoldiging;
- i. voor het brengen naar en afhalen van een ziekenhuis of verpleeginrichting van degenen, bedoeld in sub h, voor zover dit niet door een ander dan de werknemer kan geschieden;
 - j. voor een opleiding als bedoeld in artikel 9.1.1 lid 4, voorzover naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk;
 - k. voor het bijwonen van het huwelijk van zijn kind, geadopteerd kind, stief- of pleegkind: 1 dag.

Artikel 8.2.3 Vakbondsverlof, met behoud van bezoldiging

1. De werkgever verleent aan de werknemer, die lid is van een vereniging van werknemers aangesloten bij één van de werknemersorganisaties, buitengewoon verlof met behoud van bezoldiging, voor het bijwonen van vergaderingen van statutaire organen van deze vereniging, voor kaderactiviteiten en voor cursussen, overeenkomstig het bepaalde in dit artikel.
2. Verlof wordt verleend voor het bijwonen van vergaderingen van commissies van overleg, alsmede voor één voorvergadering per vorenbedoelde vergaderingen.
3. Verlof wordt verleend voor het bijwonen van vergaderingen van statutaire organen van bedoelde verenigingen, van centrale organisaties, waarbij deze verenigingen zijn aangesloten of van internationale organisaties waarbij die verenigingen zijn aangesloten. Voorwaarde is dat de werknemer aan die vergadering deelneemt:
 - a. voorzover het betreft vergaderingen van verenigingen als bestuurslid van die vereniging of onderdeel daarvan of als afgevaardigde van dat onderdeel;
 - b. voorzover het betreft vergaderingen van centrale organisaties, waarbij de verenigingen zijn aangesloten, als bestuurslid van die centrale organisatie dan wel als afgevaardigde of bestuurslid van een bij die organisatie aangesloten vereniging;
 - c. voorzover het betreft vergaderingen van een internationale organisatie waarbij bedoelde vereniging is aangesloten, als bestuurslid van deze organisatie dan wel als afgevaardigde of bestuurslid van een bij die organisatie aangesloten vereniging.
4. Verlof wordt verleend voor het ontplooiën van bestuurlijke of vertegenwoordigende activiteiten binnen zijn organisatie of daarbij aangesloten vereniging indien de activiteiten ertoe strekken de doelstellingen van die centrale of die vereniging te ondersteunen.
5. Verlof wordt verleend voor het op uitnodiging van een organisatie als cursist deelnemen aan een cursus.
6. Het verlof in de leden 3 en 4 bedraagt ten hoogste 15 respectievelijk 26 dagen per kalenderjaar; het verlof genoemd in lid 5 bedraagt ten hoogste 6 dagen per 2 kalenderjaren.
7. Het verlof in de leden 2, 3 en 4 bedraagt in totaal ten hoogste 30 dagen per kalenderjaar. Dit maximum wordt verhoogd tot 40 dagen, indien de werknemer lid is van het hoofdbestuur van één van de werknemersorganisaties, dan wel lid is van het dagelijks bestuur van een, bij bedoelde werknemersorganisatie, aangesloten vereniging van werknemers, voorzover betrokken bij de totstandkoming van de CAO.

Artikel 8.2.4 Overige buitengewoon verlof, al dan niet met behoud van bezoldiging

1. De werkgever kan aan de werknemer, al dan niet met behoud van bezoldiging, verlof verlenen ten behoeve van:
 - a. de opleiding in artikel 6.3.2;
 - b. sabbatical leave of anderszins ten behoeve van wetenschappelijke doeleinden;
 - c. het bijwonen van vergaderingen van landelijke kerkelijke organen waarvan de werknemer lid is.
2. De werkgever kan aan de werknemer, al dan niet met behoud van bezoldiging, (aanvullend) verlof verlenen in geval van bijzondere omstandigheden, waaronder mede worden verstaan calamiteiten, adoptie of noodzakelijke aanwezigheid thuis in verband met de gezondheidstoestand van tot het huishouden van de werknemer behorende personen.
3. De werkgever kan aan de werknemer, al dan niet met behoud van bezoldiging, verlof verlenen voor het verrichten van activiteiten in het kader van de identiteit van de instelling of wegens algemeen maatschappelijk belang, waaronder wordt verstaan het verrichten van activiteiten voor groepen in een algemeen erkende achterstandspositie.
4. Bij toekenning van het verlof in lid 1, lid 2 en lid 3 vermeldt de werkgever of al dan niet sprake is van behoud van bezoldiging.
5. De werknemer, die na afloop van het verleende verlof zijn arbeid niet hervat, wordt geacht met onmiddellijke ingang ontslag te hebben genomen tenzij, naar het oordeel van de werkgever, binnen een redelijke termijn aannemelijk wordt gemaakt, dat er geldige redenen waren om de arbeid niet te hervatten. In het laatste geval wordt het verlof geacht te zijn verlengd tot het tijdstip, waarop deze geldige redenen hebben opgehouden te bestaan.

Artikel 8.2.5 Ouderschapsverlof

De werkgever stelt, in overeenstemming met de Ondernemingsraad, nadere regels inzake bovenwettelijk ouderschapsverlof.

Artikel 8.2.6 Zwangerschaps- en bevallingsverlof

1. De werkneemster heeft recht op zwangerschapsverlof vanaf de dag waarop de bevalling, blijkens een verklaring van een geneeskundige of een verloskundige aangevende de vermoedelijke datum van de bevalling, binnen 6 weken is te verwachten.
2. Het verlof in lid 1 vangt uiterlijk 4 weken voorafgaand aan bedoelde datum aan.
3. De werkneemster heeft recht op een bevallingsverlof van 10 weken vanaf de dag volgend op die van de bevalling. Dit verlof wordt verlengd tot ten hoogste 16 weken, indien en voorzover het zwangerschapsverlof, om andere redenen dan wegens ziekte minder dan 6 weken heeft bedragen.

Hoofdstuk 9 Overige rechten en verplichtingen van de werknemer

Paragraaf 9.1 Uitoefening functie

Artikel 9.1.1 Algemeen

1. De werknemer is verplicht zijn functie naar zijn beste vermogen uit te oefenen, zich als een goed werknemer te gedragen en te handelen naar de aanwijzingen door of vanwege de werkgever gegeven.
2. Van de werknemer wordt verwacht dat hij bij de uitoefening van zijn functie en in zijn persoonlijk en gemeenschappelijk optreden naar buiten, naar vermogen in de geest van de doelstelling van de universiteit te werk gaat.
3. De werknemer kan worden verplicht te gaan wonen in of nabij de standplaats, indien dit naar het oordeel van de werkgever, gelet op de aard van de functie, noodzakelijk is voor de goede vervulling daarvan.
4. Na overleg met de werknemer kan de werkgever hem, met het oog op een goede uitoefening van zijn functie, nu en in de toekomst, dan wel met het oog op een beoogde functiewijziging, opdracht geven tot het volgen van een opleiding c.q. het behalen van een diploma.
5. Ten aanzien van de loopbaanontwikkeling van de werknemer is het bepaalde in artikel H.3.2 van toepassing.
6. Het is de werknemer niet toegestaan, zonder toestemming van de werkgever, gedurende de arbeidstijd alcoholhoudende dranken te gebruiken.

Artikel 9.1.2 Functiewijziging

1. De werkgever kan, na overleg met de werknemer, diens functie wijzigen of hem een (andere) functie, eventueel bij een ander dienstonderdeel opdragen, mits passend in de zin van artikel D.2.1 lid 2.
2. De werkgever stelt, in overeenstemming met de Ondernemingsraad, een procedure vast.
3. De werknemer kan bezwaar maken tegen de door de werkgever gestelde passendheid van een functiewijziging of een opgedragen andere functie.
4. Alvorens te beslissen op het ingediende bezwaar vraagt de werkgever advies aan de adviescommissie genoemd in artikel 11.1.3.

Paragraaf 9.2 Relaties met derden

Artikel 9.2.1 Verplichting werknemer ingevolge overeenkomsten met derden

Indien regelen zijn gesteld met betrekking tot overeenkomsten van de universiteit met derden, is de werknemer die aan de uitvoering van een dergelijke overeenkomst deelneemt, verplicht

zich naar die regelen, alsmede naar de inhoud van de desbetreffende overeenkomst te gedragen.

Artikel 9.2.2 Geheimhouding

1. De werknemer is verplicht tot geheimhouding van hetgeen hem uit hoofde van zijn functie ter kennis komt, voor zover die verplichting uit de aard der zaak volgt of hem uitdrukkelijk is opgelegd. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van het dienstverband.
2. De in lid 1 bedoelde verplichting bestaat niet tegenover hen, die delen in de verantwoordelijkheid voor een goede uitoefening van zijn functie door de werknemer, noch tegenover hen, wier medewerking bij die uitoefening noodzakelijk is te achten, indien en voor zover deze zelf tot geheimhouding verplicht zijn of zich daartoe verplichten. Het in de vorige zin gestelde geldt met inachtneming van wettelijke bepalingen inzake het beroepsgeheim.
3. Onverminderd wettelijke verplichtingen, die op de werkgever rusten, is de werkgever verplicht tot geheimhouding van hetgeen hem met betrekking tot de persoon van de werknemer uit hoofde van diens functie bekend is, tenzij de werknemer tot het verstrekken van op zijn persoon betrekking hebbende gegevens toestemming geeft.

Artikel 9.2.3 Arbeid te eigen behoefte en voor derden

Het is de werknemer niet toegestaan zonder toestemming van de werkgever in de gebouwen of op de terreinen van de werkgever te eigen behoefte of voor derden arbeid te verrichten respectievelijk te laten verrichten.

Artikel 9.2.4 Persoonlijk voordeel

Het is de werknemer niet toegestaan deel te nemen aan leveranties aan de werkgever, daarvan persoonlijk voordeel te genieten of op te treden als tussenpersoon bij verzekeringen, waarbij de werkgever partij is.

Paragraaf 9.3 Nevenwerkzaamheden

Artikel 9.3.1

1. Het is de werknemer verboden een dienstverband aan te gaan met of arbeid te verrichten voor een ander dan de werkgever, indien dit naar het oordeel van de werkgever:
 - a. schadelijk kan zijn voor de goede uitoefening van zijn functie; of,
 - b. niet in overeenstemming is met het aanzien van de door hem beklede functie.
2. De werknemer is verplicht zich te gedragen naar hetgeen door de werkgever ten aanzien van het aanvaarden van nevenfuncties of het verrichten van nevenwerkzaamheden is bepaald.

3. De werkgever stelt, in overeenstemming met de Ondernemingsraad, nadere regels ten aanzien van nevenwerkzaamheden.

Paragraaf 9.4 Octrooi- en auteursrecht

Artikel 9.4.1 Algemeen

1. De werknemer is verplicht zich te houden aan hetgeen door de werkgever, met inachtneming van wettelijke bepalingen, in redelijkheid wordt bepaald ten aanzien van het octrooirecht en het auteursrecht.
2. De werkgever kan, in overeenstemming met de Ondernemingsraad, nadere regels stellen met betrekking tot het in artikel 9.4.2 en artikel 9.4.3 bepaalde.

Artikel 9.4.2 Meldingsplicht

1. De werknemer die tijdens of anderszins in samenhang met de uitoefening van zijn functie een mogelijk octrooieerbare uitvinding doet dan wel door kweekarbeid een ras wint, waarop mogelijk kwekersrecht kan worden verkregen, is verplicht daarvan schriftelijk mededeling te doen aan de werkgever onder overlegging van zodanige gegevens dat de werkgever zich een oordeel kan vormen over de aard van de uitvinding respectievelijk het ras.
2. De verplichting in lid 1 ontstaat op het moment dat de werknemer redelijkerwijze tot het oordeel heeft kunnen komen, dat er van een zodanige uitvinding of van een zodanig ras sprake kan zijn. De werknemer wordt in ieder geval geacht tot een dergelijk oordeel te kunnen komen op het moment dat de uitvinding is voltooid respectievelijk het ras is gewonnen.
3. Het in dit artikel bepaalde is zoveel mogelijk van overeenkomstige toepassing ingeval de werknemer een auteursrechtelijk beschermd werk vervaardigt, indien en voorzover de werkgever niet anders heeft bepaald.

Artikel 9.4.3 Overdracht en behoud van rechten

1. Onverminderd het bepaalde in artikel 12 van de Rijsoctrooiwet, Stb. 1995, 51, artikel 31 van de Zaaizaad en Plantgoedwet, Stb. 1966, 455, en artikel 7 van de Auteurswet, Stb. 1912, 308, draagt de werknemer, indien en voorzover hem andere dan persoonlijkheidsrechten toekomen op de uitvinding, het ras of het werk, waarvoor de meldingsplicht in artikel 9.4.2 bestaat, deze rechten op een daartoe strekkend verzoek geheel of gedeeltelijk over aan de werkgever, teneinde deze in staat te stellen om daarvan binnen een nader te bepalen termijn in het kader van de vervulling van zijn wettelijke taken gebruik te maken.
2. Zodra de in lid 1 bedoelde termijn verstreken is, zonder dat de werkgever daadwerkelijk van de aan hem overgedragen rechten gebruik heeft gemaakt, is de werknemer gerechtigd deze terug te vorderen. Indien de werknemer vervolgens overgaat tot exploitatie is de tweede volzin van lid 3 van overeenkomstige toepassing.

3. Behoudens in gevallen waarin zwaarwegende belangen van de universiteit zich daartegen verzetten, is de werknemer gerechtigd niet aan het verzoek als bedoeld in lid 1 te voldoen. In dat geval kan de werkgever bepalen dat de door hem geïnvesteerde kosten, waaronder mede begrepen loonkosten, kosten van aan de werknemer ter beschikking gestelde faciliteiten, voorzover direct verband houdend met de totstandkoming van de rechten die de werknemer voor zich wenst te behouden, en samengestelde interest, voor rekening van die werknemer komen. Onder zwaarwegende belangen van de universiteit worden mede verstaan belangen die voortvloeien uit overeenkomsten die door of namens de werkgever met derden zijn aangegaan.

Artikel 9.4.4 Vergoedingen

1. Ingeval de werkgever van de aan haar overgedragen rechten gebruik maakt, heeft de werknemer aanspraak op een billijke vergoeding. Artikel 1.3 lid 6 is niet van toepassing.
2. Bij de vaststelling van de vergoeding wordt rekening gehouden met het geldelijke belang van de werkgever bij de overgedragen rechten en de omstandigheden waaronder het resultaat is behaald.
3. Bij overdracht van rechten komt de werknemer in aanmerking voor vergoeding van de door hem persoonlijk gedragen kosten, die aantoonbaar rechtstreeks verbonden zijn aan het doen van de uitvinding, het kweken van het ras of het vervaardigen van het werk.

Paragraaf 9.5 Specifieke voorzieningen

Artikel 9.5.1 Dienstkleding

De werknemer is verplicht de voor hem door de werkgever voorgeschreven dienstkleding en onderscheidingsteken te dragen. De verstrekking, het herstel, de reiniging en de eventuele verrekening van toegebrachte schade geschiedt volgens de daartoe door de werkgever, in overeenstemming met de Ondernemingsraad, gestelde nadere regels. Artikel 1.3 lid 6 is niet van toepassing.

Artikel 9.5.2 Spaarloonregeling

De werkgever stelt, in overeenstemming met de Ondernemingsraad, nadere regels inzake een spaarloonregeling. Artikel 1.3 lid 6 is niet van toepassing.

Paragraaf 9.6 Gewetensbezwaren

Artikel 9.6.1

De werknemer heeft het recht op grond van ernstige gewetensbezwaren het uitvoeren van bepaalde opdrachten te weigeren. De werknemer is verplicht om de werkgever hiervan terstond in kennis te stellen met vermelding van zijn bezwaren.

Paragraaf 9.7 (Seksuele) Intimidatie, agressie, geweld en discriminatie

Artikel 9.7.1

1. Mede ter bevordering van het welzijn in de werksituatie willen partijen (seksuele) intimidatie, agressie, geweld en discriminatie uitbannen.
2. Ter voorkoming en bestrijding van bovengenoemde vormen van ongewenst gedrag, stelt de werkgever een gedragscode vast.
3. Partijen hebben aan lokaal overleg een aanbeveling omtrent de invulling van deze code gedaan.

Paragraaf 9.8 Keuzemodel arbeidsvoorwaarden

Artikel 9.8.1 en artikel 9.8.2 (Vervallen.)

Artikel 9.8.3 Randvoorwaarden

1. Om werknemers in staat te stellen een verantwoorde keuze te maken is het noodzakelijk dat de instellingen de werknemers goed informeren over de mogelijke keuzen in het ruilen van arbeidsvoorwaarden en de individuele gevolgen van een keuze in fiscale zin, voor de sociale zekerheid of voor pensioenaanspraken.
2. De werknemer is zelf verantwoordelijk voor de gevolgen van zijn keuze.
3. Bij de toepassing van het keuzemodel is artikel 1.3 lid 6 niet van toepassing.
4. De toepassing van het keuzemodel mag er niet toe leiden dat het voor de werknemer beschikbaar aantal vakantieuren onder vier maal de voor de werknemer geldende arbeidsduur per week uitkomt.

Artikel 9.8.4 Definities

1. Onder bronnen worden de arbeidsvoorwaarden verstaan welke door de werknemer ingezet kunnen worden als ruilmiddel tegen andere arbeidsvoorwaarden, de doelen.
2. Het boekjaar is het kalenderjaar, waarop de keuze van de werknemer van bronnen respectievelijk doelen betrekking heeft.

Artikel 9.8.5 Bronnen

1. De werknemer kan kiezen uit de navolgende bronnen in tijd en geld:
 - a. verlofdagen, met een maximum van tien per boekjaar;
 - b. salaris, inclusief vakantiegeld en vaste toelagen;
2. In het lokaal overleg kunnen nadere afspraken worden gemaakt over invoering van extra bronnen.
3. Het maximum genoemd in lid 1 onder a, geldt niet voor zover de verlofdagen worden ingezet voor het doel genoemd in artikel 9.8.6 lid 1 onder f.

Artikel 9.8.6 Doelen

1. De werknemer kan kiezen uit de navolgende doelen in tijd en geld:
 - a. extra dagen;
 - b. extra werkgeversbijdrage voor kinderopvang en/of buitenschoolse opvang en/of gastouderschap;
 - c. fiscale vrijstellingsmogelijkheden, zoals genoemd in artikel H.2.8;
 - d. extra inkomen, te maximeren op een bedrag overeenkomend met 5 dagen per boekjaar;
 - e. extra opbouw FPU/OP/IP/NP volgens de regels van het ABP-pensioenreglement;
 - f. een flexibele werkduur, zoals genoemd in artikel 9.8.6b, indien aan de gestelde vereisten wordt voldaan.
2. Ingeval onder het doel, genoemd onder lid 1 sub a wordt begrepen het meerjaren spaarmodel van artikel 9.8.6a, verlenging ouderschapsverlof of verlof voor het volgen van een studie of opleiding, mogen deze doelen over een periode van meer dan een jaar worden opgebouwd of, in het geval dat het genoemde verlof wordt genoten voordat het is opgebouwd, worden afgelost.
3. In het lokaal overleg kunnen nadere afspraken worden gemaakt over invoering van extra doelen.

Artikel 9.8.6a Meerjaren spaarmodel

1. Gedurende minimaal 3 en maximaal 5 jaar kunnen jaarlijks, naast de verlofdagen genoemd in artikel 9.8.5 lid 1 sub a, 9 extra verlofdagen worden opgespaard ten behoeve van een langdurige, aaneengesloten verlofperiode. De duur van het aaneengesloten langdurig verlof is tenminste gelijk aan het aantal dagen dat in de gekozen periode is gespaard. Artikel 9.8.7 lid 3 is van overeenkomstige toepassing.
2.
 - a. Indien de verlofdagen worden opgenomen ten behoeve van een sabbatical leave, verleent de werkgever bij opname van de opgespaarde dagen een premie in tijd en/of geld.
 - b. Partijen verstaan onder sabbatical leave een langere verlofperiode, waarbinnen de werknemer algemeen of gericht aandacht besteedt aan de eigen employability.
 - c. Als er naar het oordeel van de werkgever sprake is van aanwending ten behoeve van een sabbatical leave en er (ook) sprake is van een bedrijfsbelang, dan komen werkgever en werknemer vooraf op individuele basis overeen:
 1. de wijze van invulling en opname van het verlof;
 2. de duur;
 3. de hoogte van de toe te kennen premie;

4. eventuele nadere voorwaarden.
3. In het lokaal overleg kunnen nadere afspraken gemaakt worden over criteria voor de toepassing van deze modaliteit en voor de bandbreedten die voor eventuele toe te kennen premies in tijd en/of geld worden gehanteerd.
4. Tenzij anders overeengekomen, worden de in het meerjaren spaarmodel opgespaarde verlofdagen uiterlijk opgenomen binnen een jaar na afloop van de spaarperiode. Niet opgenomen verlofdagen vervallen na verloop van vijf jaren na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak in het spaarmodel is ingebracht.
5. Bij beëindiging van het dienstverband dienen de opgespaarde verlofdagen direct voorafgaand hieraan te worden opgenomen. Indien en voorzover dit niet mogelijk is, vindt uitbetaling plaats. Deze uitbetaling geschiedt onder de condities als vermeld in artikel 9.8.7 lid 2.

Artikel 9.8.6b De flexibele werkduur

1. Een werknemer heeft recht op een flexibele werkduur, tenzij het belang van de bedrijfsvoering zich hiertegen verzet. In afwijking op de vorige volzin heeft de werknemer:
 - die werkt in een functieprofiel volgens het functieordeningssysteem in de functiefamilies Onderwijs en Onderzoek; of,
 - de werknemer die is ingedeeld in een van de andere functiefamilies en die wordt gesalarieerd in een in schaal 11 en hoger ingedeelde functie;geen recht op een flexibele werkduur, tenzij hij een afspraak over de invulling van de flexibele werkduur maakt met zijn werkgever.
2. De flexibele werkduur houdt in dat de werknemer een afspraak maakt met zijn leidinggevende over een werktijd per week die afwijkt van de volgens artikel 7.1.1 gebruikelijke volledige arbeidsduur van 38 uren per week. De afwijking bedraagt 2 uren per week, waarvoor de werknemer op jaarbasis 12 verlofdagen inlevert bij een korter dan standaard werkduur, dan wel extra ontvangt bij een langer dan standaard werkduur. De maximale arbeidsduur per week bij toepassing van de flexibele werkduur is 40 uren. Een mogelijke uitwerking van de variaties en gevolgen voor de verlofdagen is in Bijlage P opgenomen.
3. Onderdeel van de afspraak tussen werkgever en werknemer over toepassing van de flexibele werkduur kan zijn, dat perioden worden afgesproken waarin de werknemer meer uren of minder uren per week werkt om pieken of dalen in werkaanbod op te vangen.
4. Een voor 1 september 2003 reeds overeengekomen invulling van de werkduur blijft, in afwachting van overeenstemming in het Lokaal Overleg over de invoering van de flexibele werkduur tot 1 januari 2005, gehandhaafd.
5. De werkgever kan besluiten de werkingssfeer van de flexibele werkduur uit te breiden met andere categorieën werknemers. Na overeenstemming in het Lokaal Overleg kan de toepassing van de flexibele werkduur op categorieën werknemers worden beperkt, of kan worden gekozen voor een andere invulling van de in lid 2 genoemde flexibele werkduur.
6. De afspraak tussen de individuele werknemer en werkgever over de invulling van de flexibele werkduur wordt gemaakt voor de duur van een jaar. Als zich gedurende deze periode onvoorziene omstandigheden voordoen die tot wijziging van de afspraak nopen, treden de werkgever en de werknemer daarover met elkaar in overleg.

7. Indien toepassing van de flexibele werkduur leidt tot extra verlofdagen, worden deze gelijkgesteld aan verlof als bedoeld in artikel 8.1.2. Een en ander laat onverlet het gestelde in artikel 8.1.2 lid 9.

Artikel 9.8.6c Implementatie flexibele werkduur

1. Met inachtneming van artikel 9.8.6b lid 4, wordt de flexibele werkduur ingevoerd met ingang van 1 januari 2004.
2. Voor zover de flexibele werkduur bij toepassing op een werknemer leidt tot extra verlofdagen, kunnen deze niet in het keuzemodel als bron worden ingezet, totdat bij de instelling het keuzemodel hierop is aangepast.
3. De aanpassing en invoering van de flexibele werkduur wordt uiterlijk per 1 januari 2005 na overeenstemming in het Lokaal Overleg gerealiseerd. Bij gebrek aan overeenstemming geldt op 1 januari 2005 de 38-urige werkweek en de voorbeeldregeling van de flexibele werkduur zoals opgenomen in Bijlage P.

Artikel 9.8.7 De waarde van bronnen en doelen

1. De waarde van bronnen en doelen in tijd wordt in de standaard van één werkdag of verlofdag van 8 uren uitgedrukt.
2. De waarde van een verlofdag van 8 uren, indien er een ruil plaats vindt met een bron of doel in geld is door partijen bepaald op 0.38% van het geldende jaarsalaris. Deze waarde is door partijen herrekend naar 5.0% van het maandsalaris bij een volledige werktijd. In dit percentage is opgenomen 8% vakantie-uitkering en 2% structurele eindejaarsuitkering. Eventuele uitbetaling van verlofdagen vindt plaats in de vorm van een toeslag. Deze toeslag wordt niet opgenomen in de grondslagen voor pensioen en salarisgerelateerde uitkeringen.
3. Bij doelen die in een later boekjaar worden genoten zal een verlofdag waardevast een dag blijven.

Artikel 9.8.8 De keuze

1. De werkgever stelt nadere regels vast voor het moment en de wijze waarop werknemers voorafgaand aan het desbetreffende boekjaar jaarlijks hun keuze kenbaar kunnen maken.
2. De keuze van de werknemer kan in beginseluitsluitend betrekking hebben op het volgend boekjaar, tenzij in het model uitdrukkelijk de keuzemogelijkheid tot meerdere boekjaren is aangegeven.

Artikel 9.8.9 De beslissing

1. De beslissing op het ingediende verzoek wordt door de werkgever schriftelijk aan de werknemer meegedeeld.
2. In gevallen waarbij tijd in tijd of geld in geld wordt omgezet, honoreert de werkgever het verzoek van de werknemer.

3. Ten aanzien van een verzoek tot omzetting van tijd in geld of geld in tijd kan de werkgever, nadat zij daarover overleg heeft gehad met de werknemer, dit verzoek onder opgaaf van redenen niet honoreren.
4. Redenen om het verzoek niet te honoreren zijn in ieder geval aanwezig, indien de honorering van het verzoek leidt tot ernstige problemen:
 - a. voor de bedrijfsvoering bij de herbezetting van vrijgekomen uren;
 - b. op het gebied van de veiligheid;
 - c. van roostertechnische aard; of,
- d. wegens het niet voorhanden zijn van voldoende werk; of,
- e. wegens het niet voor handen zijn van voldoende financiering.

Artikel 9.8.10 Slotbepaling

Bij het eindigen van het dienstverband van een werknemer in de loop van het boekjaar, gelden de aanspraken naar evenredigheid tot het aandeel in het volledig boekjaar. Zo nodig zullen nog niet genoten respectievelijk ten onrechte genoten arbeidsvoorwaarden worden verrekend.

Paragraaf 9.9 Aansprakelijkheid en schadeloosstelling

Artikel 9.9.1 Algemeen

1. De werknemer die bij de uitoefening van zijn functie schade toebrengt aan de instelling of aan een derde jegens wie de instelling tot vergoeding van die schade is gehouden, is daarvoor niet aansprakelijk, tenzij die schade een gevolg is van zijn opzet of bewuste roekeloosheid.
2. De werkgever is verplicht de lokalen, werktuigen en gereedschappen waarin of waarmee zij de arbeid doet verrichten, op zodanige wijze in te richten en te onderhouden alsmede voor het verrichten van de arbeid zodanige maatregelen te treffen en aanwijzingen te verstrekken als redelijkerwijs nodig is om te voorkomen dat de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden schade lijdt.
3. De werkgever is jegens de werknemer aansprakelijk voor de schade die de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt, tenzij de werkgever aantoont dat hij de in lid 2 genoemde verplichtingen is nagekomen of dat de schade in belangrijke mate het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer.
4. De werkgever kan terzake van het in dit artikel bepaalde nadere regels stellen.

Hoofdstuk 10 Sociale zekerheid en sociale voorzieningen

Paragraaf 10.1 Sociale Zekerheid

Artikel 10.1.1 Algemeen

1. Voor de werknemer die als overheidswerknemer in de zin van de Wet Privatisering ABP (Stb. 1995, 639) wordt aangemerkt, geldt met betrekking tot de pensioenvoorziening het bepaalde in het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.
2. Voor de werknemer die daartoe in het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP is aangewezen geldt met betrekking tot de pensioenvoorziening het bepaalde in dat Pensioenreglement.
3. Voor de werknemer anders dan in lid 1 en lid 2 geldt geen pensioenvoorziening vanwege de werkgever.
4. Indien een werknemer na het bereiken van de leeftijd van 55 jaar een nieuw dienstverband aanvaardt met een lager salaris, kunnen werkgever en werknemer op grond van artikel 3.1 lid 10, van het ABP-pensioenreglement afspreken de pensioenopbouw te baseren op het salaris voorafgaand aan het aanvaarden van het nieuwe dienstverband. Dit lid is niet van toepassing indien het lagere salaris het gevolg is van een lagere deeltijdfactor.
5. Lid 4 is eveneens van toepassing bij het aanvaarden van een nieuw dienstverband bij een andere universiteit of volger van de CAO Nederlandse Universiteiten.

Artikel 10.1.2 Regelgeving bij ziekte en arbeidsongeschiktheid

1. Op de werknemer en de gewezen werknemer, als bedoeld in artikel 10.1.1 lid 1, die wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid, geheel of gedeeltelijk verhinderd is arbeid te verrichten is:
 - a van overeenkomstige toepassing hetgeen terzake is bepaald in de ZANU;
 - b van toepassing de ZW, indien hij voldoet aan de bepalingen van de ZW;
 - c van toepassing hetgeen is bepaald in het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.
2. Op de (gewezen) werknemer anders dan in lid 1 zijn de wettelijke werknemersverzekeringen van toepassing.
3. Behoudens strijdigheid met de wettelijke werknemersverzekeringen zijn de artikelen 2 t/m 19 en 41 t/m 47 van de ZANU van overeenkomstige toepassing op de (gewezen) werknemer in lid 2.
4. Met verhindering wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid wordt gelijkgesteld het verlof in verband met zwangerschap en bevalling.

Artikel 10.1.3 Werkloosheidsuitkering

1. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst, gevolgd door gehele of gedeeltelijke werkloosheid, kan de gewezen werknemer, als bedoeld in artikel 10.1.1 lid 1, aanspraak maken op een uitkering ingevolge de WW indien hij voldoet aan de

- bepalingen van de WW, alsmede aanspraak maken op een bovenwettelijke uitkering ingevolge de BWNU indien hij voldoet aan de bepalingen van de BWNU.
2. In afwijking van lid 1 kan bij gehele of gedeeltelijke werkloosheid ontstaan voor 1 januari 2001 de (gewezen) werknemer als bedoeld in artikel 10.1.1 lid 1, aanspraak hebben op een ontslaguitkering overeenkomstig de voorwaarden en bepalingen van de WNU.
 3. Voor de gewezen werknemer anders dan in lid 1 en 2 zijn de wettelijke werknemersverzekeringen van toepassing.
 4. Tijdens de looptijd van deze CAO zullen partijen - behoudens het gestelde in het vijfde lid - geen wijzigingen in de WNU en BWNU doorvoeren.
 5. Over wijzigingen als gevolg van aanpassingen in de relevante wetgeving, zullen partijen nader overleg voeren, conform het bepaalde in de artikel 49b WNU en artikel 20 BWNU.

Paragraaf 10.2 Sociale voorzieningen

Artikel 10.2.1 Tegemoetkoming ziektekosten

De werknemer, die voldoet aan de bepalingen van de ZNU, heeft, ten aanzien van de te zijnen lasten blijvende ziektekosten van zichzelf en zijn medebelanghebbenden, recht op een tegemoetkoming krachtens bedoelde regeling.

Artikel 10.2.2 Tegemoetkoming ziektekostenverzekering

De werknemer heeft recht op een tegemoetkoming in de kosten van de verzekering tegen de geldelijke risico's van geneeskundige behandeling en verzorging voor zichzelf en zijn medebelanghebbenden, overeenkomstig de voorwaarden en bepalingen van de ZNU.

Artikel 10.2.3 Uitkering na overlijden

1. Na het overlijden van de werknemer wordt de bezoldiging uitbetaald tot en met de laatste dag van de maand van overlijden.
2. Met inachtneming van lid 8 wordt zo spoedig mogelijk na het overlijden aan de weduwe of weduwnaar van wie de overleden werknemer niet duurzaam gescheiden leefde, een uitkering toegekend gelijk aan de bezoldiging over een tijdvak van 3 maanden.
3. Als maatstaf bij de berekening van de in lid 2 bedoelde uitkering geldt, behoudens het hierna bepaalde, de bezoldiging, welke de werknemer op de dag van het overlijden genoot. De uitkering wordt vermeerderd met een bedrag gelijk aan driemaal dat van de vakantie-uitkering over een maand, berekend op de voet van het bepaalde in paragraaf 5.6 naar de bezoldiging die de werknemer in de maand van het overlijden zou hebben genoten. Indien de werknemer in het genot was van de geldelijke vergoeding in paragraaf E.2, wordt het gedeelte van de in lid 2 bedoelde uitkering, dat betrekking heeft op vorenbedoelde vergoeding gesteld op het bedrag, dat de overleden werknemer in de 3 kalendermaanden voorafgaande aan de dag van het overlijden aan zodanige vergoeding is toegekend.

4. Bij ontstentenis van een weduwe of weduwnaar, van wie de overledene niet duurzaam gescheiden leefde, geschiedt de uitkering ten behoeve van de minderjarige kinderen.
5. Onder kinderen worden mede verstaan natuurlijke kinderen waarover de overledene de pleegouderlijke zorg droeg. Onder pleegouderlijke zorg wordt verstaan de zorg voor het onderhoud en de opvoeding van het kind als was het een eigen kind, onafhankelijk van enige verplichting daartoe of van het genieten van een vergoeding daarvoor. Ontbreken ook zodanige kinderen, dan geschiedt de uitkering, indien de overledene kostwinner was van ouders, meerderjarige kinderen, broers of zusters, ten behoeve van deze betrekkingen.
6. Indien de overledene geen betrekkingen als hiervoor bedoeld nalaat, kan de uitkering door de werkgever geheel of ten dele worden aangewend voor de betaling van de kosten van de laatste ziekte en van de lijkbezorging, indien de nalatenschap van de overledene voor de betaling van die kosten ontoereikend is.
7. Onder bezoldiging wordt in dit verband verstaan de bezoldiging in de zin van artikel 2.1 sub 1, dan wel indien de werknemer op de dag van het overlijden wegens ziekte of ongeval verhinderd was zijn dienst te verrichten, hetgeen daaronder voor de toepassing van artikel 10.1.2 wordt verstaan.
8. Op de uitkering wordt in mindering gebracht al hetgeen aan de overleden werknemer onverschuldigd is betaald.

Artikel 10.2.4 Uitkering bij vermissing werknemer

1. Indien, ingevolge artikel 1:413 en 1:414 BW, het vermoeden van overlijden is uitgesproken, wordt op verzoek van de nagelaten betrekkingen een uitkering toegekend, overeenkomstig het bepaalde in artikel 10.2.3.
2. Onder de dag van overlijden wordt in dit verband verstaan de laatst bekende werkdag van de werknemer.
3. In bijzondere omstandigheden kan de werkgever op een eerder tijdstip overgaan tot het toekennen van deze uitkering.

Hoofdstuk 11 Rechtsbescherming en medezeggenschap

Paragraaf 11.1 Rechtsbescherming

Artikel 11.1.1 Commissie van geneeskundigen

1. De werknemer die bedenkingen heeft tegen een conclusie van geneeskundige aard, als bedoeld in artikel 3.7 lid 1, kan een tweede oordeel vragen.
2. Ten behoeve van het tweede oordeel stelt de werkgever een Commissie van geneeskundigen in. De commissie bestaat uit drie, door de werkgever benoemde en niet aan de Vereniging of Stichting verbonden, geneeskundigen als volgt:
 - a. een lid op voordracht van de werkgever;
 - b. een lid op gezamenlijke voordracht van de werknemersorganisaties;
 - c. een voorzitter op gezamenlijke voordracht van de onder a en b genoemde leden;
 - d. indien de commissie tevens is ingesteld ten behoeve van het ziekenhuis, geschieden de benoeming en de voordracht gezamenlijk door de werkgever en de Raad van Bestuur van het ziekenhuis.
3. Voor de voorzitter en de leden worden - met inachtneming van lid 2 - plaatsvervangers benoemd. Alle benoemingen gelden voor de duur van 5 jaar. De aftredende leden en plaatsvervangende leden kunnen opnieuw worden benoemd. De benoeming eindigt van rechtswege met ingang van de eerste dag van de maand volgend op die waarin de leeftijd van 68 jaar is bereikt.

Artikel 11.1.2 (Vervallen.)

Artikel 11.1.3 Adviescommissie passende functie

1. Ten behoeve van het advies inzake een bezwaar van de werknemer tegen een beslissing van de werkgever inzake passendheid of niet passendheid van een functie in de gevallen als bedoeld in artikel 9.1.2 en artikel D.2.1, stelt de werkgever een adviescommissie passende functie in.
2. De commissie is samengesteld uit minimaal 3 leden. De leden worden benoemd door de werkgever op voordracht van de werkgever, de werknemersorganisaties en de aldus benoemde leden, ieder voor een derde. De voordracht door de benoemde leden omvat de voorzitter. De werkgever stelt, in overeenstemming met de Ondernemingsraad, nadere regels ten aanzien van de procedure en de werkwijze van de commissie.

Artikel 11.1.4 Commissie van Beroep

1. Onverminderd de bevoegdheid om zich rechtstreeks tot de gewone rechter te wenden, kan de werknemer dan wel de gewezen werknemer, diens nagelaten betrekking of diens rechtverkrijgende, die door een besluit of een handeling van de werkgever, of een door een weigering daartoe, door de werkgever rechtstreeks in zijn belang is getroffen, daartegen in beroep komen bij de Commissie van Beroep.

2. De werkgever komt met, door de werknemersorganisaties aangewezen, vertegenwoordigers voor lokaal overleg, nadere regels in de vorm van een reglement overeen waarin de procedure, alsmede de samenstelling en de werkwijze van de Commissie van Beroep, worden geregeld, welk reglement voor iedere belanghebbende ter inzage ligt op een voor hem vrij toegankelijke plaats.
3. Het reglement voorziet in een spoedbehandeling met betrekking tot een voorgenomen ontslag uit een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, voorzover althans dit ontslag niet is onderworpen aan goedkeuring door de Centrale organisatie werk en inkomen.

Paragraaf 11.2 Medezeggenschap

Artikel 11.2.1 Ondernemingsraad bij de VU en de KUN

Voor een geregeld overleg tussen het College van Bestuur en de werknemers in dienst van de universiteit bestaat bij de VU en de KUN een Ondernemingsraad als bedoeld in de Wet op de Ondernemingsraden, Stb. 1971, 54.

Artikel 11.2.2 Universiteitsraad bij de UvT

Bij de UvT is de universiteitsraad het medezeggenschapsorgaan in de zin van artikel 9:31 WHW.

Waar in deze CAO wordt gesproken over de Ondernemingsraad, dient voor de UvT te worden gelezen de universiteitsraad dan wel het Lokaal Overleg, overeenkomstig de afspraken dienaangaande in het lokaal akkoord.

Hoofdstuk 12 Bijzondere bepalingen

Paragraaf 12.1 Bepalingen inzake groepen werknemers

Artikel 12.1.1 (Vervallen.)

Artikel 12.1.2 Student-assistent

1. Artikel 1.4, lid 2; artikel 5.1.2; artikel 5.1.3 lid 2; paragraaf 5.2; paragraaf 5.3; paragraaf 5.4, behoudens artikel 5.4.5; artikel 6.2.1; paragraaf 6.3; artikel 8.2.2 sub j; artikel 8.2.4, lid 1 sub a en sub b; artikel 9.1.1 lid 4; artikel 9.5.2 en artikel A.4, zijn niet van toepassing op de student-assistent.
2. Terzake van de student-assistent geldt paragraaf F.2 van de uitvoeringsregeling 'bijzondere bepalingen inzake groepen werknemers', die als Bijlage F onderdeel uitmaakt van de CAO.

Artikel 12.1.3 Medisch/klinisch wetenschappelijk personeel

1. Terzake van het medisch/klinisch wetenschappelijk personeel geldt paragraaf F.3 van de uitvoeringsregeling 'bijzondere bepalingen inzake groepen werknemers', die als Bijlage F onderdeel uitmaakt van de CAO.
2. In overeenstemming met door de werknemersorganisaties aangewezen vertegenwoordigers voor lokaal overleg kan, t.a.v. de werknemer bij de faculteit der medische wetenschappen (KUN), respectievelijk bij de faculteit de geneeskunde (VU), toepassing worden gegeven aan artikel 1.3 lid 2 sub a. Deze toepassing kan zowel de verwerking in de CAO inhouden van hetgeen is afgesproken in het Akkoord honorering medisch specialisten van 29 juni 1999, als zich in relatie daarmee uitstrekken tot andere onderdelen van de CAO. De toepassing in dit verband van artikel 1.3 lid 2 sub a kan zich ook uitstrekken tot de werknemer bij een andere faculteit die tevens werkzaam is in het ziekenhuis.

Artikel 12.1.4 (Vervallen.)

Paragraaf 12.2 Bepalingen inzake bijzondere situaties

Artikel 12.2.1 Reorganisatie

1. Een reorganisatie in de zin van dit artikel is een verandering van de organisatie, als bedoeld in artikel 25 van de Wet op de Ondernemingsraden, Stb. 1971, 54, met directe en ingrijpende rechtspositionele gevolgen voor 5 of meer werknemers. Onder reorganisatie wordt eveneens verstaan het samengaan (fuseren) met een andere onderneming.

2. In geval van een verandering, als bedoeld in lid 1, met directe en ingrijpende rechtspositionele gevolgen voor minder dan 5 werknemers, zijn lid 3, lid 4 en lid 5 van overeenkomstige toepassing, tenzij:
 - a. met elke betrokken individuele werknemer, op basis van het gestelde in lid 5, overeenstemming wordt bereikt, dan wel
 - b. in overeenstemming met de Ondernemingsraad een afzonderlijke procedure is vastgesteld, onverlet de toepassing van lid 5.
3. Een voornemen tot een reorganisatie wordt schriftelijk door de werkgever gemeld aan de Ondernemingsraad.
4. De melding in lid 3, alsmede de voorbereiding en de uitvoering van een reorganisatie geschieden met inachtneming van het gestelde in de Reorganisatiecode, die als Bijlage C onderdeel uitmaakt van de CAO.
5. De bepaling van de gevolgen van een reorganisatie voor de individuele werknemer geschiedt met inachtneming van het Sociaal Statuut bij reorganisaties, dat als Bijlage D onderdeel uitmaakt van de CAO.

Bijlage A Statuut Sociaal beleid

Het Statuut Sociaal Beleid maakt onderdeel uit van de CAO en vormt een nadere uitwerking van het gestelde in artikel 1.5.

Artikel A.1 Algemeen

1. Partijen wensen te bevorderen dat binnen de universiteit een verantwoord beleid wordt gevoerd ten aanzien van welzijn, gezondheid, veiligheid en milieu. Onder welzijn wordt in dit verband mede het sociaal beleid verstaan.
2. De verwezenlijking van het beleid in lid 1:
 - a. vindt plaats met inachtneming van de identiteit van de universiteit;
 - b. behoort tevens tot de verantwoordelijkheid van de werknemer, voorzover deze daaraan in redelijkheid kan bijdragen;
 - c. geschiedt onder erkenning van grenzen die gesteld worden aan de omvang van de personele bezetting en de beschikbare financiële middelen;
 - d. komt tot stand met inachtneming van de afspraken en regels met betrekking tot de Ondernemingsraad.
3. Het beleid in lid 1 vormt een geïntegreerd onderdeel van het algemene beleid van de werkgever, dat gericht is op het realiseren van de hoofdtaken van de universiteit, te weten wetenschappelijk onderwijs, wetenschappelijk onderzoek en maatschappelijke dienstverlening.
4. Van het gevoerde beleid doet de werkgever minimaal eenmaal per jaar verslag aan de Ondernemingsraad.

Artikel A.2 Doelen

Het beleid in artikel A.1 lid 1 zal, met inachtneming van het gestelde in artikel A.1 lid 2, gericht zijn op het bevorderen van:

- a. zo goed mogelijke bescherming van de werkgelegenheid, in kwantitatieve en in kwalitatieve zin, onder voorwaarde van voldoende flexibiliteit in het personeelsbestand van de universiteit;
- b. de goede vervulling van gestelde taken door daartoe gekwalificeerde en gemotiveerde werknemers;
- c. een verdeling van taken die als bevredigend en motiverend kan worden ervaren;
- d. goede onderlinge verhoudingen tussen werknemers onderling en met de werkgever;
- e. de beschikbaarheid van afdoende materiële voorzieningen voor de werknemer ten behoeve van de uitoefening van zijn functie;
- f. goede introductie van de werknemer in de organisatie en in de te verrichten arbeid;
- g. ontplooiingskansen en loopbaanperspectief/mobiliteit voor de werknemer, rekening houdend met beperkingen in de taakstelling en in de mogelijkheden van de universiteit;
- h. aandacht voor groepen in een achterstands- of anderszins kwetsbare positie;
- i. aandacht voor werkgelegenheidsvraagstukken in het algemeen en leer/werksituaties in het bijzonder;
- j. een veilige, gezonde en prettige werkomgeving en werksituatie en zorg voor het milieu.

Artikel A.3

Werkgelegenheidsintenties

Partijen zijn, ter nadere concretisering van het gestelde over werkgelegenheid in artikel A.2 sub a, het volgende overeengekomen:

- a. bij dreigende vermindering van het totale werkgelegenheidsvolume bij de universiteit zal de werkgever al hetgene doen dat in redelijkheid mag worden verwacht om deze vermindering tegen te gaan;
- b. in beginsel wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan voor onbepaalde tijd, tenzij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd noodzakelijk wordt geacht;
- c. partijen zullen aan de hand van de WOPI-cijfers de ontwikkelingen in arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde en bepaalde tijd periodiek volgen en bespreken;
- d. indien de werkzaamheden bedoeld in artikel 3.3 lid 1 sub b, c en d op enig moment een structureel karakter krijgen, wordt een daaruit voortvloeiende arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aangegaan met de werknemer die tot dan toe de betreffende werkzaamheden op tijdelijke basis verrichtte, tenzij dat uit andere hoofde bezwaarlijk is. De universitair docent met wie in verband met zijn wetenschappelijke promotie een tijdelijke arbeidsovereenkomst is aangegaan op grond van artikel 3.2 komt na zijn promotie in aanmerking voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, tenzij dat om enigerlei reden bezwaarlijk is;
- e. de werkgever zal uiterst terughoudend zijn bij het toelaten van personeel in dienst bij een rechtspersoon die geen arbeidsvoorwaarden overeenkomstig de CAO hanteert en die zich zelfstandig bezighoudt met het uitvoeren van taken binnen de universiteit op het gebied van onderwijs en onderzoek, ten laste van de eerste en derde geldstroom;
- f. bij inleenkrachten (inclusief uitzendkrachten) vindt honorering plaats conform de CAO Nederlandse Universiteiten; de werkgever kan nadere regels stellen met betrekking tot overige aanspraken uit deze CAO; onder inleenkrachten wordt in dit verband niet bedoeld personeel, dat ingeleend wordt op basis van een regeling voor gesubsidieerde arbeidsplaatsen;
- g. de CAO zal worden aangemeld bij de Stichting Meldingsbureau Uitzendbranche;
- h. de werkgever zal aan de door werknemersorganisaties aangewezen vertegenwoordigers voor lokaal overleg inzicht geven in de wijze waarop het beleid met betrekking tot het aangaan van arbeidsovereenkomsten is gerealiseerd.

Artikel A.4

Flankerend beleid bij beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

1. In het geval van artikel 3.1 lid 8 verplicht de werkgever zich tot herplaatsingsinspanningen en andere vormen van flankerend beleid. Het flankerend beleid is gericht op verbetering van de positie van de werknemer op de arbeidsmarkt. In dat kader zullen in ieder geval mogelijkheden van omscholing, bijscholing en cursussen worden gezien onder afweging van een kosten-batenanalyse. De werkgever zal een keuze uit deze maatregelen maken afhankelijk van de duur van de arbeidsovereenkomst en de leeftijd van betrokken werknemer. Op grond van deze indicatoren stelt de werkgever vast of en in welke mate deze maatregelen na het eindigen van de arbeidsovereenkomst nog gedurende een bepaalde tijd zullen worden voortgezet.
2. Bij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met een duur van twee jaar of meer geldt het bepaalde in artikel 4.1 lid 2.

Artikel A.5 **(Vervallen.)**

Bijlage B

Financiële arbeidsvoorwaarden 1 september 2003 - 31 augustus 2004

Artikel B.1 Salarisontwikkeling

In het kader van de verlenging van de CAO Nederlandse Universiteiten 2002-2003 tot en met 31 augustus 2004 is over de salarisontwikkeling het volgende overeengekomen (CAO artikel 5.1.3).

- Salarisverhoging per 1 september 2003

Per 1 september 2003 worden de salarissen ten opzichte van de bedragen per 1 april 2003 met 0,9 % verhoogd; daarbij vindt afronding op hele euro's plaats.

- Salarisverhoging per 1 maart 2004

Per 1 maart 2004 worden de salarissen ten opzichte van de bedragen per 1 september 2003 met 1,1 % verhoogd; daarbij vindt afronding op hele euro's plaats.

- Incidentele eindejaarsuitkering in 2003

In december 2003 (of bij de laatste salarisbetaling) ontvangt iedere medewerker een incidentele eindejaarsuitkering ter grootte van 0,55 % van het jaarsalaris; bij een deeltijd dienstverband of een dienstverband gedurende een deel van het jaar wordt de incidentele eindejaarsuitkering naar rato aangepast. De incidentele eindejaarsuitkering geldt alleen voor werknemers die bij het begin van de verlenging van de CAO, 1 september 2003, in dienst zijn of daarna in dienst zijn getreden. Werknemers in dienst op 1 september 2003 hebben op die datum een recht opgebouwd dat overeenkomt met het aantal maanden dat zij in de periode 1 januari – 31 augustus 2003 in dienst zijn geweest. De systematiek van de incidentele eindejaarsuitkering is verder gelijk aan die van de structurele eindejaarsuitkering, dat wil zeggen opbouw per maand op basis van 0,55 % van het in de desbetreffende maand ontvangen maandsalaris.

De incidentele eindejaarsuitkering werkt door in de sociale uitkeringen, maar niet in de pensioenen.

- Bodem in eindejaarsuitkering

Met ingang van 2003 bedraagt de bodem in de eindejaarsuitkering structureel 700 euro. In 2003 heeft het minimum van 700 euro derhalve betrekking op de som van de structurele en incidentele eindejaarsuitkering. Bij een deeltijd dienstverband of een dienstverband gedurende een deel van het jaar wordt het minimumbedrag naar rato aangepast.

- Ingroeipad salarisschaal van de promovendus

Voor de promovendus gelden vanaf 1 september 2003 nieuwe salarisafspraken. Het eindbeeld wordt bereikt op 1 september 2005, in de periode tussen 1 september 2003 en 1 september 2005 geldt het ingroeipad zoals opgenomen in tabel A (de in deze tabel opgenomen salarisbedragen zijn naar het salarisniveau 1 april 2003).

Tabel A: ingroepad salarisschaal van de promovendus naar salarisniveau 1 april 2003

	1/9/2003	1/9/2004	1/9/2005
1 (=10 ⁻¹)	1668	1777	1831
2	1777	1831	2136
3	1933	2136	2238
4	2238	2238	2347

Omdat op de in de tabel A opgenomen salarisbedragen ook de generieke salarisaanpassingen per 1 september 2003 en 1 maart 2004 van toepassing zijn bedraagt het feitelijke ingroepad voor de salariering van promovendi naar het salarisniveau zoals dat geldt in de periode 1 september 2003-31 augustus 2004 zoals is opgenomen in tabel B.

Tabel B: ingroepad salarisschaal van de promovendus naar salarisniveau in de periode 1-9- 2003 t/m 31-8-2004

[let wel: de schaalbedragen in de kolommen 1/9/2004 en 1/9/2005 kunnen door salarisafspraken in navolgende CAO's in de toekomst nog wijzigingen ondergaan]

P	1/9/2003	1/3/2004	1/9/2004	1/9/2005
0	1683	1702	1813	1867
1	1793	1813	1867	2179
2	1950	1971	2179	2283
3	2258	2283	2283	2394

Salarisontwikkeling van de promovendi die op 31 augustus 2003 in dienst zijn

Voor promovendi die op 1-9-2003 in dienst zijn wordt de periodiekdatum gesteld op 1/9.

De derdejaars promovendus die op 31 augustus 2003 in dienst is en die een oude periodiekdatum heeft na 1 september 2003 (maar vóór 31 augustus 2004) zou als gevolg van de salarisontwikkeling zoals opgenomen in tabel 2 in de periode gelegen tussen de oude periodiekdatum en 1 september 2004 een lagere beloning ontvangen dan zonder de salarisaanpassing overeenkomstig het ingroepad. Dat is niet de bedoeling en daarom behoudt deze promovendus de oude periodiekdatum en ontvangt, met inachtneming van artikel 15.16, vanaf die oude periodiekdatum derhalve een salaris overeenkomstig trede vier van de promovendusschaal.

Voorgaande salarisaanpassingen resulteren in de in B.5 van deze Bijlage opgenomen salaristabellen:

- Tabel 1.1 Was-wordt-tabel salarisschalen 1-18
- Tabel 1.2 Was-wordt-tabel jeugdsalarisschalen
- Tabel 1.3 Salarisschalen voor functies op grond van Besluit In- en doorstroombanen
- Tabel 2 Salaristabel per 1 september 2003
- Tabel 3 Salaristabel per 1 maart 2004

Gebruikte afkortingen:

- H2 = hoogleraar 2
- H1 = hoogleraar 1
- P = promovendus

SA = student-assistent

MVU = minimum vakantie-uitkering conform artikel 5.6.1, lid 2 en 3 van de CAO.

WML = wettelijk minimumloon

Artikel B.2 Bedragen overeenkomstig de ZNU

De vergoedingen in het kader van de regeling ZNU, deel A, (CAO artikel 10.2.2) bedragen:

(mede-) betrokkene	€ 69,31
kind jonger dan 16 jaar	€ 34,65
kind van 16 jaar en ouder	€ 40,50
inkomenstoeslag	€ 12,03
aanvullende inkomenstoeslag	€ 5,45

Artikel B.3 Wettelijk bepaalde beloningen

Per 1 juli 2003 gelden de volgende wettelijke minimumlonen:

Leeftijd	Per 1 juli 2003
23 en ouder	€ 1264,80
22	€ 1075,10
21	€ 917,00
20	€ 777,85
19	€ 664,00
18	€ 575,50
17	€ 499,60
16	€ 436,35
15	€ 379,45

Artikel B.4 Percentages en bedragen werknemersverzekeringen en pensioen

Per 1 januari 2003 gelden de volgende premies en euro-bedragen voor de werknemersverzekeringen en pensioenen.

Verzekering/ pensioen	Franchise	Maximum premieplichtig bedrag	Premiepercentage	
			werkgever	werknemer
OP/NP	€ 15.250	n.v.t.	11.40%	3.80%
ANW	€ 15.250	n.v.t.	0.10%	0.30%
VUT/FPU	n.v.t.	n.v.t.	2.45%	2.45%
FPU-opbouw	n.v.t.	n.v.t.	1.20%	1.20%
IP-laag	€ 16.150	n.v.t.	1.50%	0.25%
IP-hoog	€ 16.150	n.v.t.	1.50%	0.50%
WAO (basispremie)	n.v.t.	€ 43.065 (€ 165/dag)	5.05%	n.v.t.
Pseudo-WW	€ 14.877 (€ 57/dag)	€ 43.065 (€ 165/dag)	n.v.t.	5.80%
Uitvoeringsfonds voor de overheid	n.v.t.	€ 43.065 (€ 165/dag)	0.80%	n.v.t.
ZFW: premie	n.v.t.	€ 28.971 (€ 111/dag)	6.75%	1.70%
loongrens	n.v.t.	€ 31.750		

Artikel B.5 Salaristabellen

Tabel 1.1: Was-wordt-tabel salarisschalen 1-18

In deze tabel zijn voor alle salarisbedragen in de schalen 1-18 en de zogenaamde functieschalen de salarisaanpassingen opgenomen gedurende de looptijd van de CAO.

salaris in € per	salaris in € per	salaris in € per
01-04-2003	01-09-2003	01-03-2004
1316	1328	1343
1344	1356	1371
1373	1385	1400
1404	1417	1433
1431	1444	1460
1458	1471	1487
1490	1503	1520
1501	n.v.t.	n.v.t.
1522	1536	1553
1564	1578	1595
1611	1625	1643
1614	n.v.t.	n.v.t.
1668	1683	1702
1724	1740	1759
1775	n.v.t.	n.v.t.
1777	1793	1813
1831	1847	1867
1881	1898	1919
1933	1950	1971
1983	2001	2023
2033	2051	2074
2085	2104	2127
2136	2155	2179
2143	n.v.t.	n.v.t.
2185	2205	2229
2238	2258	2283
2291	2312	2337
2347	2368	2394
2410	2432	2459
2468	2490	2517
2518	2541	2569
2573	2596	2625
2629	2653	2682
2679	2703	2733
2726	2751	2781
2778	2803	2834
2876	2902	2934
2986	3013	3046

salaris in € per	salaris in € per	salaris in € per
01-04-2003	01-09-2003	01-03-2004
3036	3063	3097
3083	3111	3145
3129	3157	3192
3180	3209	3244
3278	3308	3344
3385	3415	3453
3491	3522	3561
3593	3625	3665
3694	3727	3768
3796	3830	3872
3894	3929	3972
3947	3983	4027
3998	4034	4078
4100	4137	4183
4198	4236	4283
4300	4339	4387
4428	4468	4517
4490	4530	4580
4554	4595	4646
4682	4724	4776
4809	4852	4905
4871	4915	4969
4937	4981	5036
5071	5117	5173
5209	5256	5314
5352	5400	5459
5523	5573	5634
5699	5750	5813
5880	5933	5998
6068	6123	6190
6262	6318	6387
6462	6520	6592
6669	6729	6803
6881	6943	7019
7101	7165	7244
7328	7394	7475
7563	7631	7715
7805	7875	7962

Tabel 1.2: Was-wordt-tabel jeugdsalarisbedragen

salaris in € per	salaris in € per	salaris in € per
01-04-2003	01-09-2003	01-03-2004
658	664	671
672	678	685
686	692	700
702	708	716
729	736	744
789	796	805
807	814	823
824	831	840
842	850	859
875	883	893
921	929	939
941	949	959
962	971	982
982	991	1002
1021	1030	1041
1052	1061	1073
1075	1085	1097
1099	1109	1121
1124	1134	1146
1166	1176	1189
1184	1195	1208
1210	1221	1234
1236	1247	1261
1264	1275	1289
1313	1325	1340

Tabel 1.3: Salarisschalen voor functies op grond van Besluit In- en doorstroombanen (I/D-banen)

Per 1 juli 2003 gelden voor in- en doorstroombanen de volgende salarisbedragen:

<u>Instroombaan</u>			<u>Doorstroombaan</u>		
Trede 0	100 % WML	€ 1264,80	130 % WML	€ 1644	
Trede 1	110 % WML	€ 1391	140 % WML	€ 1771	
Trede 2	120 % WML	€ 1518	150 % WML	€ 1897	
Trede 3	130 % WML	€ 1644			

Het minimumloon zal – naar verwachting – wijzigen per 1 januari 2004 en 1 juli 2004 en derhalve ook de in bovenstaand overzicht opgenomen bedragen; ten tijde van het schrijven van deze tekst waren de dan geldende bedragen voor het minimumloon evenwel nog niet bekend en derhalve ook niet de daarmee overeenkomende salarisbedragen.

Tabel 2.1: salaristabel per 01-09-2003

De in deze tabel opgenomen salarisbedragen komen tot stand door de salarisbedragen per 01-04-2003 te verhogen met 0,9% en de bedragen af te ronden op hele euro's.

trede	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	SA	P	H2	H1
0	1328	1356	1385	1417	1471	1578	1793	2051	2258	2155	2902	3522	4034	4236	4595	4981	5400	5933		1683	4595	5400
1	1385	1417	1417	1444	1536	1625	1847	2155	2368	2258	3013	3625	4137	4339	4724	5117	5573	6123		1793	4724	5573
2	1444	1471	1471	1503	1625	1740	1950	2258	2490	2368	3111	3727	4236	4468	4852	5256	5750	6318	1625	1950	4852	5750
3	1471	1536	1536	1578	1740	1847	2051	2368	2596	2490	3209	3830	4339	4595	4981	5400	5933	6520	1740	2258	4981	5933
4	1503	1578	1625	1683	1793	1898	2104	2432	2703	2596	3308	3929	4468	4724	5117	5573	6123	6729	1898		5117	6123
5	1536	1625	1683	1740	1847	1950	2155	2490	2803	2703	3415	4034	4595	4852	5256	5750	6318	6943			5256	6318
6	1578	1683	1740	1793	1898	2001	2205	2541	2902	2803	3522	4137	4724	4981	5400	5933	6520	7165			5400	6520
7		1740	1793	1847	1950	2051	2258	2596	3013	2902	3625	4236	4852	5117	5573	6123	6729	7394			5573	6729
8			1847	1898	2001	2104	2312	2653	3111	3013	3727	4339	4915	5256	5750	6318	6943	7631			5750	6943
9			1898	1950	2051	2155	2368	2703		3111	3830	4468		5400	5933	6520	7165	7875			5933	7165
10				2001	2104	2205	2432	2751		3209	3929	4530									6123	7394
11										3308	3983										6318	7631
12										3415											6520	7875
13																						
14																						
15																						

JEUGDSALARISSCHALEN

jaar	1	2	3	4	5	MVU
15	664	678				66,74
16	664	678	692	708		66,74
17	664	678	692	708	736	66,74
18	796	814	831	850	883	80,09
19	929	949	971	991	1030	93,44
20	1061	1085	1109	1134	1176	106,78
21	1195	1221	1247	1275	1325	120,13
≥ 22						133,48

Tabel 3.1: salaristabel per 01-03-2004

De in deze tabel opgenomen salarisbedragen komen tot stand door de salarisbedragen per 01-09-2003 te verhogen met 1,1% en de bedragen af te ronden op hele euro's.

trede	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	SA	P	H2	H1	
0	1343	1371	1400	1433	1487	1595	1813	2074	2283	2179	2934	3561	4078	4283	4646	5036	5459	5998		1702	4646	5459	
1	1400	1433	1433	1460	1553	1643	1867	2179	2394	2283	3046	3665	4183	4387	4776	5173	5634	6190		1813	4776	5634	
2	1460	1487	1487	1520	1643	1759	1971	2283	2517	2394	3145	3768	4283	4517	4905	5314	5813	6387	1643	1971	4905	5813	
3	1487	1553	1553	1595	1759	1867	2074	2394	2625	2517	3244	3872	4387	4646	5036	5459	5998	6592	1759	2283	5036	5998	
4	1520	1595	1643	1702	1813	1919	2127	2459	2733	2625	3344	3972	4517	4776	5173	5634	6190	6803	1919		5173	6190	
5	1553	1643	1702	1759	1867	1971	2179	2517	2834	2733	3453	4078	4646	4905	5314	5813	6387	7019			5314	6387	
6	1595	1702	1759	1813	1919	2023	2229	2569	2934	2834	3561	4183	4776	5036	5459	5998	6592	7244			5459	6592	
7		1759	1813	1867	1971	2074	2283	2625	3046	2934	3665	4283	4905	5173	5634	6190	6803	7475			5634	6803	
8			1867	1919	2023	2127	2337	2682	3145	3046	3768	4387	4969	5314	5813	6387	7019	7715			5813	7019	
9			1919	1971	2074	2179	2394	2733		3145	3872	4517		5459	5998	6592	7244	7962			5998	7244	
10				2023	2127	2229	2459	2781		3244	3972	4580										6190	7475
11										3344	4027											6387	7715
12										3453												6592	7962

JEUGDSALARISSCHALEN

jaar	1	2	3	4	5	MVU
15	671	685				67,48
16	671	685	700	716		67,48
17	671	685	700	716	744	67,48
18	805	823	840	859	893	80,97
19	939	959	982	1002	1041	94,47
20	1073	1097	1121	1146	1189	107,96
21	1208	1234	1261	1289	1340	121,46
≥ 22						134,95

Tabel 4: Ontwikkeling promovendus salarisschaal

Onderstaande tabel geeft de ontwikkeling van de tredes in de promovendus salarisschaal. Let wel: de schaalbedragen in de kolommen 1/9/2004 en 1/9/2005 kunnen door salarisafspraken in navolgende CAO's in de toekomst nog wijzigingen ondergaan.

P	1/9/2003	1/3/2004	1/9/2004	1/9/2005
0	1683	1702	1813	1867
1	1793	1813	1867	2179
2	1950	1971	2179	2283
3	2258	2283	2283	2394

Bijlage C Reorganisatiecode

Deze uitvoeringsregeling maakt onderdeel uit van de CAO en vormt een nadere uitwerking van het gestelde in artikel 12.2.1 lid 4.

Artikel C.1 Melding van een voornemen tot reorganisatie

1. Een voornemen tot reorganisatie wordt geacht aanwezig te zijn en wordt gemeld zodra door de werkgever een reorganisatie wordt overwogen en daaromtrent de informatie beschikbaar is zoals beschreven in het volgende lid.
2. De melding van een voornemen tot reorganisatie omvat, voorzover mogelijk, informatie met betrekking tot de volgende onderwerpen, doch in ieder geval informatie met betrekking tot de subs a, b, f en g:
 - a. de aanleiding tot de reorganisatie;
 - b. het doel van de reorganisatie;
 - c. de aard en omvang van de reorganisatie;
 - d. de financiële en/of formatieve randvoorwaarden;
 - e. de uitgangspunten en randvoorwaarden met betrekking tot de consequenties voor het personeel;
 - f. de procedure die zal worden gevolgd bij de voorbereiding en uitvoering van de reorganisatie, inclusief een globale planning in de tijd;
 - g. de verwachte rechtspositionele gevolgen.

Artikel C.2 Voorbereiding van een reorganisatie

1. Door de werkgever worden, in aansluiting op en met inachtneming van het gestelde in het reorganisatievoornemen, opgesteld:
 - a. een reorganisatieplan;
 - b. een personeelsplan.
2. Het reorganisatieplan beschrijft nauwkeurig de beoogde verandering van de organisatie.
3. Het personeelsplan beschrijft, op basis van het reorganisatieplan, de te verwachten rechtspositionele gevolgen van de reorganisatie voor de individuele werknemer. Het personeelsplan vermeldt in elk geval:
 - a. van welke werknemers en op welke wijze de organisatorische positie wijzigt;
 - b. welke werknemers met ontslag bedreigd zijn;
 - c. of en zo ja, voor welke werknemers anderszins de rechtspositie direct en ingrijpend wijzigt;
 - d. op welke wijze, met inachtneming van het Sociaal Statuut in artikel 12.2.1 lid 5, met de te verwachten rechtspositionele gevolgen wordt omgegaan.
4. Over het reorganisatieplan wordt door de werkgever niet beslist dan nadat:
 - a. de betrokken werknemers, bij voorkeur via werk- of vertegenwoordigend overleg of bij ontbreken daarvan individueel, in de gelegenheid zijn gesteld een reactie op het plan kenbaar te maken;
 - b. de Ondernemingsraad in de gelegenheid is gesteld over het plan advies uit te brengen en kennis heeft kunnen nemen van melding door de werkgever van diens voornemen om al dan niet uitbreiding, in de zin van artikel D.1.1 lid 2, te geven aan het Sociaal Statuut.
5. Over het personeelsplan wordt door de werkgever niet beslist dan nadat:

- a. elke, in het personeelsplan genoemde, werknemer in de gelegenheid is gesteld op het ten aanzien van hem in het plan vermelde een reactie kenbaar te maken;
 - b. de Ondernemingsraad in de gelegenheid is gesteld over het personeelsplan advies uit te brengen, aan de hand van een privacy beschermende rapportage.
6. De totstandkoming van het reorganisatieplan en de totstandkoming van het personeelsplan kunnen, al naar gelang de omstandigheden, opeenvolgend dan wel parallel plaatsvinden.

Artikel C.3 Uitvoering van een reorganisatie

1. De reorganisatie wordt door de werkgever uitgevoerd overeenkomstig het reorganisatieplan en met inachtneming van het personeelsplan.
2. Ten aanzien van iedere met ontslag bedreigde werknemer draagt de werkgever zorg voor de totstandkoming van begeleidingsafspraken.

Artikel C.4 Informatie

1. De werkgever draagt zorg voor tijdige informatie van betrokken werknemers over de voorbereiding en de uitvoering van de reorganisatie.
2. Informatieverstrekking geschiedt tenminste 10 werkdagen voorafgaand aan het moment waarop door de werkgever aan betrokken werknemers een reactie wordt gevraagd in de zin van artikel C.2 lid 4 sub a en artikel C.2 lid 5 sub a.

Artikel C.5 Overleg werknemersorganisaties

Door de werkgever wordt met de werknemersorganisaties in ieder geval overleg gevoerd over een reorganisatie indien het reorganisatievoornemen of, bij onvoldoende duidelijkheid in die fase, het reorganisatieplan, melding maakt van directe en ingrijpende rechtspositionele gevolgen voor 20 werknemers of meer.

Bijlage D Sociaal statuut bij reorganisatie

Deze uitvoeringsregeling maakt onderdeel uit van de CAO en vormt een nadere uitwerking van het gestelde in artikel 12.2.1 lid 5.

Paragraaf D.1 Algemeen

Artikel D.1.1 Uitgangspunten

1. In dit Sociaal Statuut zijn de hoofdlijnen vastgelegd van het flankerend personeelsbeleid bij reorganisaties, op basis van de volgende uitgangspunten:
 - a. de werkgever streeft ernaar om gedwongen ontslag van de werknemer met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, dan wel het contractueel vastgelegde uitzicht daarop, zoveel mogelijk te voorkomen;
 - b. de werkgever streeft ernaar om de met ontslag bedreigde werknemer, als bedoeld in het voorafgaande sub, zo goed mogelijk te ondersteunen bij het verwerven van een passende functie binnen of buiten de universiteit.
2. Van het Sociaal Statuut kan in positieve zin worden afgeweken in overeenstemming met de Ondernemingsraad. Bij de adviesvraag in artikel C.2 lid 4 sub b, vermeldt de werkgever tevens of hij al dan niet af wenst te wijken van het Sociaal Statuut en zo ja, op welke wijze.

Artikel D.1.2 Melding ontslagdreiging, ontslagaanzegging en termijnen flankerend beleid

1. Melding aan de werknemer van een ontslagdreiging vindt plaats zo spoedig mogelijk nadat de werkgever over het personeelsplan heeft beslist. In deze melding worden de voorgenomen datum van ontslag en de periode van flankerend beleid genoemd, met dien verstande:
 - a. dat bij minder dan 10 jaar onderwijservaring als bedoeld in de regeling werkloosheidsuitkering in artikel 10.1.3, het ontslag niet eerder plaatsvindt dan op de eerste dag van de zevende maand, volgend op de maand waarin de werkgever over het personeelsplan heeft beslist in de zin van artikel C.2 lid 5, en de periode van het flankerend beleid niet korter dan 12 maanden duurt;
 - b. dat bij 10 of meer jaren onderwijservaring als bedoeld in de regeling werkloosheidsuitkering in artikel 10.1.3, het ontslag niet eerder plaatsvindt dan op de eerste dag van de tiende maand, volgend op de maand waarin de werkgever over het personeelsplan heeft beslist in de zin van artikel C.2 lid 5, en de periode van het flankerend beleid niet korter dan 18 maanden duurt;
 - c. dat de periode van flankerend beleid zich kan uitstrekken in de tijd na feitelijke ingang van het ontslag.
2. Met inachtneming van lid 1 vindt formele ontslagaanzegging plaats, zo spoedig mogelijk na de melding in lid 1.
3. Indien als gevolg van een reorganisatie meerdere arbeidsplaatsen komen te vervallen, wordt de ontslagvolgorde vastgesteld overeenkomstig het bepaalde in artikel 3.8 lid 3.
4. Ontslag vindt slechts plaats indien het, met inachtneming van artikel D.2.1, niet mogelijk is gebleken de werknemer te herplaatsen in een passende functie.

5. De tijdelijke andere arbeid in artikel D.2.2 en de tijdelijke detachering in artikel D.2.3 leiden niet tot opschorting van het ontslag als aangezegd in lid 2, tenzij anders is overeengekomen of naar het oordeel van de werkgever aannemelijk is dat bedoelde activiteit reële mogelijkheden van toepassing van flankerend beleid heeft verhinderd of belemmerd.
6. Van het gestelde in lid 3 kan door de werkgever worden afgeweken in overeenstemming met de Ondernemingsraad.

Paragraaf D.2. Instrumenten van flankerend beleid

Artikel D.2.1 Herplaatsing

1. De werkgever onderzoekt zorgvuldig de mogelijkheid van herplaatsing van de met ontslag bedreigde werknemer in artikel D.1.1 lid 1 sub a. Dit onderzoek vangt niet later aan dan het moment waarop de werkgever over het personeelsplan heeft beslist en vindt plaats gedurende een periode van tenminste 6 maanden.
2. Een functie is passend indien de daarin gevraagde arbeid voor de krachten en bekwaamheden van de werknemer is berekend, tenzij aanvaarding van deze arbeid om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden gevergd.
3. De werknemer kan bezwaar maken tegen de door de werkgever gestelde passendheid of niet passendheid van een functie.
4. Alvorens te beslissen op het ingediende bezwaar vraagt de werkgever advies aan de adviescommissie genoemd in artikel 11.1.3.
5. Herplaatsing kan geschieden in de vorm van een proefplaatsing van maximaal 6 maanden.
6. De met ontslag bedreigde werknemer in artikel D.1.1 lid 1 sub a, heeft bij vervulling van een intern vacante passende functie voorrang boven andere kandidaten, onverlet het overigens geldende doelgroepenbeleid bij aanwezigheid van meerdere voorrangskandidaten.
7. In geval een passende functie in een lagere schaal is ingedeeld geldt een salarisschaal-garantie.

Artikel D.2.2 Tijdelijke andere arbeid

1. Aan de met ontslag bedreigde werknemer in artikel D.1.1 lid 1 sub a kan ten hoogste voor de duur van het herplaatsingsonderzoek andere arbeid dan die gewoonlijk door hem wordt verricht, worden opgedragen.
2. De tijdelijk opgedragen arbeid dient passend te zijn in de zin van artikel D.2.1 lid 2.
3. Van het gestelde in lid 2 kan in overeenstemming met de werknemer worden afgeweken, indien de opgedragen arbeid naar verwachting de kans op het vinden van een passende functie vergroot.

Artikel D.2.3 Tijdelijke detachering

1. De met ontslag bedreigde werknemer in artikel D.1.1 lid 1 sub a, kan, in overeenstemming met hem, voor ten hoogste de duur van het herplaatsingsonderzoek in artikel D.2.1 lid 1, worden gedetacheerd bij een andere werkgever.

2. De arbeid waarnaar de werknemer wordt gedetacheerd dient passend te zijn in de zin van artikel D.2.1 lid 2.
3. De afspraken met betrekking tot een detachering worden vastgelegd in een detacherings-overeenkomst tussen betrokken werkgevers en de betreffende werknemer.

Artikel D.2.4 Specifieke voorzieningen

1. Ten aanzien van de met ontslag bedreigde werknemer in artikel D.1.1 lid 1 sub a, worden, op initiatief van de werkgever of op verzoek van de werknemer, op de persoonlijke situatie afgestemde voorzieningen overwogen met als doel de kans op het vinden van een passende functie te vergroten.
2. De voorzieningen in lid 1 worden door de werkgever, onder afweging van de kosten en de verwachte baten, in redelijkheid verstrekt.
3. De voorzieningen in lid 1 kunnen bestaan uit:
 - a. om- of bij- of herscholing;
 - b. outplacement;
 - c. sollicitatie-ondersteuning;
 - d. een andere voorziening die het uitzicht op hervinden van een passende functie vergroot.
4. De voorzieningen in lid 1 kunnen na reorganisatie-ontslag, tijdens een eventuele periode van werkloosheidsuitkering ten laste van de werkgever, doorlopen of eveneens worden verstrekt.
5. Artikel 1.3 lid 6 is niet van toepassing op de voorzieningen als bedoeld in lid 3.

Artikel D.2.5 Sociaal Fonds

Mede ten behoeve van de voorzieningen als bedoeld in artikel D.2.4 stelt de werkgever een Sociaal Fonds in.

Bijlage E **Uitvoeringsregeling afwijkende arbeidstijd**

Deze uitvoeringsregeling maakt onderdeel uit van de CAO en vormt een nadere uitwerking van het gestelde in artikel 5.3.1 lid 1.

Paragraaf E.1 **Overwerk**

Artikel E.1.1 **Algemeen**

1. Onder overwerk wordt verstaan het verrichten van arbeid buiten de voor de werknemer vastgestelde arbeidstijd, voorzover daardoor de voor de betreffende dag vastgestelde arbeidsduur wordt overschreden.
2. De werknemer, die overwerk verricht, heeft recht op een vergoeding.
3. De werknemer wordt op zijn verzoek vrijgesteld van het verrichten van overwerk, indien er naar het oordeel van de werkgever sprake is van bijzondere omstandigheden, waaronder het ontbreken van elke vorm van kinderopvang bij de werknemer, die het verrichten van extra arbeid beletten.

Artikel E.1.2 **Vergoeding overwerk**

1. Voor overwerk, dat gedurende korter dan een half uur aansluitend aan de voor de betreffende dag vastgestelde arbeidstijd wordt verricht, wordt geen vergoeding toegekend.
2. Indien na afloop van de voor de betreffende dag vastgestelde arbeidstijd overwerk dient te worden verricht, wordt aansluitend aan de voor die dag vastgestelde arbeidstijd de arbeid tenminste een half uur onderbroken, indien het overwerk vermoedelijk 2 uur of langer zal duren. Deze rusttijd wordt als overwerk aangemerkt.
3. De vergoeding bestaat uit verlof gelijk aan de duur van het overwerk en daarnaast uit extra verlof of een geldelijke vergoeding. Indien het dienstbelang zich naar het oordeel van de werkgever tegen verlening van verlof verzet, wordt uitsluitend of gedeeltelijk een geldelijke vergoeding toegekend.
4. Geen overwerkvergoeding wordt genoten door:
 - a. de werknemer die niet in opdracht van de werkgever overwerk verricht;
 - b. andere door de werkgever, in overeenstemming met de Ondernemingsraad, aangewezen categorieën werknemers.
5. Het extra verlof of de geldelijke vergoeding bedraagt een percentage van de duur van het overwerk respectievelijk van het voor de werknemer geldende salaris per uur, te weten:
 - a. 26% bij overwerk op maandag t/m vrijdag:
 - voor de eerste twee overwerkuren direct voorafgaande aan de, voor de betreffende dag, vastgestelde arbeidstijd;
 - voor de eerste twee overwerkuren direct volgend op de, voor de betreffende dag, vastgestelde arbeidstijd;
 - met dien verstande dat voor overwerk vóór 06.00 uur of na 20.00 uur het percentage 52 bedraagt;
 - b. 52% voor de overige overwerkuren op maandag t/m vrijdag, alsmede de uren op zaterdag tussen 00.00 uur en 18.00 uur;
 - c. 77% voor de overwerkuren op zaterdag tussen 18.00 uur en 24.00 uur;

- d. 103% voor de overwerkuren op zondag en op de in artikel 2.1 sub e genoemde feestdagen en de daarop aansluitende nachturen tot 06.00 uur.

Het uursalaris wordt gesteld op 1/165 deel van het salaris per maand bij volledige arbeidsduur.

Paragraaf E.2 Onregelmatige dienst

Artikel E.2.1 Algemeen

1. De werknemer, niet zijnde promovendus, die volgens dienstrooster als bedoeld in artikel 7.2.4 anders dan bij wijze van overwerk, regelmatig of vrij regelmatig arbeid verricht op andere tijden dan op de dagen maandag tot en met vrijdag tussen 08.00 uur en 18.00 uur, heeft recht op een geldelijke vergoeding.
2. De werkgever kan, in overeenstemming met de Ondernemingsraad, in bijzondere gevallen besluiten aan de werknemer of groep(en) van werknemers voor het verrichten van onregelmatige dienst een vaste maandelijks vergoeding te verlenen.

Artikel E.2.2 Vergoeding onregelmatige dienst

1. De vergoeding bedraagt per gewerkt uur een percentage van het voor de werknemer geldende salaris per uur en wel:
 - a. 21% voor de uren op maandag t/m vrijdag tussen 06.00 uur en 08.00 uur en tussen 16.30 uur en 22.00 uur;
 - b. 41% voor de uren op maandag t/m vrijdag tussen 00.00 uur en 06.00 uur en tussen 22.00 uur en 24.00 uur;
 - c. 46% voor de uren op zaterdag;
 - d. 72% voor de uren op zondag en op de feestdagen in artikel 2.1 sub e, voorzover deze feestdagen samenvallen met een zaterdag.Het uursalaris wordt gesteld op 1/165 deel van het salaris per maand bij volledige arbeidsduur, met dien verstande dat genoemde percentages worden berekend over ten hoogste het salaris per uur dat is afgeleid van het salaris behorende bij salarisnummer 10 van salarisschaal 7.
2. Voor de in het vorige lid onder sub a genoemde uren wordt de vergoeding slechts toegekend, indien de arbeid is aangevangen vóór 07.00 uur respectievelijk is beëindigd na 19.00 uur.

Artikel E.2.3 Afbouw vergoeding onregelmatige dienst

1. De werknemer, wiens bezoldiging als gevolg van het buiten zijn toedoen beëindigen of verminderen van de vergoeding in artikel E.2.2, een blijvende verlaging ondergaat, die tenminste 3% bedraagt van de som van het salaris en de toelagen in artikel 5.4.1 lid 3 en artikel 5.4.5, heeft recht op een aflopende vergoeding, mits hij eerdergenoemde vergoeding, direct voorafgaand aan het tijdstip van beëindiging of vermindering ervan, gedurende 2 jaar, zonder onderbreking van langer dan 2 maanden, heeft genoten.
2. De werknemer, die 55 jaar of ouder is, doch nog geen 60 jaar, en wiens bezoldiging als gevolg van het buiten zijn toedoen beëindigen of verminderen van de vergoeding in artikel E.2.2, een

blijvende verlaging ondergaat, heeft recht op een blijvende vergoeding, mits hij de vergoeding in artikel E.2.2 direct voorafgaande aan het tijdstip van beëindiging of vermindering ervan gedurende tenminste 15 jaar, zonder onderbreking van langer dan 2 maanden, heeft genoten.

3. De werknemer, die 60 jaar of ouder is en wiens bezoldiging als gevolg van het buiten zijn toedoen beëindigen of verminderen van de vergoeding in artikel E.2.2, een blijvende verlaging ondergaat, heeft recht op een blijvende vergoeding, mits hij de vergoeding in artikel E.2.2 direct voorafgaande aan het tijdstip van beëindiging of vermindering ervan gedurende tenminste 10 jaar, zonder onderbreking van langer dan 2 maanden, heeft genoten.
4. Wanneer de werknemer in lid 1 de leeftijd van 55 jaar bereikt en hij op het tijdstip van ingaan van de hem toegekende aflopende vergoeding gedurende tenminste 15 jaar, zonder onderbreking van langer dan 2 maanden, de vergoeding in artikel E.2.2 had genoten, zal de aflopende vergoeding niet verder aflopen.
5. Wanneer de werknemer in lid 1 de leeftijd van 60 jaar bereikt en hij op het tijdstip van ingaan van de hem toegekende aflopende vergoeding gedurende tenminste 10 jaar, zonder onderbreking van langer dan 2 maanden, de vergoeding in artikel E.2.2 had genoten, zal de aflopende vergoeding niet verder aflopen.
6. De werkgever stelt, in overeenstemming met de Ondernemingsraad, nadere regels voor de toepassing van dit artikel.

Paragraaf E.3 Bereikbaarheids- en aanwezigheidsdienst

Artikel E.3.1 Algemeen

1. De werknemer, die bereikbaarheids- en aanwezigheidsdienst verricht, heeft recht op een geldelijke vergoeding.
2. Onder bereikbaarheidsdienst wordt verstaan de door de werkgever opgedragen dienst buiten de overeengekomen arbeidstijd, waarbij de werknemer thuis of anderszins buiten de dienstgebouwen bereikbaar moet zijn voor spoedeisende zaken. Bij aanwezigheidsdienst geldt een overeenkomstige omschrijving, met dien verstande dat de werknemer verplicht is in de dienstgebouwen aanwezig te zijn.

Artikel E.3.2 Vergoeding bereikbaarheids- en aanwezigheidsdienst

1. De vergoeding bedraagt voor elk vol uur waarin de werknemer bereikbaarheidsdienst heeft 10.3% van het salaris per uur, dat is afgeleid van het salaris behorend bij het maximumsalaris van salarisschaal 3.
2. De op basis van lid 1 berekende vergoeding wordt verhoogd met 25% over de uren waarop sprake is van aanwezigheidsdienst.
3. Een half uur of meer bereikbaarheids- of aanwezigheidsdienst wordt tot een vol uur naar boven afgerond. Minder dan een half uur bereikbaarheids- of aanwezigheidsdienst wordt geacht niet te hebben plaatsgevonden.
4. Voor de toepassing van het bepaalde in de leden 1, 2 en 3 wordt de duur van de daarin bedoelde diensten berekend door daar vanaf te trekken ieder uur of gedeelte van een uur waarin tijdens die dienst bij oproep het spoedeisende werk in lid 5 is verricht.

5. Bij het verrichten van spoedeisend werk wordt toepassing gegeven aan het gestelde in artikel E.1.2, met inachtneming van het volgende:
 - a. bij bereikbaarheidsdienst vangt het overwerk aan vanaf het moment waarop de werknemer zijn verblijfplaats buiten het terrein van de universiteit verlaat en eindigt het overwerk zodra hij zijn verblijfplaats buiten het terrein van de universiteit weer heeft bereikt, waarbij een afronding op halve uren plaatsvindt en minimaal 2 uur overwerk wordt vergoed;
 - b. bij elke periode waarin de werknemer tijdens aanwezigheidsdienst wordt opgeroepen om arbeid te verrichten, vindt voor de bepaling van de omvang van het overwerk een afronding naar boven op halve uren plaats.

Paragraaf E.4 Verschoven dienst

Artikel E.4.1 Algemeen

1. De werknemer, die volgens dienstrooster geregeld arbeid verricht op andere tijden dan op de werkdagen maandag tot en met vrijdag, en aan wie gedurende de gebruikelijke daguren arbeid wordt opgedragen, waardoor de voor hem vastgestelde dagen worden verschoven, heeft voor deze verschuiving recht op een geldelijke vergoeding.
2. Op de vergoeding bestaat geen aanspraak indien de in het lid 1 bedoelde arbeid gedurende minder dan een uur is verricht alsmede voorzover de uren samenvallen met de voor de werknemer volgens dienstrooster vastgestelde arbeidstijd.

Artikel E.4.2 Vergoeding verschoven dienst

1. De vergoeding bedraagt voor elk verschoven uur een percentage van het voor de werknemer geldende salaris per uur, te weten:
 - a. op een zondag of feestdag 103%;
 - b. op een zaterdag of een roostervrije dag die niet samenvalt met een feestdag 52%;
 - c. op de overige dagen 26%.
 - d. Het uursalaris wordt gesteld op 1/165 deel van het salaris per maand bij volledige arbeidsduur.
2. De in lid 1 onder sub c bedoelde vergoeding wordt slechts toegekend voor een maximum van 16 verschoven arbeidsuren binnen een periode van 72 uur na het verstrijken van de dag waarop de werknemer kennis heeft genomen van zijn verschoven arbeidstijd.

Paragraaf E.5 Dienst op feestdag

Artikel E.5.1 Algemeen

De werknemer, voor wie een dienstrooster is vastgesteld waarin geen rekening is gehouden met feestdagen heeft recht op een vergoeding.

Artikel E.5.2 Vergoeding dienst op feestdag

1. De vergoeding bestaat per kalenderjaar uit evenzovele vervangende verlofdagen als er in dat jaar feestdagen, als bedoeld in artikel 2.1 sub e voorkomen, voorzover althans deze feestdagen niet samenvallen met een zaterdag of zondag.
2. De in artikel E.5.1 bedoelde werknemer, die op een feestdag, die niet met een zaterdag of zondag samenvalt, arbeid heeft verricht, heeft tevens recht op een extra vergoeding ter hoogte van 103% brutosalaris over het aantal gewerkte uren.

Bijlage F Bijzondere bepalingen inzake groepen werknemers

Deze uitvoeringsregeling maakt onderdeel uit van de CAO en vormt een nadere uitwerking van het gestelde in artikel 12.1.2 en artikel 12.1.3.

Paragraaf F.1 De promovendus

Artikel F.1.1 Beloning

1. Vanaf 1 september 2003 geldt voor de promovendus een ingroei-pad, zoals opgenomen in Bijlage 1 Financiële arbeidsvoorwaarden, waarvan het eindbeeld wordt bereikt op 1 september 2005.
2. De promovendus wordt bij aanvang van het dienstverband ingedeeld in salaristrede P 0 voor de duur van 12 maanden, tenzij er bijzondere omstandigheden zijn die verlenging van de beoordelingsperiode rechtvaardigen tot in totaal maximaal 24 maanden.
3. Aan het einde van de periode genoemd in lid 2, vindt een beoordelingsgesprek plaats. Na een gunstige beoordeling wordt de promovendus ingedeeld in salaristrede P 1.
4. De salarisverhoging van P 1 naar P 2 in de periode 1 september 2004 tot 1 september 2005 en de salarisverhoging van P 2 naar P 3 met ingang van 1 september 2005 vinden eveneens plaats na een beoordeling.
5. Het salaris van de promovendus is in beginsel gemaximeerd op salaristrede P 3 en met ingang van 1 september 2005 op salarisschaal 10 trede 2.
6. Uiterlijk 1 september 2005 vervallen alle lokale faciliteiten en onkostenregelingen die specifiek voor aio's bedoeld waren. Gedurende het ingroei-pad zoals genoemd in lid 1 worden voor promovendi die op 31 augustus 2003 in dienst zijn, in overleg met het lokaal overleg, voor hen geldende lokale regelingen ingebouwd in het salaris. Het eventuele meerdere wordt betaald als persoonlijke toelage.
7. Partijen zien de wijzigingen in salariëring van de promovendus als een niet horizontale overgang als bedoeld in de Bijlage bij deze CAO, getiteld "Universitair Functieordenen (UFO), Bijlage bij de CAO Nederlandse Universiteiten 2003-2004", met dien verstande dat voor de promovendus die op 31 augustus 2003 in dienst is, de periodiekdatum op 1 september wordt gesteld. De derdejaars promovendus die op 31 augustus 2003 in dienst is en die een oude periodiekdatum heeft na 1 september 2003 (maar voor 31 augustus 2004) behoudt deze oude periodiekdatum.
8. Aanloopschalen, zoals genoemd in artikel 8.3a, zijn bij de inschaling van een promovendus niet van toepassing.

Artikel F.1.2 t/m F.1.9 (Vervallen.)

Paragraaf F.2 De student-assistent

Artikel F.2.1 Algemeen

1. De bepalingen in deze paragraaf hebben uitsluitend betrekking op de student-assistent.

2. Onder student-assistent wordt verstaan degene die bij de universiteit is ingeschreven als student of auditor en een bacheloropleiding of masteropleiding volgt, dan wel zich voorbereidt op een doctoraal examen, en tevens als werknemer een bijdrage levert aan het wetenschappelijk onderwijs of onderzoek.

Artikel F.2.2 Duur en omvang van het dienstverband

1. Met de student-assistent wordt een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangegaan in de zin van artikel 3.3 lid 2.
2. Gerekend over een periode van 12 maanden bedraagt de omvang van het dienstverband van de student-assistent niet meer dan gemiddeld 0.4 deel van de volledige arbeidsduur.

Artikel F.2.3 Salaris

1. Voor de student-assistent geldt de salarisschaal van Bijlage B.
2. Het aan de student-assistent toe te kennen salaris is afhankelijk van het cursusjaar waarin hij zich in het opleidingsprogramma bevindt.
3. De bepaling van het cursusjaar geschiedt naar evenredigheid van de formele studieduur voor de betreffende opleiding, met dien verstande, dat bij twijfel in het voordeel van de student-assistent wordt beslist.

Artikel F.2.4 Reiskosten woon-werkverkeer

Ingeval de student-assistent niet reeds als student vrij vervoer heeft, is artikel 6.2.1 lid 3 van toepassing.

Paragraaf F.3 Medisch/klinisch wetenschappelijk personeel

Artikel F.3.1 Algemeen

De bepalingen in deze paragraaf hebben uitsluitend betrekking op de werknemer die behoort tot het wetenschappelijk personeel dat tevens is belast met het verrichten van arbeid in of ten behoeve van de patiëntenzorg bij het ziekenhuis.

Artikel F.3.2 Bevoegdheid werkgever

De uitoefening van de bevoegdheden in artikel 2.2 ten aanzien van de werknemer in artikel F.3.1 vindt zijn grondslag in afspraken tussen de werkgevers en de werknemersorganisaties. In voorkomende gevallen kunnen partijen overeenkomen dat deze afspraken, voorafgaand aan hun inwerkingtreding, onderwerp vormen van overleg en afstemming met de Raden van Bestuur van de betrokken academische ziekenhuizen.

Artikel F.3.3 Medische praktijk

Voor de werknemer in artikel F.3.1 zijn de regelingen van het ziekenhuis inzake het voeren van een medische praktijk voor eigen rekening of het verrichten van andere beroeps-activiteiten voor eigen rekening ten behoeve van particuliere patiënten, van overeenkomstige toepassing, tenzij deze regelingen ontbreken; in dat geval gelden de betreffende regelingen van de universiteit

Artikel F.3.4 Aansprakelijkheidsverzekering

1. De werkgever verplicht zich om, ten behoeve van de werknemer in artikel F.3.1 een verzekeringsovereenkomst te sluiten, welke de persoonlijke aansprakelijkheid van de werknemer dekt voor schade aan derden toegebracht in de uitoefening van zijn functie, tenzij de werknemer daartegen ernstige gemoeds- of gewetensbezwaren heeft.
2. De werkgever vrijwaart de werknemer voor wie een verzekeringsovereenkomst is gesloten als bedoeld in lid 1 voor aansprakelijkheid terzake en ziet af van de eventuele mogelijkheid van regres. Een en ander behoudens in gevallen dat schade het gevolg is van grove nalatigheid of opzet van de werknemer.
3. De werknemer die op eigen verzoek niet is verzekerd als bedoeld in lid 1 is persoonlijk aansprakelijk voor de schade aan derden toegebracht in de uitoefening van zijn functie. Bedoelde werknemer vrijwaart de werkgever voor aansprakelijkheid terzake en ziet af van de eventuele mogelijkheid van regres.

Artikel F.3.5 Professioneel Statuut

Voor de werknemer in artikel F.3.1 is artikel 9.1.1 lid 1 van toepassing met inachtneming van de professionele verantwoordelijkheid ten opzichte van de patiëntenzorg en de bijzondere regels, welke in het ziekenhuis van toepassing zijn met betrekking tot de professionele aangelegenheden van beroepsbeoefenaren.

Artikel F.3.6 Toelage in verband met patiëntenzorg

1. De werkgever kan aan de werknemer in artikel F.3.1, die geen medische praktijk voor eigen rekening voert, een toelage toekennen in verband met arbeid in of en ten behoeve van de patiëntenzorg.
2. De werkgever stelt, in overeenstemming met door de werknemersorganisaties aangewezen vertegenwoordigers, nadere regels met betrekking tot de toelage in lid 1.
3. Behoudens herziening uit hoofde van de werking van lid 2, geschiedt toekenning van de toelage in lid 1 bij de Vrije Universiteit overeenkomstig de betreffende regelingen van het VU ziekenhuis.

Artikel F.3.7 Medezeggenschap

Indien en voorzover de regels van het ziekenhuis en het reglement van het medezeggenschapsorgaan van het ziekenhuis zulks mogelijk maken, wordt de werknemer in artikel F.3.1 door de werkgever niet belemmerd in het actief en passief participeren in de medezeggenschap van het ziekenhuis.

Bijlage G Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd ex artikel 3.3 lid 1 sub g

Gelet op het bepaalde in artikel 3.3 lid 1 sub g, zijn partijen overeengekomen dat in onderstaande gevallen eveneens een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan worden aangegaan:

1. Voor het incidenteel verrichten van werkzaamheden vallende binnen de taak van de desbetreffende diensteenheid, op door de werkgever te bepalen wisselende tijden (oproepkrachten). Het betreft hier uitsluitend:
 - a. zaalwachten;
 - b. horecafuncties;
 - c. surveillanten;
 - d. enquêteurs;
 - e. taal- en sportdocenten;
 - f. correctoren;
2. als leerling tot opleiding voor enig beroep dan wel in verband met de verdere wetenschappelijke of praktische vorming, waaronder KNAW en EG-fellow; de maximale duur betreft maximaal vijf jaar voor WP, respectievelijk drie jaar voor OBP.

Bijlage H Studies en overige afspraken

Paragraaf 1 Studies

1.1 Tijdelijke aanstellingen

Partijen zijn overeen gekomen het huidige stelsel van aanstelling en ontslag in totaliteit te bespreken om te bezien in hoeverre belemmeringen en ongewenste neveneffecten in het huidige stelsel kunnen worden weggenomen. Partijen hechten grote waarde aan deze opdracht. Lopende discussies, die ten doel hebben belemmeringen en ongewenste neveneffecten in het huidige stelsel weg te nemen, worden voortgezet om uiterlijk bij de volgende CAO te komen tot een nieuw aanstellings- en ontslagbeleid. Dit nieuwe beleid moet leiden tot een goede balans tussen enerzijds transparante aanstellings- en ontslaggronden inclusief tijdelijke aanstellingen en anderzijds het voorkomen van het bij herhaling aangesteld worden van een werknemer in een tijdelijke aanstelling waarbij de reikwijdte van de CAO wordt betrokken.

1.2 Competentiegericht handelen

In het kader van de in de CAO 1999-2000 gemaakte afspraken zijn partijen een aantal experimenten rond een meer prestatie- en competentiegericht systeem van belonen overeengekomen onder handhaving van het huidige beloningssysteem. Het ligt in de bedoeling van partijen de experimenten binnen de looptijd van de CAO te voltooien.

1.3 Promovendus

CAO-partijen zijn overeengekomen te bespreken hoe aan het promotietraject van de promovendus zal worden vormgegeven. Gedurende de looptijd van de verlengde CAO zal de beoordeling van de promovendus in verband met de overgang naar de volgende salaristrede worden uitgewerkt.

1.4 Certificering verworven competenties

De door de werknemer opgedane ervaring op het werk kan zorgen voor de ontwikkeling van zijn competenties. Deze competenties worden niet altijd herkend omdat ze niet door een formele opleiding zijn verworven. Ten aanzien van de certificering van verworven competenties zal, met inachtneming van het verschenen rapport en de daarover met SoFoKleS en het regulier overleg gemaakte afspraken, invulling worden gegeven aan een proefproject.

Paragraaf 2 Overige afspraken

2.1 Privaatrecht

Partijen gaan uit van de veronderstelling dat een substantiële modernisering van de arbeidsvoorwaarden en –verhoudingen voor de openbare universiteiten gerealiseerd en uitgevoerd kan worden binnen publiekrechtelijke verhoudingen. Op basis daarvan wordt vooralsnog afgezien van een overgang naar privaatrecht.

Partijen spreken af dat, indien zij op enig moment gezamenlijk vaststellen dat deze modernisering geblokkeerd wordt door factoren inherent aan het publiekrecht, het privaatrecht als grondslag voor de arbeidsverhoudingen bij de openbare universiteiten wordt ingevoerd. Zij zullen alsdan overleggen over de wijze waarop de implementatie hiervan zal worden uitgevoerd.

2.2 Arbeidsmarkt en werkgelegenheid

Werkgevers hechten aan een goede balans tussen betrokkenheid van werknemersorganisaties en hun verantwoordelijkheid naar de minister inzake de besteding van de zogenaamde Van Rijn middelen. Het

versterken van de positie op de arbeidsmarkt vraagt maatwerk in beleid. Werkgevers hebben daarom aangegeven de besteding van deze middelen te laten plaats vinden in de categorieën instroom, doorstroom en behoud jong talent en ontwikkeling.

Partijen hebben afgesproken dat de instellingen jaarlijks rapporteren over de invulling in en binnen de onderscheiden categorieën. Deze rapportage zal zowel kwalitatief als kwantitatief zijn. Deze rapportage zal in het CAO-overleg worden besproken en de bevindingen uit het overleg tussen partijen zullen met de rapportage aan de minister worden voorgelegd.

Partijen menen dat langs deze weg de sturende en toetsende rol van sociale partners optimaal wordt ingevuld met behoud van de uitgangspunten inzake verantwoording en decentrale ruimte voor maatwerk.

2.3 Loopbaanbeleid en persoonlijke ontwikkelingsplannen

Ontwikkeling en scholing van personeel is voor kennis-organisaties in het WO een voorwaarde om organisatiedoelstellingen te kunnen blijven realiseren en om de positie op de arbeidsmarkt te versterken. Maatwerk in beleid speelt hierin een belangrijke rol. Expliciete aandacht voor ontwikkeling van personeel en instroom, doorstroom en behoud van jong wetenschappelijk talent verdient hierbij prioriteit. Werkgevers en werknemers hebben hier een gezamenlijke verantwoordelijkheid. CAO partijen spreken af dat met medewerkers afspraken worden gemaakt over hun loopbaanontwikkeling in een zogenaamd persoonlijk ontwikkelingsplan (POP). Partijen spreken af dat de werkzaamheden van de paritaire werkgroep voortvarend zullen worden afgerond zodat het POP-instrument op 1 juli 2004 beschikbaar is. Het beoogde resultaat van de werkgroep is dat wordt vastgesteld op welke wijze voor alle medewerkers afspraken worden vastgelegd over hun loopbaanontwikkeling.

2.4 Seniorenregeling

Als de sociale partners in de Pensioenkamer ten aanzien van FPU en pensioen gedurende de looptijd van de regeling tot nadere maatregelen besluiten, die tot aanzienlijke meerkosten van de regeling leiden, zullen partijen in nader overleg navenante kostenbesparingen overeenkomen.

2.5 Medezeggenschap

Partijen wensen een professionele invulling van de medezeggenschap binnen de instellingen te bevorderen. Om dit te bereiken gaan partijen voort op de weg die is afgesproken in de CAO 2002-2003. In het reguliere overleg zal op basis van een door de paritaire werkgroep aan te leveren notitie besloten worden of tijdens de verlengde looptijd van de CAO wijzigingen wenselijk zijn. Het is volgens partijen noodzakelijk om voor een goede bevoegdheidsafbakening het huidige overlegprotocol in de CAO bij het advies van de paritaire werkgroep te betrekken. Tevens wordt in dit advies nagegaan of en in hoeverre de facilitering en ondersteuning van de interne en externe medezeggenschap aanpassing behoeven.

2.6 CAO bijzondere universiteiten

Partijen herbevestigen het in het VKK-protocol 1998 neergelegde uitgangspunt dat de arbeidsvoorwaarden voor medewerkers van de openbare en van de bijzondere universiteiten zo veel mogelijk dezelfde behoren te zijn, en op termijn slechts op die punten van elkaar kunnen verschillen waar het onderscheid tussen het publiekrechtelijk en het privaatrechtelijk fundament en/of het bijzondere karakter van de VKK-universiteiten daartoe aanleiding geeft.

In overeenstemming met dit uitgangspunt gelden alle afspraken in het principe-akkoord CAO 2002-2003 op gelijke wijze voor de openbare en voor de bijzondere universiteiten, tenzij uitdrukkelijk anders vermeld.

Gedurende de looptijd van deze CAO zal een paritaire werkgroep, waarin zowel de openbare als de bijzondere universiteiten vertegenwoordigd zijn, aan de hand van een geactualiseerde inventariserende vergelijking van de bestaande teksten van deel 1 en 2 nagaan op welke onderdelen en in welke richting

een verdere convergentie van beide delen gewenst is. Het reguliere overleg zal toezien op de vorderingen in deze werkgroep.

2.7 Redactie

CAO-partijen zijn overeengekomen een gezamenlijke redactiecommissie te vormen ter verduidelijking en verbetering van de consistentie van de CAO-teksten, inclusief de eenmalige CAO-bijlage functieordenen.

2.8 Fiscale vrijstellingsmogelijkheden

1. Partijen zijn in de CAO 1999-2000 overeengekomen het lokaal overleg te adviseren bij de beloning van de werknemers optimaal gebruik te maken van de fiscale mogelijkheden ten aanzien van de spaarloonregeling.
2. Ook ten aanzien van fiscale vrijstellingen voor reiskosten woon-werkverkeer, aanschaf fiets en computerapparatuur wordt het lokaal overleg een optimaal gebruik geadviseerd.

2.9 ID-banen

Partijen komen overeen dat gedurende de looptijd van de CAO 35% van de ID-banen wordt omgezet in reguliere banen.

2.10 Integriteit

CAO-partijen spreken af dat de universiteiten hun regelingen op het gebied van vertrouwenspersonen, gedragscodes en integriteit toetsen op toegankelijkheid voor klokkenluiders. De uitkomst van deze toetsing zal worden besproken via de reguliere weg van medezeggenschap. Daar waar desbetreffende regelingen niet in deze toegankelijkheid voorzien, zal via de gebruikelijke weg van medezeggenschap worden gekomen tot een regeling die ook toegankelijk is voor niet-direct belanghebbenden.

Bijlage H VKK-Protocol en aanvullende afspraken

Paragraaf 1 VKK-Protocol

Op 24 maart 1997 hebben de Vereniging van Samenwerkende Nederlandse Universiteiten (VSNU) namens de universiteiten enerzijds, en ABVAKABO, AC/AFZ, CFO en CMHF, werknemersorganisaties anderzijds, verder te noemen partijen, een principeakkoord bereikt over een arbeidsvoorwaardenregeling (CAO Nederlandse Universiteiten).

In punt 23 van dit principeakkoord is de afspraak vastgelegd dat partijen in overleg met de bijzondere universiteiten zullen nagaan hoe, onder welke bijzondere bepalingen en op welk moment de geldende VKK-CAO geïntegreerd kan worden in deze CAO.

Deze integratie zal volgens onderdeel 23 van het principeakkoord uiterlijk 1 april 1998 plaatsvinden.

In dit protocol leggen partijen de in overleg met Vrije Universiteit Amsterdam, Katholieke Universiteit Nijmegen en Katholieke Universiteit Brabant gemaakte afspraken in het kader van dit onderdeel van het principeakkoord vast.

De drie bijzondere universiteiten onderschrijven de doelstelling om te komen tot één arbeidsvoorwaardenregeling voor alle medewerkers van de veertien universiteiten die lid zijn van de VSNU.

De bijzondere universiteiten en partijen wensen in de toekomst deze inhoudelijke arbeidsvoorwaardenregeling in twee als zodanig herkenbare uitwerkingen vorm te geven.

Een uitwerking zal gebaseerd zijn op het privaatrechtelijke fundament voor de arbeidsverhoudingen, zoals dat geldt voor de bijzondere universiteiten, en op het bijzondere karakter van deze drie universiteiten.

Daarnaast zal een uitwerking op het publiekrechtelijke fundament zoals dit geldt voor de openbare universiteiten gebaseerd zijn.

Deze beide uitwerkingen zullen op terreinen waar het onderscheid in publiekrecht en privaatrecht en/of het bijzondere karakter geen relevantie voor de arbeidsvoorwaarden heeft, gelijk zijn en op de terreinen waar het onderscheid van belang is zo veel mogelijk gelijkwaardig zijn.

De VKK-CAO is als onderdeel van de CAO Nederlandse Universiteiten onder de navolgende voorwaarden per 1 april 1998 verlengd:

1. Vanaf de ingangsdatum CAO Nederlandse Universiteiten - 1 april 1997 - zijn de bepalingen over gezamenlijke studies en beleidsontwikkeling inzake mobiliteit, keuzemogelijkheden arbeidsvoorwaarden, functiewaardering, belonen, arbeidsduurverkortung en arbeidsvoorwaarden medisch klinisch WP zoals omschreven in deze CAO onverkort van toepassing op de bijzondere universiteiten.
2. In de CAO Nederlandse Universiteiten per 1 januari 1999 zullen geen bijzondere bepalingen, specifiek geldend voor de bijzondere universiteiten, opgenomen worden anders dan de vanwege het onderscheid tussen publiekrecht en privaatrecht noodzakelijke en/of vanwege bepalingen in verband met het bijzondere karakter.
3. Daar waar mogelijk zullen de bijzondere universiteiten in de periode van 1 januari 1999 in het toe te passen arbeidsvoorwaardenbeleid, voor zover niet vastgelegd in de huidige VKK-CAO of

uitgewerkte uitvoeringsregels van deze CAO, handelen in de geest van de afspraken, zoals vastgelegd in de CAO Nederlandse Universiteiten.

4. De bijzondere universiteiten en partijen zullen zodanig vroegtijdig overleg voeren over de gevolgen van het onderscheid in het privaatrechtelijk en publiekrechtelijk karakter van de rechtspositie en/of van het bijzondere karakter dat het resultaat hiervan verwerkt kan worden in de beide uitwerkingen van de CAO Nederlandse Universiteiten.

Op 9 oktober 2000 hebben partijen in het kader van het akkoord CAO Nederlandse Universiteiten, met als looptijd 1 juni 2000 - 31 mei 2002, afgesproken gedurende de looptijd van deze CAO ter uitvoering van in de CAO 1999-2000 gemaakte afspraak de inventariserende vergelijking van de inhoudelijke regelgeving in de CAO voor de bijzondere universiteiten (deel 2) met de regelgeving in de CAO voor de openbare universiteiten (deel 1) af te ronden. In afwachting hiervan blijft de CAO voor de bijzondere universiteiten in de versie 1999-2000 inhoudelijk van kracht, met uitzondering van de afspraken in het akkoord CAO Nederlandse Universiteiten 2000-2002, voor zover niet uitdrukkelijk anders bepaald.

Paragraaf 2 Aanvullende afspraken

Lokaal Overleg tussen CAO-partijen

Partijen achten het van belang dat in de uitwerking van arbeidsvoorwaardenbeleid optimaal rekening gehouden wordt met relevante lokale omstandigheden. Mede om dit mogelijk te maken spreken zij af dat in het lokale overleg van CAO-partijen, of daar waar deze bevoegdheden op grond van de Wet op de Ondernemingsraden zijn toebedeeld, in de Ondernemingsraad, bepaald zal worden, of en in welke mate bestaande regelingen aangepast zullen worden of dat er nieuwe afspraken gemaakt gaan worden over onderwerpen als de volgende:

- kinderopvang;
- ouderschapsverlof met aandacht voor mogelijke flexibilisering in de opname;
- bevorderen aantal vrouwen in hogere functies;
- beleid ten aanzien van groepen met afstand tot de arbeidsmarkt, waaronder in ieder geval allochtonen en arbeidsgehandicapten;
- beleid gericht op beheersing van werkdruk;
- arbeid en zorg, waaronder mogelijke verruiming van adoptieverlof, betaling tijdens zorgverlof en de problematiek van pensioen- en sociale zekerheidspremies tijdens onbetaald zorgverlof;
- reiskosten woon/werk verkeer;
- werknemersspaarregelingen;
- afspraak over doorstroom naar regulier werk uit huidige ID-banen;
- instellingsspecifiek ouderenbeleid in aanvulling op algemeen seniorenbeleid;
- telewerken: afspraken over functiecategorieën, voorwaarden en faciliteiten;
- faciliteiten lokaal overleg.

Partijen kunnen in het lokaal overleg besluiten naast de genoemde onderwerpen andere be-stemmingen te geven aan decentrale arbeidsvoorwaardenmiddelen.

Het financiële kader voor de te maken afspraken wordt bepaald door de kosten en bestaande kostenramingen van de huidige regelingen op de genoemde terreinen. Mede om het mogelijk te maken bestaand beleid in prioriteiten en intensiviteit aan te passen spreken partijen af dat met ingang van 1 januari 2003 aan de bestaande lokale arbeidsvoorwaardenmiddelen 0,1% van de loonsom wordt

toegevoegd. Partijen zullen in de nadere uitwerking van dit principe-akkoord nagaan of bestaande CAO-artikelen over genoemde onderwerpen geheel of gedeeltelijk kunnen vervallen.

Bijlage K (Vervallen.)

Artikel K.1 en artikel K.2 (vervallen.)

Bijlage L (Vervallen.)

Artikel L.1 t/m artikel L.5 (Vervallen.)

(Zie Bijlage N Oud Seniorenbeleid)

Bijlage M Seniorenregeling 2004 (vanaf 1 januari 2004) ex artikel 7.3.1a van de CAO

Artikel M.1 Algemeen

1. Partijen hebben vastgesteld dat er behoefte bestaat aan een voor alle universitaire werknemers bij het bereiken van een bepaalde leeftijd toegankelijke seniorenregeling, die het mogelijk moet maken dat voor oudere werknemers taakverlichting gerealiseerd wordt door een verkorting van de reguliere werkweek om op die manier werknemers langer in het arbeidsproces te betrekken.
2. Per 1 januari 2004 is de Algemene Seniorenregeling 1998 vervangen door de hier omschreven Seniorenregeling 2004. Werknemers die gebruik maken van de Seniorenregeling 2004 behouden alle rechten uit die regeling tot het bereiken van de 65-jarige leeftijd.
3. De Seniorenregeling 2004 is opgebouwd uit drie onderdelen. Het betreft:
 - a. een periode waarin werknemers recht krijgen op een 4-daagse werkweek met behoud van het voltijds dienstverband en volledig salaris en met inlevering van een aantal arbeidsvoorwaarden;
 - b. de onder a. genoemde periode kan worden gevolgd door een periode van maximaal 1 jaar waarin 3 dagen per week gewerkt wordt met behoud van het voltijds dienstverband en tegen 90% van het salaris;
 - c. na de onder b. genoemde periode van een jaar eindigt het dienstverband.
 - d. het dienstverband eindigt bij het bereiken van 65-jarige leeftijd, zoals genoemd in artikel 3.8, lid 4.

Artikel M.2 Opbouw van de Seniorenregeling 2004

1. Vanaf het bereiken van de 59-jarige leeftijd heeft een voltijds werknemer volgens de bepalingen van dit artikel recht op een werkweek waarin 4 dagen ad 8 uren gewerkt worden en het volledig salaris gehandhaafd blijft, indien:
 - de werknemer gedurende de voor hem vastgestelde periode afstand doet van aanspraken op eventuele leeftijdsdagen;
 - zijn aanspraak op vakantieverlof wordt teruggebracht tot 20 vrij opneembare dagen ad 8 uur;
2. De werknemer die gebruik maakt van de mogelijkheid van de 4-daagse werkweek, zoals omschreven in lid 1, kan ervoor kiezen drie dagen ad 8 uur per week te gaan werken. Hierbij gelden de navolgende voorwaarden:
 - de werknemer doet afstand van zijn aanspraken op leeftijdsdagen;
 - de aanspraak op vakantieverlof wordt teruggebracht tot 15 vrij opneembare dagen ad 8 uur;
 - het salaris wordt verminderd met 10%;

- alle aan salaris gerelateerde uitkeringen worden gebaseerd op 90%; en,
 - de grondslag voor pensioenopbouw (inclusief FPU) en sociale verzekeringen (waaronder (B)WNU en ZNU) blijft gehandhaafd op 100%.
3. Het dienstverband van werknemers die gebruik gemaakt hebben van de onder lid 2 genoemde 3-daagse werkweek, eindigt na afloop van de maximumperiode van 1 jaar.
 4. Voor werknemers met een dienstverband voor minder dan de volledige werktijd geldt artikel 1.3 lid 3 voor de toepassing van de seniorenregeling. Zodra de regeling leidt tot een feitelijke beschikbaarheid van minder dan 3 dagen per week kan de werkgever, als het belang van de functieervulling daarmee wordt gediend, in overleg met de werknemer de compensatie in vrije tijd vastleggen op jaarbasis in plaats van op weekbasis.
 5. Tenzij anders overeengekomen worden extra inkomsten uit arbeid of bedrijf, verworven tijdens de periode genoemd in lid 1 met het salaris verrekend; indien dergelijke inkomsten worden verworven tijdens de periode genoemd in lid 2 worden deze met het salaris verrekend voor zover deze meer bedragen dan de in dat lid genoemde 10%.
 6. (Vervallen.)
 7. In verband met lid 1 en 2 worden tussen werkgever en werknemer tijdig afspraken gemaakt over evenredige taakvermindering. Deze afspraken worden jaarlijks herbevestigd. Het doel van deze afspraken is dat de inzet van de oudere werknemer zich concentreert op de taken waarin hij het best presteert, respectievelijk waarvoor hij het meeste interesse heeft, danwel de taken waarbij hij de meeste waarde voor de instelling heeft.

Artikel M.3 Rechthebbenden

De werknemer die deelneemt aan een seniorenregeling genoemd in artikel 7.3.1 sub a t/m d, is van deelname uitgesloten.

Bijlage N Oud Seniorenbeleid

Paragraaf N.0 Algemene Seniorenregeling 1998 (tot en met 31 december 2003) ex artikel 7.3.1a van de CAO

Artikel N.0.1 Algemeen

1. Per 1 augustus 1998 is de Seniorenregeling Universitaire Medewerkers (SUM) vervangen door de Algemene Seniorenregeling 1998. Deze Algemene Seniorenregeling geldt tot en met 31 december 2003. Werknemers die voor deze datum gebruik maken van de Algemene Seniorenregeling 1998 behouden alle rechten uit deze regeling tot het bereiken van de 65-jarige leeftijd.
2. De Algemene Seniorenregeling 1998 is opgebouwd uit drie onderdelen, welke onlosmakelijk met elkaar verbonden zijn. Het betreft:
 - a. een periode waarin werknemers recht krijgen op een 4-daagse werkweek met behoud van volledig salaris en met inlevering van een aantal arbeidsvoorwaarden;
 - b. de onder a. genoemde periode wordt gevolgd door een periode van 1 jaar waarin 3 dagen per week gewerkt wordt tegen 90% van het salaris;
 - c. na de onder a en b genoemde periodes is de werknemer verplicht gebruik te maken van FPU voor minimaal 2 dagen (bij voltijds dienstverband) per week.
3. (Vervallen.)

Artikel N.0.2 Opbouw van de Algemene Seniorenregeling 1998

1. Vanaf het bereiken van een bepaalde leeftijd heeft een universitaire werknemer volgens de bepalingen van dit artikel recht op een werkweek waarin 4 dagen ad 8 uur gewerkt wordt en het volledig salaris gehandhaafd blijft, indien:
 - a. (Vervallen.);
 - b. de werknemer gedurende de voor hem vastgestelde periode afstand doet van aanspraken op seniorendagen;
 - c. zijn aanspraak op vakantieverlof wordt teruggebracht tot 20 dagen ad 8 uur;
 - d. de minimale periode waarin 4 dagen ad 8 uur per week wordt gewerkt is een jaar.
2. Werknemers, die gedurende een bepaalde periode voorafgaand aan het bereiken van de 61-jarige leeftijd, gebruik gemaakt hebben van de mogelijkheid van de 4-daagse werkweek, zoals omschreven in lid 1, zijn verplicht om vanaf de 61-jarige leeftijd tot aan het bereiken van de 62-jarige leeftijd 3 dagen ad 8 uur per week te gaan werken.

Hierbij gelden de navolgende voorwaarden:

 - a. (Vervallen.);
 - b. er zijn geen aanspraken op seniorendagen;
 - c. de aanspraak op vakantieverlof wordt teruggebracht tot 15 dagen ad 8 uur;
 - d. het salaris wordt verminderd met 10%;
 - e. alle aan salaris gerelateerde uitkeringen worden gebaseerd op 90% en
 - f. de grondslag voor pensioenopbouw (inclusief FPU), sociale verzekeringen (waaronder WNU en ZNU) blijft gehandhaafd op 100%.

3. Werknemers, die gebruik gemaakt hebben van de onder lid 1 genoemde 4-daagse werkweek en van de onder lid 2 genoemde 3-daagse werkweek, zijn verplicht bij het bereiken van de 62-jarige leeftijd gebruik te maken van FPU voor minimaal 2 dagen per week.
Daarbij geldt de navolgende voorwaarde:
bij aanvang van de onder lid 1 genoemde periode treft de werkgever een zodanige voorziening, dat de opbouw van Ouderdoms- en Nabestaandenpensioen op gelijkwaardige wijze voortgezet wordt, voor zover deze opbouw gefinancierd wordt uit het werkgeversdeel. De hoogte van deze pensioencompensatie is recht evenredig met de lengte van de periode, dat gebruik gemaakt is van de seniorenregeling, voor het moment dat de FPU ingaat en geldt voor de omvang van de (verplichte) FPU-deelname.
4. Voor werknemers met een dienstverband voor minder dan de volledige werktijd geldt artikel 1.3 lid 6 voor de toepassing van de Algemene Seniorenregeling 1998.
5. Tenzij anders overeengekomen, worden extra inkomsten uit arbeid of bedrijf, verworven tijdens de periode genoemd in lid 1 met het salaris verrekend; indien dergelijke inkomsten worden verworven tijdens de periode genoemd in lid 2 worden deze met het salaris verrekend voor zover deze meer bedragen dan de in dat lid genoemde 10 %, tenzij anders is overeengekomen.
6. In het lokaal overleg zal de samenhang tussen collectieve sluiting door middel van opname van verlofdagen en het ontbreken van aanspraak op verlofdagen als gevolg van deelname aan de Algemene Seniorenregeling 1998 nader worden besproken.

Artikel N.0.3 Rechthebbenden

1. Werknemers kunnen tot en met 31 december 2003 op 59-jarige leeftijd gebruik maken van deze regeling.
2. Voor degenen die voor 1 augustus 2001 bij het bereiken van de 58-jarige leeftijd gebruik zijn gaan maken van deze regeling geldt in de periode dat 4 dagen per week gewerkt wordt, de regel dat in de week, waarin een feestdag op een werkdag valt, de overige 4 dagen als te werken dagen gelden. Dit geldt vast voor de weken waarin Goede Vrijdag, Tweede Paasdag, Hemelvaart en Tweede Pinksterdag valt, variabel voor de weken waarin Koninginnedag, 5 Mei, Eerste en Tweede Kerstdag en regionale feestdagen vallen. In weken waarin 2 feestdagen op werkdagen vallen geldt slechts 1 feestdag als onderdeel van het 4-dagenrooster.
3. Voor werknemers geboren voor 01-04-1942 geldt, in afwijking van het bepaalde in artikel N.0.2, lid 3 inzake deelname FPU op 62-jarige leeftijd, de verplichting om bij het bereiken van de 61-jarige leeftijd gebruik te maken van FPU voor minimaal 2 dagen per week. Hiermee vervalt het recht op een 3-daagse werkweek zoals genoemd onder artikel N.0.2 lid 2.

Artikel N.0.4 Overgangsbepalingen deelnemers SUM- regeling

Werknemers, die op 31 juli 1998 57 jaar of ouder waren, konden uiterlijk op die datum een keuze maken voor gebruik van de SUM-regeling en behouden alle rechten uit deze regeling tot aan de pensionering. Keuze voor de SUM-regeling sluit deelname aan de Algemene Seniorenregeling 1998 uit.

Paragraaf N.1 Leef tijdsbewust kwaliteitsbeleid tot 1 augustus 2003

Artikel N.1 Algemeen

1. Partijen hebben vastgesteld, dat er mogelijkheden zijn om binnen universiteiten op het gebied van in- en doorstroom anticiperend beleid te ontwikkelen. Zij hebben afgesproken, dat de in dat kader beschikbare budgetten ingezet zullen worden om in- en doorstroombeleid te bevorderen.
2. Partijen beogen met deze afspraken invulling te geven aan kwaliteitsbeleid, gericht op alle leeftijdscategorieën van werknemers.
3. De bevordering van het doorstroombeleid wordt binnen een leeftijdsbewust kwaliteitsbeleid vorm gegeven door een regeling te treffen, die het mogelijk maakt om aan werknemers bij het bereiken van een bepaalde leeftijd de mogelijkheid van vermindering van werktijd en daarmee werkdruk te bieden. De door deze werktijdvermindering vrijkomende tijd zal gericht worden ingevuld door werknemers kansen te bieden op doorstroom en openingen te scheppen voor nieuwe instroom.
4. De laagst mogelijke toetredingsleeftijd voor de regeling kan worden vastgesteld op 53 jaar, de hoogst mogelijke leeftijd is 58 jaar.
5. Deze regeling is per 1 augustus 1998 ingegaan en geldt tot 1 augustus 2003. Werknemers die gebruik maken van deze regeling behouden de rechten uit de regeling tot aan het bereiken van de 65-jarige leeftijd en kunnen derhalve aansluitend altijd gebruik maken van de Algemene Seniorenregeling ook al is de geldigheidstermijn daarvan als genoemd in paragraaf N.O artikel N.0.1 lid 2 verstreken. Ten aanzien van inkomsten uit arbeid of bedrijf is artikel N.0.2 lid 5 van paragraaf N.0 van overeenkomstige toepassing.
6. Met werknemers die gebruik maken van deze regeling zullen door de werkgever afspraken gemaakt worden over de ontwikkeling van de activiteiten in de functie. Te denken valt hierbij aan een geleidelijke stap van leider naar begeleider van een jongere werknemer die geleidelijk taken kan gaan overnemen.
Belangrijk onderdeel van de betreffende afspraken is het onderdeel scholing, gericht op de veranderende inzet binnen de arbeidsorganisatie.
Wijzigingen in de functie zullen niet leiden tot aanpassing van de salariering.
7. Deze regeling zal onderdeel zijn van een kwaliteitsbeleid voor het betreffende deel van de organisatie, waarin aangegeven zal worden hoe de kwalitatieve personeelsbezetting verder zal ontwikkelen. Aspecten als loopbaanontwikkeling voor huidige werknemers, instroom van nieuwe werknemers en herbezetting van de vrijkomende tijd maken onderdeel uit van het beleid.

Artikel N.2 De opbouw van de regeling

1. Voor een deel of delen van de organisatie kan in het lokaal overleg bepaald worden dat aanvullend op de algemene seniorenregeling, zoals omschreven in artikel 7.3.1 juncto Bijlage N, aan werknemers vanaf het bereiken van een bepaalde leeftijd de gelegenheid wordt geboden de werkweek terug te brengen naar 4 dagen van 8 uur met volledig behoud van salaris.
2. De door partijen in het lokaal overleg te bepalen leeftijd is minimaal 53 jaar en maximaal 58 jaar. Gedurende de periode waarin 4 dagen gewerkt wordt gelden de voorwaarden genoemd in artikel N.0.2 lid 1 en geldt dat feestdagen die op werkdagen vallen ingeroosterd worden zoals omschreven in artikel N.0.3 lid 2.
3. Aansluitend aan deze regeling is de werknemer verplicht gebruik te maken van de algemene seniorenregeling op het voor hem eerst mogelijke tijdstip.

4. Voor werknemers met een deeltijds dienstverband geldt artikel 1.3 lid 6 voor de toepassing van de regeling leeftijdsbewust kwaliteitsbeleid.

Artikel N.3 Specifieke mogelijkheden invulling arbeidsduurverkorting

1. In het lokaal overleg kunnen naar analogie van artikel 9.8.6a afspraken gemaakt worden over specifieke spaarmodellen, voorafgaand aan deelname aan deze regeling.
2. De werknemer, die gebruik maakt van deze specifieke mogelijkheden, wordt geacht het opgebouwde saldo aan adv-dagen, bij beëindiging van het dienstverband te hebben opgenomen. Uitbetaling van gespaarde en niet genoten adv-dagen is in deze gevallen niet mogelijk. De werkgever zal te allen tijden ruimte bieden voor opname van het opgebouwde saldo adv-dagen.

Paragraaf N.2 Seniorenregeling universitaire medewerkers (SUM)

1. Met ingang van 1 april 1997 is de Seniorenregeling Universitaire Medewerkers (SUM) in werking getreden. De regeling gold tot 1 augustus 1998.
2. Doel van de regeling is het bereiken van een meer passende arbeidssituatie voor senioren, waarbij het voor hen aantrekkelijker is om aan het arbeidsproces te blijven deelnemen.
3. De SUM is vanaf 1 april 1997 in plaats gekomen van de tot dat moment geldende Seniorenbeleid Onderwijspersoneel (SOP) regeling (Stb. 1995, 161), zoals in werking getreden op 1 mei 1993 en laatstelijk verlengd tot en met 1 april 1997 door partijen op 19 december 1996. De overgangsbepalingen voor degenen die op 1 april 1997 gebruik maakten van de SOP-regeling zijn opgenomen in paragraaf N.3.
4. De SUM bood aan werknemers, die in de periode vanaf 1 april 1997 tot 1 augustus 1998 57 jaar of ouder, maar niet ouder dan 61 jaar waren, de mogelijkheid om de feitelijke werktijd per week terug te brengen.
5. Van toepassing zijn alle bepalingen zoals opgenomen in de in lid 3 genoemde SOP-regeling met uitzondering van het hierna volgende bepaalde voor de periode vanaf het bereiken van de 61-jarige leeftijd tot aan pensioendatum op 65-jarige leeftijd.
6. Voorafgaand aan het moment waarop feitelijk gebruik wordt gemaakt van de onder lid 3 genoemde mogelijkheid verplicht werknemer zich om vanaf het bereiken van de 61-jarige leeftijd gebruik te maken van de (deeltijd) FPU-regeling.
7. Het deeltijdpercentage waarin van FPU gebruik moet worden gemaakt is gelijk aan het aantal dagen dat vanaf de 61-jarige leeftijd gebruik zou moeten worden gemaakt van de SOP-regeling.
8. Op de datum van ingang van de verkorte werkweek zal werkgever een zodanige voorziening treffen ten gunste van de werknemer dat gedurende een periode na het begin van de deelname aan de FPU-regeling de pensioenopbouw, voor zover deze gefinancierd wordt uit de werkgeverspremie, voortgezet wordt.
9. De onder lid 8 genoemde periode is gelijk aan de periode gelegen tussen de datum van ingang van de verkorte werkweek en het bereiken van de 61-jarige leeftijd. Ingeval direct bij het bereiken van de 57-jarige leeftijd gebruik wordt gemaakt van de verkorting van de werkweek, dan is deze periode maximaal (dus 4 jaar).
10. De onder lid 8 en 9 genoemde voorziening maakt het mogelijk dat de pensioenopbouw gedurende (een deel van) de verplichte FPU-periode volledig voortgezet wordt mits de werknemer het daarbij passende werknemersdeel (doorsneepremie) in de premie betaalt. Het werknemersdeel wordt berekend op basis van de doorsneepremie.

11. Deze regeling gold tot 1 augustus 1998, met dien verstande dat deze regeling voor de werknemer die voor deze datum van deze regeling gebruik heeft gemaakt, behoudens voorafgaand ontslag voor het bereiken van de 61-jarige leeftijd, van toepassing blijft totdat hij de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt.

Paragraaf N.3 Overgangsbepalingen deelnemers SOP-regeling op 1 april 1997

1. Werknemers die op 1 april 1997 gebruik maakten van de SOP-regeling waren verplicht om bij het bereikt hebben of het bereiken van het 61ste jaar na 1 april 1997 gebruik te maken van de FPU-regeling voor het aantal dagen dat bij het bereiken van het 61ste jaar gebruik zou worden gemaakt van de SOP-regeling (2 dagen per week bij variant 1 en 3 of 2½ dag bij variant 2). Hierbij garandeert de werkgever dat er geen materiële wijziging in arbeidsvoorwaarden zal optreden vanwege de deelname aan de FPU-regeling.
Alle arbeidsvoorwaarden blijven gelden als ware de huidige SOP-regeling voortgezet na het bereiken van de 61-jarige leeftijd.
2. Onderdeel van de onder lid 1 genoemde garantie is dat de pensioenopbouw gedurende de periode dat van de FPU-regeling gebruik wordt gemaakt volledig voortgezet wordt onder de normale voorwaarde van premiebetaling door werkgever en werknemer. Deze voortzetting van de pensioenopbouw geldt ook voor het volledige opbouwdeel van het FPU-pensioen, een en ander in relatie tot de conversie van het FPU-pensioen in OP- en NP-rechten vanaf 65 jaar.
3. Op 65-jarige leeftijd verkrijgt rechthebbende van de werkgever een eenmalige uitkering ter hoogte van de bonusuitkering die betrokkene zou hebben gehad op 65-jarige leeftijd als compensatie van het niet gebruiken van het basisdeel. De hoogte van de bonusuitkering is naar evenredigheid van de omvang dat in het kader van deze regeling verplicht gebruik gemaakt wordt van de FPU-regeling.
4. Universiteiten hebben het recht op lokaal niveau integraal of voor een of meerdere bestaande deelnemers SOP-regeling af te zien van de onder lid 1 genoemde verplichting.
Een en ander op basis van overleg met het lokaal overleg.
5. Universiteiten hebben het recht om op lokaal niveau of in individuele situaties in voor de werknemer(s) positieve zin af te wijken van deze op bedrijfstakniveau overeengekomen regeling.

Paragraaf N.4 VUKUNSUM

In afwijking van het onder N.2 en N.3 bepaalde, golden voor werknemers van de VU en de KUN de navolgende bepalingen

- a. Medewerkers in de SOP-regeling:
 1. In de geldende verplichting om vanaf 61 jaar gebruik te maken van de VUT-regeling, respectievelijk de verplichting om vanaf 61 jaar gebruik te maken van een VUT-ervangende regeling, ligt FPU-plicht reeds volledig besloten; laatstgenoemde verplichting wordt hiermee vastgelegd.
 2. Gedurende de tot 65 jaar resterende FPU-periode zal de pensioenopbouw voortgezet worden overeenkomstig de situatie bij VUT: halve pensioenopbouw tegen doorsneepremie.

3. De onder twee genoemde doorsneepremie zal voor 75 % door de werkgever vergoed worden en wordt door deze rechtstreeks met ABP verrekend.
 4. Deze premiebijdrage wordt door de werkgever vergoed vanaf het moment van verplicht gebruik van FPU en voor de volledige FPU-periode.
- b. Regeling voor de periode vanaf 1 april 1997 tot 1 augustus 1998:
1. Met ingang van 1 april 1997 trad in werking de Seniorenregeling Universitaire Medewerkers Vrije Universiteit respectievelijk Katholieke Universiteit Nijmegen, verder te noemen VUSUM respectievelijk KUNSUM.
 2. Van toepassing zijn alle bepalingen zoals opgenomen in het akkoord van 24 maart 1997 over SUM vanaf 1 april 1997 tot 1 augustus 1998 met dien verstande dat in geval van VU en KUN onder punt 3 van het akkoord SOP-regeling gelezen moet worden VUSOP-regeling respectievelijk KUNSOP-regeling en dat als leeftijdsaanduiding, zoals genoemd onder punt 4 voor VU geldt de aanduiding in leeftijdscohort en met uitzondering van het onder de punten 8, 9 en 10 in dit akkoord bepaalde. In plaats hiervan geldt het hierna volgende bepaalde.
 3. De werknemer kan tegen betaling van de zogenaamde doorsneepremie gedurende de periode dat van de FPU-regeling gebruik wordt gemaakt de pensioenopbouw voor die jaren voor 50% voortzetten.
 4. De werkgever zal 75% van de onder lid 3 genoemde premie betalen en dat rechtstreeks met het ABP verrekenen.
 5. Het aantal maanden uitkering als bedoeld onder lid 4 is gelijk aan het aantal maanden dat men voor de 61-jarige leeftijd gebruik gemaakt wordt van VUSUM respectievelijk KUNSUM.
 6. In VUSUM geldt in tegenstelling tot de situatie voor 1 april 1997 geen mogelijkheid om op 60-jarige leeftijd in het kader van deze regeling gebruik te maken van de FPU-regeling.

Bijlage O Werkdruk en arbeidsomstandigheden

CAO-partijen hebben de resultaten van het werkdrukonderzoek door het IVA besproken. CAO-partijen doen aan partijen in het lokaal overleg een aantal aanbevelingen. Daarbij hechten partijen eraan op te merken dat deze aanbevelingen moeten worden gezien als passend binnen het overlegprotocol voor het instellingsgebonden (lokaal) overleg.

De aanbevelingen zijn:

- jaarlijks bijvoorbeeld bij de bespreking van het sociaal jaarverslag aandacht te schenken aan het gevoerde personeelsbeleid in het bijzonder gericht op de verbetering van de managementkwaliteiten van leidinggevenden;
- bij de bespreking van het gevoerde loopbaanbeleid bijzondere aandacht te schenken aan de loopbaanperspectieven voor zowel WP als OBP (w.o. de combinatie van werk en privé);
- erop toe te zien dat er afspraken worden gemaakt over de mogelijkheden om de werkzaamheden van oudere medewerkers te verlichten (w.o. dakpanconstructies);
- erop toe te zien dat in de instelling in nauwe samenspraak met de interne medezeggenschap beleid wordt ontwikkeld, gericht op het vergroten van de autonomie van OBP in de lagere functies.

Naast bovengenoemde aanbevelingen adviseren CAO-partijen onderstaande aandachtspunten ter zake het beheersbaar maken en voorkomen van werkdruk eveneens in het Lokaal Overleg aan de orde te stellen:

- verbeteren van de kwantiteit en de kwaliteit van de functioneringsgesprekken;
- het houden van regelmatig werkoverleg;
- een goed reïntegratie- en verzuimbeleid;
- herbezetting van vrijvallende formatieruimte ten gevolge van langdurige ziekte of bijzonder verlof.

CAO-partijen willen met deze aanbevelingen het vinden van oplossingen voor reeds bestaande werkdruk en het beheersen en voorkomen van werkdruk binnen de gegeven mogelijkheden optimaal stimuleren.

Partijen hebben in november 2000 een Arbo-convenant voor de sector Hoger Onderwijs afgesloten. De in dit convenant opgenomen afspraken over te realiseren doelstellingen (reïntegratie van langdurig zieken, het terugdringen van het ziekteverzuim en van de werkdruk) zijn te vinden op www.arboservicepunthoo.nl.

Partijen spreken af dat in het lokaal overleg periodiek besproken wordt of, in hoeverre en in welk tempo de voorgenomen maatregelen bijdragen aan de realisering van de doelstellingen uit het convenant. Daarbij zullen de mogelijkheden om de afspraken uit het Arboconvenant op instellingsniveau te intensiveren ook aan de orde komen.

Bijlage P Mogelijke uitwerking flexibele werkduur

Omvang van de aanstelling in Fte (gemiddeld aantal uren per week)	Keuzemogelijkheden omvang flexibele werkduur	Jaarlijks verlofgoed
1 Fte (gem. werkweek 38,0)	40 uren	plus 96 uren
	38 uren	0
	36 uren	minus 96 uren
0,9 Fte (gem.werkweek 34,2)	36 uren	plus 86,4 uren
	34 uren	minus 9,6 uren
	32 uren	minus 105,6 uren
0,8 Fte (gem.werkweek 30,4)	32 uren	plus 76,8 uren
	30 uren	minus 19,2 uren
	28 uren	minus 115,2 uren
0,7 Fte (gem.werkweek 26,6)	28 uren	plus 67,2 uren
	26 uren	minus 28,8 uren
	24 uren	minus 124,8 uren
0,6 Fte (gem.werkweek 22,8)	24 uren	plus 57,6 uren
	22 uren	minus 38,4 uren
	20 uren	minus 134,4 uren

NB! Zie voor de opbouw van verlof bij langdurige ziekte of arbeidsongeschiktheid artikel 8.1.2 lid 12.