

CAO Nederlandse Universiteiten

Verlenging

1 september 2003 - 31 augustus 2004

Deel 1 - Openbare Universiteiten

- *januari 2004*

Titel:

CAO Nederlandse Universiteiten, verlenging 1 september 2003 – 31 augustus 2004

Utrecht: VSNU, 2004 (101 pag. incl. bijlagen)

Code: PU-120610

ISBN 9055882577

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

Partijen en karakter CAO

Pre-ambule

Hoofdstuk 1	Algemene bepalingen	4
Hoofdstuk 2	Verplichtingen werkgever en werknemer	8
	Paragraaf 1 Algemene verplichtingen.....	8
	Paragraaf 2 Gewetensbezwaren	9
	Paragraaf 3 Nevenwerkzaamheden.....	9
	Paragraaf 4 Relaties met derden	9
	Paragraaf 5 Aansprakelijkheid en schadeloosstelling.....	10
	Paragraaf 6 Octrooi- en auteursrecht	10
Hoofdstuk 3	Werving, selectie en dienstverband	13
	Paragraaf 1 Werving en selectie	13
	Paragraaf 2 Voorwaarden bij het aangaan van het dienstverband	13
	Paragraaf 3 De schriftelijke vastlegging van het dienstverband.....	14
	Paragraaf 4 Beleid met betrekking tot het aangaan van het dienstverband.....	14
Hoofdstuk 4	Loopbaanvorming, beoordeling, functioneringsgesprek en scholing ...	18
Hoofdstuk 5	Maatregelen op het gebied van werkgelegenheid.....	20
Hoofdstuk 6	Keuzemodel arbeidsvoorwaarden.....	23
Hoofdstuk 7	Sociale zekerheid en sociale voorzieningen	27
	Paragraaf 1 Sociale Zekerheid	27
	Paragraaf 2 Sociale voorzieningen.....	28
Hoofdstuk 8	Funcieordering en beloning	28
	Paragraaf 1 Funcieordering.....	28
	Paragraaf 2 Beloning.....	29
Hoofdstuk 9	Arbeidsduur, werktijden en bedrijfstijd	39
	Paragraaf 1 Werktijden en bedrijfstijd.....	39
	Paragraaf 2 (Vervallen.).....	38
	Paragraaf 3 (Vervallen.)	40
	Paragraaf 4 (Vervallen.).....	40
	Paragraaf 5 Seniorenregeling 2004 (vanaf 1 januari 2004)	43
Hoofdstuk 10	Vakantie en verlof.....	43
Hoofdstuk 11	Disciplinaire maatregelen, schorsing en non-activiteit.....	47
Hoofdstuk 12	Beëindiging dienstverband	49

Hoofdstuk 13	Reorganisaties	56
Hoofdstuk 14	Vergoedingsregelingen	59
Hoofdstuk 15	Bijzondere bepalingen voor speciale groepen	60
	Paragraaf 1 Bijzondere bepalingen voor de werknemers van de Open Universiteit Nederland.....	60
	Paragraaf 2 Bijzondere bepalingen voor medisch specialisten.....	62
	Paragraaf 3 Bijzondere bepalingen voor promovendi	63
	Paragraaf 4 Bijzondere bepalingen voor student-assistenten.....	63
	Paragraaf 5 Bijzondere bepalingen voor wetenschappelijk personeel	64
Hoofdstuk 16	Geschillenregeling	66
	Paragraaf 1 Collectieve geschillen.....	66
	Paragraaf 2 Individuele geschillen.....	67
Hoofdstuk 17	Faciliteiten leden lokaal overleg	68
Hoofdstuk 18	Overgangs- en slotbepalingen.....	69
Bijlage 1	Financiële arbeidsvoorwaarden 1 september 2003 - 31 augustus 2004	72
Bijlage 2	Studies en overige afspraken	83
Bijlage 3	Overlegprotocol en aanvullende afspraken.....	85
Bijlage 4	Werkdruk en arbeidsomstandigheden	90
Bijlage 5	Oud Seniorenbeleid	91
	Paragraaf 0 Algemene Seniorenregeling 1998	91
	Paragraaf 1 Leeftijdsbewust kwaliteitsbeleid tot 1 augustus 2003	99
	Paragraaf 2 Seniorenregeling universitaire medewerkers (SUM)	92
	Paragraaf 3 Overgangsbepalingen deelnemers SOP-regeling op 1 april 1997	94
Bijlage 6	Dienstverband voor bepaalde tijd ex artikel 3.7 lid 1 sub g	96
Bijlage 7	Mogelijke uitwerking flexibele werkduur	97

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.

Partijen en karakter van de CAO

Partijen bij deze collectieve arbeidsvoorwaardenregeling zijn:

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

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.

Partijen verklaren hierbij dat zij een collectieve arbeidsvoorwaardenregeling zijn overeengekomen, waarvan de tekst luidt als hierna is opgenomen:

Karakter van de CAO

De CAO Nederlandse Universiteiten geeft invulling aan het gestelde in artikel 4.5 van de WHW, voor zover overeengekomen op bedrijfstakniveau en is een arbeidsvoorwaardenregeling voor alle Nederlandse Universiteiten. Deze CAO is uitgewerkt in drie delen.

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.

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 arbeidsovereenkomst in de zin van de Wet op de Collectieve Arbeidsovereenkomst.

Deel 3 is een privaatrechtelijke uitwerking van deel 1 en 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 Collectieve Arbeidsovereenkomst.

Preambule

Met ingang van 1 januari 1999 is het Besluit decentralisatie arbeidsvoorwaardenvorming universiteiten, hogescholen en onderzoekinstellingen in werking getreden. Met dit laatstgenoemde besluit is de decentralisatie van de arbeidsvoorwaarden afgerond door ook de protocolonderwerpen (de algemene salarisontwikkeling, het systeem voor functiewaardering, de algemene arbeidsduur en de sociale zekerheid) te decentraliseren naar de werkgevers in het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek. Het voorgaande houdt in dat de Nederlandse Universiteiten in VSNU-verband sinds 1999 met werknemersorganisaties afspraken maken over zowel de primaire als secundaire arbeidsvoorwaarden en over het brede terrein van arbeidsverhoudingen.

CAO-partijen hebben op 13 oktober 2003 een akkoord bereikt over de tekst van de verlenging tot en met 31 augustus 2004 van de CAO Nederlandse Universiteiten 1 juni 2002 – 31 augustus 2003. In dit akkoord zijn 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 middenkader. 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 verlobbepalingen. 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 3 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.

De afspraken uit het akkoord, voor zover zij niet verwerkt zijn in de tekst van de CAO, zijn opgenomen in Bijlage 2.

N.B. Daar waar in deze CAO wordt gesproken over zij of haar, wordt ook verstaan hij of hem.

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Artikel 1.1 Definities en afkortingen

In deze CAO wordt verstaan onder:

- a. de universiteiten : de openbare en de bijzondere universiteiten;
- b. openbare universiteit : de openbare universiteiten te Leiden, Groningen, Amsterdam, Utrecht, Delft, Wageningen, Eindhoven, Enschede, Rotterdam en Maastricht, en de Open Universiteit Nederland te Heerlen;
- c. bijzondere universiteit : de bijzondere universiteiten te Amsterdam, Nijmegen en Tilburg;
- d. instelling : de universiteit;
- e. werknemersorganisaties : de organisaties van werknemers die als partij optreden bij deze CAO;
- f. werkgever : het College van Bestuur, onderscheidenlijk in bijzondere gevallen het Bestuur van de Vereniging/Stichting;
- g. werknemer : degene die een dienstverband heeft met een instelling;
- h. dienstverband : een aanstelling bij een openbare universiteit dan wel een arbeidsovereenkomst bij een bijzondere universiteit;
- i. dienstverband voor bepaalde tijd : een tijdelijk dienstverband aangegaan voor een vast bepaalde termijn dan wel voor een objectief bepaalbare omstandigheid, waarvan de termijn niet van tevoren exact vaststaat;
- j. dienstverband voor onbepaalde tijd : een vast dienstverband;
- k. lokaal overleg : het overleg met werknemersorganisaties zoals geregeld in het Overlegprotocol;
- l. medezeggenschapsorgaan : het orgaan dat als zodanig is aangewezen op grond van artikel 9.30, 9.31, 9.37, 9.49 en 9.50 van de WHW;
- m. volledige werktijd : een werktijd die 38 werkuren per week omvat;
- n. salaris : het salaris dat met inachtneming van de bepalingen van deze CAO voor de werknemer is vastgesteld;
- o. maandsalaris : het salaris per maand zoals opgenomen in Bijlage 1 bij deze CAO;
- p. salaris per uur : 1/165 deel van het maandsalaris bij een volledige werktijd (excl. vakantie- en eindejaarsuitkering);
- pp. jaarsalaris : het in een kalenderjaar door een werknemer ontvangen salaris;
- q. salarisschaal : een als zodanig in Bijlage 1 bij deze CAO vermelde reeks van genummerde salarissen;
- r. salarisnummer : een aanduiding, bestaande uit een getal, dat in een salarisschaal voor een salaris is vermeld;

s.	maximumsalaris	:	het hoogste bedrag van een salarisschaal;
t.	bezoldiging	:	de som van het salaris en de toelagen waarop de werknemer volgens het bepaalde in artikel 8.10 lid 2, de artikelen 8.11 tot en met 8.16, artikel 8.17, indien de toelage voor langer dan een jaar wordt toegekend, artikel 15.6 en artikel 15.32 van deze CAO aanspraak heeft;
u.	functie	:	het samenstel van werkzaamheden door de werknemer te verrichten op grond van en overeenkomstig hetgeen haar door de werkgever is opgedragen;
v.	wetenschappelijk personeel (WP)	:	de hoogleraren, de universitaire hoofddocenten, de universitaire docenten en het overige wetenschappelijk personeel in dienst van de universiteit ingedeeld in de functiefamilie Onderwijs en Onderzoek van het functieordeningssysteem;
vv.	promovendus	:	het wetenschappelijk personeel in dienst van de universiteit ingedeeld in de functie van promovendus in de functiefamilie Onderwijs en Onderzoek van het functieordeningssysteem;
w.	OBP	:	het onderwijs en onderzoek ondersteunend en beheerspersoneel inclusief studentassistenten;
x.	medische specialist	:	de arts die blijkens inschrijving in het register van de Specialisten Registratie Commissie is erkend als specialist in het daarbij vermelde onderdeel van de geneeskunde;
y.	CAO	:	collectieve arbeidsvoorwaardenregeling;
z.	WAO	:	Wet op de arbeidsongeschiktheidverzekering (Stb. 1966, 84);
aa.	WHW	:	Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek (Stb. 1992, 593);
bb.	WNU	:	Werkloosheidsregeling Nederlandse Universiteiten (voorheen BWOO, zoals dat luidde op 16 december 1999);
cc.	BWNU	:	Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling Nederlandse Universiteiten;
dd.	ZANU	:	Ziekte- en Arbeidsongeschiktheidsregeling Nederlandse Universiteiten (voorheen BZAOO, zoals dat luidde op 16 december 1999);
ee.	ZW	:	Ziektewet (Stb. 1913, 204);
ff.	ZNU	:	Ziektekostenregelingen Nederlandse Universiteiten (voorheen ZKOO en ZVO, zoals deze luiden op 16 december 1999);
gg.	SUM	:	Seniorenregeling Universitaire Medewerkers, van kracht tot 1 augustus 1998;
hh.	WW	:	Werkloosheidswet (Stb. 1986, 566);
ii.	Wet REA	:	Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten (Stb. 2001, 690 en 692);
jj.	WOPI	:	Wetenschappelijk Onderwijs Personeels

kk. BW	: Informatie;
ll. UWV	: Burgerlijk Wetboek;
mm. SUWI	: Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen;
	: Wet Structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen (Stb. 2001, 624 en 625).

Artikel 1.2 Looptijd en tussentijdse 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 afloopdatum 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. 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.
7. Partijen zullen binnen een maand na ontvangst van de in lid 6 genoemde mededeling overleggen over de voorgestelde wijziging.
8. Onder de in lid 5 genoemde ingrijpende veranderingen vallen wijzigingen in de inhoud van regelingen, waarnaar in de tekst van de CAO wordt verwezen.

Artikel 1.3 Werkingsfeer

1. De CAO is van toepassing op de werknemer genoemd in artikel 1.1 sub g, met uitzondering van:
 - a. het lid van het College van Bestuur;
 - b. werknemers van de bijzondere universiteiten, voor hen geldt de CAO Nederlandse Universiteiten deel 2;
 - c. de decaan en/of lid van het faculteitsbestuur, indien en voorzover de werkgever dit in overleg met het lokaal overleg heeft bepaald;
 - d. degene die behoort tot een groep personeelsleden van een universiteit ten aanzien waarvan het College van Bestuur in overeenstemming met de Raad van Bestuur van het bij die universiteit behorend academisch ziekenhuis heeft bepaald, dat de arbeidsvoorwaardenregeling, die geldt voor het personeel van dat ziekenhuis, van toepassing is.
2. De bepalingen van de CAO zijn slechts van toepassing voorzover zij niet in strijd zijn met wettelijke regelingen, algemeen verbindende bepalingen of daaruit voortvloeiende regelingen waarvan afwijking niet is geoorloofd.
3. Voor de werknemer met wie een dienstverband is aangegaan voor minder dan de volledige arbeidsduur gelden de aanspraken in de CAO naar evenredigheid van de overeengekomen arbeidsduur, tenzij uitdrukkelijk anders bepaald.

4. De CAO verstaat onder echtgenote of echtgenoot tevens de levenspartner met wie de niet-gehuwde werknemer als geregistreerd partner (1:80a BW) dan wel anderszins samenwoont en, met het oogmerk duurzaam samen te leven, een gemeenschappelijke huishouding voert 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.

Artikel 1.4 Inzage en verstrekking

1. De werkgever is verplicht de inhoud van deze CAO, tussentijdse wijzigingen daarin en overige geldende regelingen, vrij ter inzage voor de werknemer te hebben.
2. De werkgever verstrekt bij indiensttreding van een werknemer met een dienstverband van langer dan 6 maanden een exemplaar van de CAO.

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 Overlegprotocol

Partijen hechten veel waarde aan een doelmatig overleg. Waar in deze CAO is bepaald dat de werkgever (nadere) regels stelt of kan stellen, geldt daarom de verplichting tot overleg zoals vastgelegd in het overlegprotocol (Bijlage 3).

Artikel 1.7 Geschillen

Partijen hechten veel waarde aan arbeidsvoorwaarden die op een redelijke en eenduidige manier worden uitgelegd. Om dit te waarborgen, zijn partijen in hoofdstuk 16 van deze CAO een geschillenregeling overeengekomen.

Hoofdstuk 2 Verplichtingen werkgever en werknemer

Paragraaf 1 Algemene verplichtingen

Artikel 2.1 Algemeen

1. De werkgever is verplicht al datgene te doen en na te laten, wat een goed werkgever in gelijke omstandigheden behoort te doen en na te laten.
2. De werknemer is gehouden haar functie naar haar beste vermogen uit te oefenen, zich te gedragen als een goed werknemer en te handelen naar de aanwijzingen door of vanwege de werkgever gegeven.

Artikel 2.2 Standplaats

1. De werknemer kan worden verplicht te gaan wonen of te blijven wonen in of nabij de gemeente die haar als standplaats is aangewezen of waartoe haar standplaats behoort, als de werkgever oordeelt dat dit noodzakelijk is voor de goede vervulling van haar functie.
2. De werknemer aan wie de verplichting is opgelegd in of nabij deze gemeente te gaan wonen, dient zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk twee jaar nadat die verplichting is opgelegd, daaraan gevolg te geven.

Artikel 2.3 Wijziging van functie of van werkzaamheden

1. Aan de werknemer kan op haar verzoek een andere functie worden opgedragen.
2. Wanneer het belang van de instelling dit vordert, is de werknemer verplicht, al of niet in dezelfde organisatie-eenheid en al dan niet in dezelfde standplaats, een andere functie te aanvaarden, die haar, in verband met haar persoonlijkheid, omstandigheden en vooruitzichten, redelijkerwijs kan worden opgedragen.
3. De werknemer kan worden verplicht tijdelijk andere werkzaamheden te verrichten dan de gewoonlijke, mits die werkzaamheden haar redelijkerwijs kunnen worden opgedragen. Zij kan echter niet worden verplicht werkzaamheden te verrichten in de plaats van werknemers in staking.
4. Bij de toepassing van het derde lid wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer.

Artikel 2.4 (Seksuele) Intimidatie, agressie, geweld en discriminatie

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 2 Gewetensbezwaren

Artikel 2.5

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 haar bezwaren.

Paragraaf 3 Nevenwerkzaamheden

Artikel 2.6

1. Nevenwerkzaamheden kunnen slechts worden verricht met toestemming van de werkgever.
2. Voor het verrichten van nevenwerkzaamheden buiten werktijd wordt toestemming verleend, tenzij er sprake is van zwaarwegende bedrijfsbelangen.
3. De werkgever stelt met betrekking tot lid 1 en 2 nadere regels vast.

Paragraaf 4 Relaties met derden

Artikel 2.7 Geheimhouding

1. De werknemer is verplicht informatie vanuit haar functie geheim te houden voor zover die verplichting uit de aard van de zaak volgt, of haar uitdrukkelijk is opgelegd.
2. De in lid 1 genoemde verplichting geldt ook na beëindiging van het dienstverband.
3. De in lid 1 genoemde verplichting bestaat niet tegenover hen, die delen in de verantwoordelijkheid voor een goede uitoefening van haar 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.
4. Onverminderd wettelijke bepalingen die op de werkgever rusten, is de werkgever verplicht informatie over werknemers geheim te houden, tenzij de werknemer toestemming heeft gegeven deze informatie te verstrekken.
5. De verplichting tot geheimhouding laat onverlet het in acht nemen van de academische vrijheid genoemd in artikel 1.6 WHW.

Artikel 2.8 Persoonlijk voordeel

Het is de werknemer in haar functie verboden vergoedingen, beloningen, giften of beloften van derden te vorderen of te verzoeken. Het is de werknemer in haar functie verboden vergoedingen, beloningen of geschenken aan te nemen, tenzij de werkgever hiermee instemt.

Paragraaf 5 Aansprakelijkheid en schadeloosstelling

Artikel 2.9

1. De werknemer die bij de uitoefening van haar 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 haar 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 haar werkzaamheden schade lijdt.
3. De werkgever is jegens de werknemer aansprakelijk voor de schade die de werknemer in de uitoefening van haar werkzaamheden lijdt, tenzij de werkgever aantoont dat zij 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.

Paragraaf 6 Octrooi- en auteursrecht

Artikel 2.10 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 nadere regels stellen met betrekking tot het in artikel 2.11 en artikel 2.12 bepaalde.

Artikel 2.11 Meldingsplicht

1. De werknemer die tijdens of anderszins in samenhang met de uitoefening van haar 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 2.12 **Overdracht en behoud van rechten**

1. Onverminderd het bepaalde in artikel 12 van de Rijksoctrooiwet (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 voor zover haar andere dan persoonlijkheidsrechten toekomen op de uitvinding, het ras of het werk, waarvoor de meldingsplicht in artikel 2.11 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 haar 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 haar 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 2.13 **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 3 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 haar 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.

Hoofdstuk 3 Werving, selectie en dienstverband

Paragraaf 1 Werving en selectie

Artikel 3.1

Partijen achten het van groot belang dat de sollicitant zekerheid krijgt over haar positie gedurende de sollicitatieprocedure. In dat kader zullen universiteiten bij de werving en selectie zoveel mogelijk handelen conform het gestelde in de code van de Nederlandse Vereniging voor Personeelsbeleid (NVP, zie www.nvp-plaza.nl).

De universiteiten onderschrijven uitdrukkelijk de in deze code genoemde rechten van de sollicitant.

Artikel 3.2

In het werving- en selectiebeleid zal de werkgever bijzondere aandacht besteden aan het beleid ten aanzien van groepen met afstand tot de arbeidsmarkt, zoals omschreven in hoofdstuk 5 van deze CAO. Bij de werving en selectie van werknemers in leidinggevende functies zal naast het wetenschappelijk curriculum aandacht worden gegeven aan de geschiktheid van de werknemer om het beoogde personeel- en organisatiebeleid gestalte te geven. Waar nodig zullen aanvullende opleidingsactiviteiten gericht op personeel- en organisatiebeleid worden ontwikkeld.

Paragraaf 2 Voorwaarden bij het aangaan van het dienstverband

Artikel 3.3

1. Partijen komen overeen bij het aangaan van het dienstverband de wet- en regelgeving voor de private sector (Wet op de medische keuringen) en de overheidssector (Protocol aanstellingskeuringen, KNMG, mei 1995, zie www.knmg.nl) te volgen bij de medische keuring.
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 werkgever stelt nadere regels vast voor de procedure en de betaling van de kosten die aan de medische keuring zijn verbonden.

Paragraaf 3 De schriftelijke vastlegging van het dienstverband

Artikel 3.4 De inhoud van het dienstverband

1. De werkgever is verplicht aan de werknemer, zo mogelijk vóór de aanvaarding van haar functie, een schriftelijke opgave te verstrekken met tenminste de volgende gegevens:
 - a. naam en woonplaats van de werknemer;
 - b. de naam van de instelling;
 - c. de plaats of plaatsen waar de arbeid wordt verricht;
 - d. de functie waarin en de organisatie-eenheid waarbij zij bij aanvang van het dienstverband wordt te werk gesteld, alsmede de tijd waarvoor de functie bij aanvang wordt vervuld;
 - e. het tijdstip van indiensttreding;
 - f. of het dienstverband voor onbepaalde dan wel bepaalde tijd wordt aangegaan;
 - g. indien het dienstverband voor bepaalde tijd wordt aangegaan, de duur en de grond voor dit dienstverband;
 - h. het aantal uren, dat de werknemer per dag, week, maand of periode werkzaam is, binnen de algemene arbeidsduur en de daarmee samenhangende regelingen voor wekelijkse of dagelijkse werktijd;
 - i. de salarisschaal en de voor de bepaling van die schaal in acht genomen regels;
 - j. het salaris dat haar is toegekend alsmede het salarisnummer;
 - k. de bepaling dat deze CAO met het dienstverband één geheel vormt;
 - l. de aangelegenheden die werkgever en werknemer expliciet wensen te regelen.
2. Alle wijzigingen in en aanvullingen van de hiervoor genoemde gegevens worden betrokkene schriftelijk meegedeeld.

Paragraaf 4 Beleid met betrekking tot het aangaan van het dienstverband

Artikel 3.5 Beleidsuitgangspunten dienstverbanden voor bepaalde en onbepaalde tijd

1. In beginsel wordt het dienstverband aangegaan voor onbepaalde tijd, tenzij een dienstverband voor bepaalde tijd, als bedoeld in artikel 3.6 en 3.7 noodzakelijk wordt geacht.
2. Partijen zullen aan de hand van de WOPI-cijfers de ontwikkelingen in dienstverbanden voor onbepaalde en bepaalde tijd periodiek volgen en bespreken.
3. Bij het gebruik van dienstverbanden voor bepaalde tijd verplichten werkgevers 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 kosten en baten. De werkgever zal een keuze uit deze maatregelen maken afhankelijk van de duur van het dienstverband en de leeftijd van de betrokken werknemer. Op grond van deze indicatoren stelt de

- werkgever vast of en in welke mate deze maatregelen na beëindiging van het dienstverband voor bepaalde tijd zullen worden voortgezet.
4. Bij een dienstverband voor bepaalde tijd van 2 jaar of meer is artikel 4.1 lid 3 van toepassing.
 5. De werkgever zal in het lokaal overleg inzicht geven in de wijze waarop het beleid met betrekking tot het aangaan van een dienstverband is gerealiseerd.

Artikel 3.6 Algemene grond voor een dienstverband voor bepaalde tijd voor WP

1. Met WP kan een dienstverband voor bepaalde tijd op algemene grond worden aangegaan voor een periode van maximaal 6 jaar.
2. Dit dienstverband voor bepaalde tijd zal bij aanvang tenminste 2 jaar bedragen.
3. Het dienstverband voor bepaalde tijd kan ten hoogste twee maal worden verlengd, met dien verstande dat de totale duur van de opvolgende dienstverbanden niet meer kan bedragen dan de in lid 1 genoemde termijn.

Artikel 3.7 Specifieke gronden voor dienstverbanden voor bepaalde tijd voor WP en OBP

1. Onverminderd het bepaalde in artikel 3.6 kan een dienstverband voor bepaalde tijd worden aangegaan:
 - a. ter beoordeling van de geschiktheid van de werknemer voor de functie met het oog op een dienstverband voor onbepaalde tijd. De duur van het dienstverband bedraagt voor werknemers die een functie gaan vervullen die ingedeeld is onder schaal 10 ten hoogste 1 jaar, voor werknemers die een functie gaan vervullen die ingedeeld is vanaf schaal 10 ten hoogste 2 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 van wezenlijk belang wordt geacht voor haar bijdrage aan het wetenschappelijk onderwijs en onderzoek. Dit dienstverband kan gelden voor de duur van het vervullen van de functie elders;
 - f. als promovendus;
 - g. voor andere, in overleg tussen partijen te bepalen gevallen (Bijlage 6).
2. Een dienstverband voor bepaalde tijd kan voorts plaatsvinden in de gevallen, bedoeld in de artikelen 15.6, 15.27, 15.32, alsmede in het geval bedoeld in artikel 9.13 WHW.

Artikel 3.8 Duur van het dienstverband en aantal verlengingen

1. Onverminderd het bepaalde in artikel 3.6 lid 1 bedraagt de totale duur van het dienstverband voor bepaalde tijd als bedoeld in 3.7, behalve als er sprake is van bepaalde tijd op grond van artikel 3.7 lid 1 sub e t/m g, voor WP maximaal vijf jaar, voor OBP maximaal drie jaar.

2. In afwijking van lid 1, geldt voor OBP, wiens dienstverband wordt gefinancierd uit (tijdelijke) externe middelen, een duur van maximaal vier jaar.
3. Indien bij opvolgende dienstverbanden gebruik gemaakt wordt van verschillende gronden middels de combinatie van de artikelen 3.6 en 3.7 lid 1 sub b t/m d (WP) respectievelijk van de artikelen 3.7 lid 1 sub b t/m d en artikel 3.8 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 termijn van zes jaar, bedoeld in artikel 3.6 lid 1, alsmede de termijn van zes, vijf, vier en drie jaar, als bedoeld in lid 1, 2 en 3 van dit artikel en van het aantal verlengingen geldt slechts de diensttijd en het aantal verlengingen bij een en dezelfde werkgever met uitzondering van:
 - tijd waarin werkzaamheden als oproepkracht in de zin als omschreven in Bijlage 6 onder 1 worden verricht;
 - tijd waarin werkzaamheden in het kader van opleiding worden verricht;
 - tijd in het kader van onbezoldigd dienstverband;
 - tijd die ligt voor een onderbreking langer dan drie maanden.
5. Onder de tijd waarin werkzaamheden in het kader van opleiding worden verricht, wordt in ieder geval verstaan tijd doorgebracht als:
 - student-assistent;
 - promovendus;
 - aio;
 - oio;
 - als leerling ter opleiding van enig beroep dan wel in verband met verdere wetenschappelijke of praktische opleiding of vorming.
6. De duur van het dienstverband 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 er sprake is van een dienstverband voor bepaalde tijd als bedoeld in artikel 3.7 lid 1, sub c, d en e is de duur van de tijdelijkheid objectief bepaalbaar in de vorm van een termijn of omstandigheid.
7. Het dienstverband voor bepaalde tijd, als bedoeld in artikel 3.7 lid 1 sub a t/m d en artikel 3.8 lid 2 kan ten hoogste twee maal worden verlengd, met dien verstande dat de totale duur van de op volgende dienstverbanden niet meer kan bedragen dan de in voornoemde artikelen vermelde termijnen.

Artikel 3.9 Conversie

1. Zodra de omstandigheid die leidde tot een dienstverband voor bepaalde tijd op grond van artikel 3.7 lid 1 sub a, b, c en d zich niet meer voordoet, wordt een dienstverband voor onbepaalde tijd verleend, tenzij dit uit anderen hoofde bezwaarlijk is.
2. Indien na het verstrijken van de maximale duur van het dienstverband voor bepaalde tijd, als bedoeld in artikel 3.6 lid 1, artikel 3.7 lid 1 sub a en artikel 3.8 lid 1, 2 en 3, de werknemer met kennelijke instemming van de werkgever haar opgedragen werkzaamheden voortzet, wordt vanaf dat tijdstip het dienstverband voor bepaalde tijd geacht omgezet te zijn in een dienstverband voor onbepaalde tijd.
3. Indien de werkzaamheden, op grond waarvan een dienstverband voor bepaalde tijd, genoemd in artikel 3.7 lid 1 sub b, juncto artikel 3.8 lid 2 is aangegaan, na het verstrijken van de maximale duur blijven bestaan, wordt dit dienstverband geacht omgezet te zijn in een dienstverband voor onbepaalde tijd.

4. Het dienstverband voor bepaalde tijd wordt geacht omgezet te zijn in een dienstverband voor onbepaalde tijd, indien het aantal verlengingen meer bedraagt dan het volgens artikel 3.6 lid 3 en 3.8 lid 7 toegestane aantal.
5. Indien bij een dienstverband voor bepaalde tijd in de schriftelijke vastlegging van het dienstverband de grond voor het dienstverband niet wordt vermeld of een kennelijk onjuiste grond wordt vermeld, wordt het dienstverband voor bepaalde tijd geacht omgezet te zijn in een dienstverband voor onbepaalde tijd.

Hoofdstuk 4 Loopbaanvorming, beoordeling, functioneringsgesprek en scholing

Artikel 4.1 Loopbaanvorming en mobiliteit

1. Het sociaal beleid van de instellingen zal zich richten op het bevorderen van ontplooiingsmogelijkheden en loopbaanperspectief. Blijvende inzetbaarheid van de werknemers vormt hierbij een aandachtspunt. Mobiliteit zowel binnen als buiten de eigen instelling is hierbij essentieel.
2. De werkgever stelt een loopbaanbeleid vast.
3. 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.
4. 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 haar functie heeft uitgeoefend kan periodiek een beoordeling opgemaakt worden.
2. De werkgever stelt regels vast voor beoordelingen.

Artikel 4.2a Functioneringsgesprekken

1. Er wordt tussen de werknemer en haar 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 haar 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.
2. Deze gesprekken zullen plaatsvinden in een open sfeer met gelijkwaardige inbreng van beide partijen; te maken afspraken zijn niet vrijblijvend en worden in een volgende periode geëvalueerd.
3. De werkgever stelt met inachtneming van het hiervoor gestelde regels vast voor functioneringsgesprekken.

Artikel 4.3 Scholing

Mede om de kansen van de werknemer op de arbeidsmarkt, zowel binnen als buiten de universitaire sector, te behouden en zo mogelijk te versterken, is voortdurende aandacht voor de kennis en ervaring van de werknemer van wezenlijk belang.

Het op peil houden hiervan is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgever en werknemer.

In dit kader maken partijen de volgende afspraken:

1. De werkgever kan de werknemer verplichten tot het volgen van een studie of opleiding, indien dit noodzakelijk is voor een goede vervulling van de huidige of een toekomstige functie.
2. Bij toepassing van het gestelde in lid 1 zal de werkgever de noodzakelijke faciliteiten aan de werknemer verlenen.
3. De werknemer heeft recht op scholing en kan de werkgever op grond daarvan verzoeken haar faciliteiten te verlenen voor het volgen van een studie of opleiding.
4. Indien het in lid 3 genoemde verzoek betrekking heeft op een studie of opleiding die noodzakelijk is voor een goede ontwikkeling van de werknemer binnen haar functie, zal de werkgever faciliteiten verlenen.
5. Als dit bijdraagt tot de loopbaanontwikkeling van de werknemer, zal de werkgever, ook indien er geen of slechts een geringe relatie bestaat tussen de studie of opleiding en de huidige of een toekomstige functie, faciliteiten aan de werknemer verlenen.
6. De werkgever stelt nadere regels vast voor de faciliteiten die in de voorgaande leden zijn genoemd. Deze faciliteiten kunnen bestaan uit tijd, geld en/of andere arbeidsvoorwaardelijke elementen.
7. De werkgever stelt tevens regels vast rond terugbetaling van de kosten van een studie of opleiding.

Artikel 4.4 Opleidings- en begeleidingsplan promovendus

1. De werkgever ziet er op toe dat een op de promovendus afgestemd opleidings- en begeleidingsplan wordt vastgesteld.
2. Dit opleidingsplan wordt binnen drie maanden na het aangaan van het dienstverband aan de promovendus uitgereikt.
3. Het opleidings- en begeleidingsplan wordt tegen het einde van het eerste jaar nader ingevuld voor de verdere duur van het dienstverband en wordt zonodig van jaar tot jaar bijgesteld.
4. 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, wie de promotor is. Indien de begeleider niet de promotor is, wordt bovendien vastgelegd dat de promovendus bij de aanvang van het promotie-onderzoek alsmede op die momenten die beslissend zijn voor de voortgang van het onderzoek, doch ten minste eenmaal 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 Maatregelen op het gebied van werkgelegenheid

Artikel 5.1 Algemeen

1. De werkgelegenheid is object van zorg en aandacht van de werkgever. In afspraken met betrekking tot werkgelegenheid zal het accent liggen op ontwikkeling: de werkgever biedt mogelijkheden voor verdere ontplooiing, de werknemer draagt zorg voor haar optimale inzetbaarheid.
2. Het beleid richt zich op een zo goed mogelijke bescherming van de werkgelegenheid in kwantitatieve en kwalitatieve zin waarbij flexibiliteit van de organisatie en personeelsbezetting voldoende is gewaarborgd.
3. Gezien de maatschappelijke ontwikkelingen is het echter onvermijdelijk dat aanpassingen in de personele organisatie plaatsvinden. Indien deze aanpassingen gepaard gaan met het verlies van arbeidsplaatsen zal het beleid zich richten op het tegengaan van gedwongen werkloosheid door faciliteiten gericht op herplaatsing in de eigen of andere arbeidsorganisaties beschikbaar te stellen.
4. In het lokaal overleg zal de werkgelegenheidssituatie onderwerp zijn van overleg.

Artikel 5.2 Arbeid door derden

1. De werkgever zal bij het voornemen tot het oprichten van een zelfstandige rechtspersoon, die personeel in dienst neemt, overleg voeren in het lokaal overleg. In dit overleg worden de arbeidsvoorwaarden voor het desbetreffende personeel betrokken.
2. De werkgever zal bij het verlenen van opdrachten tot het verrichten van werkzaamheden door derden in het besluitvormingsproces het arbeidsvoorwaardenpakket bij de dienstverlenende instelling mede in de overweging betrekken.
3. De werkgever gaat pas tot uitbesteding van werkzaamheden over, als daarover overleg is gevoerd met het lokaal overleg.
4. 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.
5. De CAO zal worden aangemeld bij de Stichting Meldingsbureau Uitzendbranche.

Artikel 5.3 Aanpassing arbeidsduur

1. De werknemer kan de werkgever verzoeken om aanpassing van haar arbeidsduur, indien haar dienstverband tenminste een jaar heeft geduurd.
2. 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.

3. 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.
4. 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.
5. De werkgever pleegt overleg met de werknemer over haar verzoek.
6. 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
7. 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.
8. 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.
9. 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.
10. 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.
11. 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.
12. 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.

Artikel 5.4 Beleid voor werknemerscategorieën met afstand tot de arbeidsmarkt

1. Werkgevers onderkennen de bestaande achterstandspositie van bepaalde categorieën werknemers op de arbeidsmarkt.
2. Zij achten het hun verantwoordelijkheid om aandacht te geven aan groepen met zeer weinig perspectief op de arbeidsmarkt, zoals arbeidsgehandicapten en allochtonen.
3. De wijze waarop de werkgever hieraan uitvoering zal geven, wordt in het lokaal overleg tussen CAO-partijen vastgesteld.
4. In het lokaal overleg wordt een plan van aanpak opgesteld om dit beleid gestalte te geven. Aan het lokaal overleg wordt periodiek gerapporteerd over de effecten van dit beleid.

Artikel 5.5 Instroom- en loopbaanbeleid van vrouwen

1. De werkgevers voeren een stimuleringsbeleid voor de instroom, de doorstroom en het loopbaanbeleid van vrouwen.
2. Het stimuleringsbeleid voor de doorstroom en het loopbaanbeleid voor vrouwen is vooral gericht op evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in hogere functies.
3. De wijze waarop aan dit beleid uitvoering wordt gegeven, wordt in het lokaal overleg tussen CAO-partijen vastgesteld.
4. In het lokaal overleg wordt een plan van aanpak opgesteld om dit beleid gestalte te geven. Aan het lokaal overleg wordt periodiek gerapporteerd over de effecten van dit beleid.

Artikel 5.6 Reïntegratie arbeidsgehandicapte werknemers

1. De werkgever voert een beleid gericht op het behoud, het herstel of de bevordering van de arbeidsgeschiktheid van de werknemer.
2. Zij bevordert daarbij de gelijke kansen van arbeidsgehandicapte en niet-arbeidsgehandicapte werknemers voor de deelname aan de arbeid in de instelling.
3. De wijze waarop aan dit beleid uitvoering wordt gegeven, wordt in het lokaal overleg tussen CAO-partijen vastgesteld met inachtneming van het gestelde in de Wet REA en het Arbo-convenant.
4. In het lokaal overleg wordt een plan van aanpak opgesteld om dit beleid gestalte te geven. Aan het lokaal overleg wordt periodiek gerapporteerd over de effecten van dit beleid.

Hoofdstuk 6 Keuzemodel arbeidsvoorwaarden

Artikel 6.1 en 6.2 (Vervallen.)

Artikel 6.3 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 haar keuze.
3. Bij de toepassing van het keuzemodel is artikel 1.3 lid 3 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 6.4 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 6.5 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 gemaakt worden 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 6.6, lid 1 onder f.

Artikel 6.6 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 8.24;
 - 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 6.6b, 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 6.6a, 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, ingeval dat het genoemde verlof wordt genoten voordat het is opgebouwd, worden afgelost.

3. In het lokaal overleg kunnen nadere afspraken gemaakt worden over invoering van extra doelen.

Artikel 6.6a Meerjaren spaarmodel

1. Gedurende minimaal 3 en maximaal 5 jaar kunnen jaarlijks, naast de verlofdagen genoemd in artikel 6.5 lid 1 sub a, nog 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 6.7 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 6.7 lid 2.

Artikel 6.6b 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 zij een afspraak over de invulling van de flexibele werkduur maakt met haar werkgever.

2. De flexibele werkduur houdt in dat de werknemer een afspraak maakt met haar leidinggevende over een werktijd per week die afwijkt van de volgens artikel 9.1 lid 1 gebruikelijke volledige werktijd 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 7 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 10.1 Een en ander laat onverlet het gestelde in artikel 10.1 lid 9.

Artikel 6.6c Implementatie flexibele werkduur

1. Met inachtneming van artikel 6.6b 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 6.

Artikel 6.7 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 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 6.8 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 beginsel uitsluitend betrekking hebben op het volgend boekjaar, tenzij in het model de keuzemogelijkheid uitdrukkelijk tot meerdere boekjaren is aangegeven.

Artikel 6.9 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 een 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;
 - d. wegens het niet voorhanden zijn van voldoende werk; of,
 - e. wegens het niet voorhanden zijn van voldoende financiering.

Artikel 6.10 Slotbepaling

Bij het beëindigen 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.

Hoofdstuk 7 Sociale zekerheid en sociale voorzieningen

Paragraaf 1 Sociale Zekerheid

Artikel 7.1 Pensioen

1. Voor de werknemer die als overheidswerknemer in de Wet Privatisering ABP (Stb. 1995, 639) wordt aangemerkt, geldt met betrekking tot de pensioenvoorziening het voor haar 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 de voorgaande 2 leden bedoeld, geldt geen pensioenvoorziening vanwege de werkgever, tenzij anders is overeengekomen.
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 7.2 Ziekte en arbeidsongeschiktheid

1. Op de werknemer en de gewezen werknemer, als bedoeld in artikel 7.1 lid 1, die wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid geheel of gedeeltelijk verhinderd is arbeid te verrichten is:
 - a. van toepassing hetgeen is bepaald in de ZANU;
 - b. van toepassing de ZW, indien zij 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.

Artikel 7.3 Werkloosheid

1. Bij gehele of gedeeltelijke werkloosheid kan de (gewezen) werknemer als bedoeld in artikel 7.1 lid 1, aanspraak maken op een uitkering ingevolge de WW indien zij voldoet aan de bepalingen van de WW, alsmede aanspraak maken op een bovenwettelijke uitkering ingevolge de BWNU indien zij 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 7.1 lid 1, aanspraak hebben op een uitkering ingevolge de WNU, indien zij voldoet aan de 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 lid 5 - 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 artikel 49 b WNU en artikel 20 BWNU.

Paragraaf 2 Sociale voorzieningen

Artikel 7.4 Tegemoetkoming ziektekosten

De werknemer die voldoet aan de bepalingen van de ZNU heeft, voor wat betreft haar ziektekosten en die van haar medebelanghebbenden, recht op een tegemoetkoming volgens bedoelde regeling.

Artikel 7.5 Tegemoetkoming ziektekostenverzekering

De werknemer die voldoet aan de bepalingen van de ZNU, heeft recht op een tegemoetkoming in de kosten van de verzekering tegen de geldelijke risico's van geneeskundige behandeling en verzorging voor haarzelf en haar medebelanghebbenden volgens bedoelde regeling.

Artikel 7.6 Uitkering na overlijden

1. Met inachtneming van lid 2 wordt zo spoedig mogelijk na het overlijden aan de weduwnaar of weduwe van wie de overleden werknemer niet duurzaam gescheiden leefde, een netto-uitkering toegekend gelijk aan de bruto-bezoldiging over een tijdvak van 3 maanden.
2. Op de uitkering wordt de bezoldiging die reeds vóór het overlijden aan de werknemer is uitbetaald over een na haar overlijden gelegen tijdvak, in mindering gebracht.
3. De werkgever stelt nadere regels vast.

Hoofdstuk 8 Functieordening en beloning

Paragraaf 1 Functieordening

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 8.1 en 8.1a (Vervallen.)

Paragraaf 2 Beloning

Artikel 8.2 Het salaris

1. De werkgever betaalt het salaris, de toelagen en de vergoedingen voor extra diensten maandelijks.
2. Wanneer het salaris, een toelage als bedoeld in de artikelen 8.10 t/m 8.13 en 8.15 t/m 8.17, of een bedrag als bedoeld in artikel 8.19 lid 2, moet worden berekend over een gedeelte van een kalendermaand, wordt het bedrag per dag vastgesteld door het maandbedrag te delen door het aantal dagen van de desbetreffende kalendermaand.
3. Van lid 1 en 2 kan worden afgeweken, als daartoe naar het oordeel van de werkgever op grond van bijzondere omstandigheden aanleiding bestaat.
4. De werknemer ontvangt over de tijd, gedurende welke zij in strijd met haar verplichtingen verwijtbaar nalaat haar dienst te verrichten, geen bezoldiging.
5. De bezoldiging wordt niet langer uitbetaald dan tot en met de dag van het overlijden.

Artikel 8.2a Salarisaanpassing

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.

Artikel 8.2b

Eindejaarsuitkering

1. De werknemer heeft recht op een structurele eindejaarsuitkering van 2% en in 2003 een incidentele eindejaarsuitkering van 0,55% van haar 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 deeltijdienstverband 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.

Artikel 8.3

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. Indien de werknemer bij wijze van waarneming tijdelijk een andere functie uitoefent, blijft de voordien voor haar geldende salarisschaal van toepassing.
3. Anders dan bij wijze van disciplinaire maatregel als bedoeld in artikel 11.1 kan zonder voorafgaand ontslag voor een werknemer geen salarisschaal gaan gelden met een lager maximumsalaris dan dat van de reeds voor haar geldende salarisschaal.
4. Lid 3 is niet van toepassing, als bij de bepaling van de salarisschaal, bedoeld in lid 1, tevens is bepaald dat de functie van de werknemer een tijdelijk karakter heeft en de salarisschaal in verband daarmee slechts tijdelijk zal gelden.

Artikel 8.3a

Aanloopschalen

1. Indien bij aanstelling in een voor de werknemer nieuwe functie zij deze functie nog niet volledig kan vervullen, kan zij 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 zij 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 8.4 De hoogleraar, de promovendus en de student-assistent

Voor de hoogleraar, de promovendus en de student-assistent gelden de in Bijlage 1 voor hen vermelde specifieke salarisschalen.

Artikel 8.5 Salaris bij indiensttreding

1. Bij indiensttreding wordt aan de werknemer het salaris conform Bijlage 1 toegekend:
 - a. wanneer zij 22 jaar of ouder is, in de voor haar geldende salarisschaal vermeld achter het salarisnummer 0;
 - b. wanneer zij jonger dan 22 jaar is, in de voor haar geldende jeugdsalarisschaal.
2. Van lid 1 kan worden afgeweken door het toekennen van een hoger salaris, als daartoe naar het oordeel van de werkgever aanleiding bestaat.
3. Bij indiensttreding van een werknemer in het kader van het Besluit in- en doorstroombanen (Stb. 1999, 591) voor langdurig werklozen die twee-en-twintig jaar of ouder is, wordt in afwijking van lid 1 onder a het salaris toegekend dat in de voor haar geldende reeks salarisbedragen is vermeld achter het salarisnummer 0 in Bijlage 1. Lid 2 is hierbij niet van toepassing.

Artikel 8.6 Salarisverhoging

1. Het salaris van de werknemer wordt verhoogd tot het daaropvolgende bedrag in de salarisschaal indien zij naar het oordeel van de werkgever haar functie naar behoren vervult.
2. Het salaris van de werknemer kan worden verhoogd tot een in de salarisschaal hoger vermeld bedrag, indien zij naar het oordeel van de werkgever haar functie zeer goed of uitstekend vervult.
3. Vervult de werknemer haar functie naar het oordeel van de werkgever niet naar behoren, dan blijft salarisverhoging achterwege.
4. De in lid 1 en 2 bedoelde salarisverhoging wordt toegekend:
 - a. wanneer de werknemer 22 jaar of ouder is en zij het maximumsalaris van de voor haar geldende salarisschaal nog niet heeft bereikt. Voor de eerste maal geldt de verhoging een jaar na haar indiensttreding en daarna telkens na één jaar;
 - b. wanneer de werknemer jonger dan 22 jaar is, met ingang van de eerste dag van de maand waarin haar verjaardag valt.
5. Het tijdstip waarop ingevolge lid 4 onder a een salarisverhoging wordt toegekend, kan worden vervroegd indien daartoe naar het oordeel van de werkgever aanleiding bestaat.
6. Indien de in lid 4 onder a bedoelde werknemer reeds voor haar 22ste verjaardag in dienst is getreden, wordt, onverminderd lid 5, de salarisverhoging toegekend met ingang van de eerste dag van de maand waarin haar verjaardag valt.
7. De in lid 1 bedoelde salarisverhoging wordt aan de werknemer bedoeld in artikel 8.5 lid 3, de eerste maal toegekend in de voor haar geldende reeks salarisbedragen in Bijlage 1. Nadien wordt de in lid 1 bedoelde salarisverhoging toegekend in de volgende schaal.
8. Indien de werknemer die in dienst is getreden in het kader van het Besluit in- en doorstroombanen voor langdurig werklozen de leeftijd van 22 jaar bereikt, wordt aan

haar een salaris toegekend dat in de voor haar geldende reeks salarisbedragen is vermeld achter het salarisnummer 0 in Bijlage 1.

Artikel 8.7 Salaris bij deeltijd

Het salaris van de werknemer met een werktijd minder dan de volledige werktijd wordt vastgesteld op een evenredig deel van het salaris bij een volledige werktijd.

Artikel 8.8 Afwijking in bijzondere gevallen

In bijzondere gevallen kan de werkgever een regeling vaststellen die de artikelen 8.2 tot en met 8.7 aanvult of daarvan afwijkt.

Artikel 8.9 Gratificatie

1. De werknemer heeft aanspraak op een gratificatie bij ambtsjubileum.
2. Aan de werknemer kan een gratificatie worden toegekend wegens arbeidsprestaties die aanmerkelijk uitgaan boven hetgeen van haar op grond van de voor haar vastgestelde arbeidsduur en functie, in vergelijking met de inspanning van overeenkomstige werknemers, in redelijkheid kon worden verwacht; een en ander indien en voor zover de werknemer ter zake van deze prestaties geen aanspraak heeft op andere beloningen of vergoedingen.
3. Aan de werknemer kan op andere gronden een gratificatie worden toegekend.
4. De werkgever stelt nadere regels vast met betrekking tot de toekenning van gratificaties op grond van lid 1 en 2. De werkgever kan nadere regels vaststellen met betrekking tot de toekenning van gratificaties op grond van lid 3.

Artikel 8.10 Functioneringstoelage

1. Indien naar het oordeel van de werkgever sprake is van zeer goede of uitstekende vervulling van de functie, kan de werkgever een toelage voor de duur van een jaar toekennen aan de werknemer die het maximumsalaris van de voor haar geldende salarisschaal heeft bereikt.
2. Indien naar het oordeel van de werkgever sprake is van zeer goede of uitstekende vervulling van de functie en daartoe op grond van bijzondere omstandigheden aanleiding bestaat, kan de werkgever een toelage voor een langere duur dan één jaar toekennen.
3. De toelage bedraagt ten minste 3% en ten hoogste 15% van het salaris van de werknemer.
4. In bijzondere gevallen kan de werkgever van het bepaalde in de vorige leden afwijken, alsmede een regeling treffen die lid 3 aanvult of daarvan afwijkt.

Artikel 8.11 Waarnemingstoelage

1. De werkgever kan aan de werknemer die bij wijze van waarneming tijdelijk een functie uitoefent, waarvoor een salarisschaal is vastgesteld met een hoger maximumsalaris dan de voor haar geldende schaal, voor de duur van die waarneming een toelage toekennen.
2. De toelage wordt, tenzij bijzondere omstandigheden aanwezig zijn, slechts toegekend wanneer de waarneming ten minste een tijdvak van dertig dagen heeft geduurd.
3. Bij volledige waarneming van de functie, bedoeld in lid 1, is het bedrag van de toelage gelijk aan het verschil tussen het salaris dat de werknemer geniet en het salaris dat zij zou genieten, wanneer de salarisschaal met het hogere maximumsalaris met ingang van de dag waarop de waarneming is begonnen voor haar zou hebben gegolden.
4. De werkgever stelt voor de toepassing van lid 1 tot en met lid 3 nadere regels vast.

Artikel 8.12 Garantietoelage minimumloon

1. Indien het salaris minder is dan het maandbedrag van het minimumloon dat op grond van de artikelen 7, 8 en 14 van de Wet minimumloon en minimum vakantiebijslag geldt voor werknemers van dezelfde leeftijd als de werknemer, keert de werkgever haar het verschil in een toelage uit.
2. Voor de werknemer met een onvolledige werktijd wordt het voor werknemers van dezelfde leeftijd geldende minimumloon geacht te zijn vastgesteld op een evenredig deel van het minimumloon bij een volledige werktijd.

Artikel 8.13 Toelage onregelmatige dienst

1. De werknemer, niet zijnde promovendus, voor wie een salarisschaal geldt met een lager maximumsalaris dan het maximumsalaris van salarisschaal 11 en die anders dan bij wijze van overwerk, in opdracht regelmatig of vrij regelmatig arbeid verricht op andere tijden dan op de dagen maandag tot en met vrijdag tussen 8 en 18 uur, ontvangt van de werkgever een toelage.
2. De toelage bedraagt per gewerkt uur een percentage salaris per uur dat voor de werknemer geldt:
 - a. 21% voor de uren op maandag tot en met vrijdag tussen 6 en 8 uur en tussen 18 en 22 uur;
 - b. 41% voor de uren op maandag tot en met vrijdag tussen 0 en 6 uur en tussen 22 en 24 uur en de uren op zaterdag;
 - c. 67% voor de uren op zondag en op de feestdagen genoemd in artikel 9.1 lid 6; met dien verstande dat de onder a, b en c genoemde percentages worden berekend over ten hoogste het salaris per uur, dat is afgeleid van het salaris behorende bij salarisnummer 10 van salarisschaal 6.
3. Voor de in lid 2 onder a, genoemde morgen- en avonduren wordt de toelage slechts toegekend indien de arbeid is aangevangen vóór 7 uur, dan wel is beëindigd na 19 uur.
4. Voor werknemers die vanaf 1 april 1997 in dienst zijn getreden kan de werkgever in overleg met de werknemer afzien van de in lid 1 genoemde toelage, mits de werktijden liggen binnen de grenzen van de bedrijfstijd, zoals omschreven in hoofdstuk 9 en mits het gaat om vaste werktijden.
5. De werkgever kan een regeling treffen die lid 1, 2 of 3 aanvult of daarvan afwijkt.

Artikel 8.14 Aflopende toelage

1. Als de bezoldiging van de werknemer, als gevolg van het buiten haar toedoen beëindigen of verminderen van een toelage als bedoeld in artikel 8.13, een blijvende verlaging ondergaat, die ten minste 3% bedraagt van de som van het salaris en de toelagen, bedoeld in de artikelen 8.10 lid 2 en 8.17, kent de werkgever een aflopende toelage toe. Voorwaarde hierbij is dat de werknemer eerstgenoemde toelage, direct voorafgaande aan het tijdstip van vorenbedoelde beëindiging of vermindering daarvan, gedurende ten minste twee jaren zonder wezenlijke onderbreking heeft genoten.
2. In afwijking van lid 1 kent de werkgever aan de werknemer van zestig jaar of ouder, van wie de bezoldiging als gevolg van het buiten haar toedoen beëindigen of verminderen van een toelage als bedoeld in artikel 8.13 een blijvende verlaging ondergaat, een blijvende toelage toe, mits de werknemer eerstgenoemde toelage, direct voorafgaande aan het tijdstip van vorenbedoelde beëindiging of vermindering ervan, gedurende ten minste tien jaren zonder wezenlijke onderbreking heeft genoten.
3. De in lid 1 bedoelde aflopende toelage gaat, wanneer de werknemer de leeftijd van zestig jaar bereikt en zij, onmiddellijk vóór de aanvang van die toelage, gedurende ten minste tien jaren zonder wezenlijke onderbreking een toelage als bedoeld in artikel 8.13 heeft genoten, over in een blijvende toelage als bedoeld in lid 2.
4. Voor de toepassing van lid 1, 2 en 3 wordt onder wezenlijke onderbreking verstaan een onderbreking van langer dan twee maanden.
5. De werkgever kan een bepaalde groep werknemers van 55 jaar en ouder die een toelage als bedoeld in artikel 8.13 genoot, en van wie de bezoldiging een blijvende verlaging ondergaat als gevolg van het wegvallen van bedoelde toelage, een toelage toekennen overeenkomstig door de werkgever te stellen regels.
6. De werkgever stelt voor de toepassing van lid 1 tot en met lid 5 nadere regels vast.

Artikel 8.15 Toelage bereik- en beschikbaarheid

1. De werkgever kent de werknemer een toelage toe als zij een salarisschaal heeft met een lager maximumsalaris dan dat van salarisschaal 11 en zij buiten de werktijden die voor haar gelden op grond van een werktijdregeling als bedoeld in artikel 9.1, volgens een schriftelijke aanwijzing van de werkgever zich regelmatig of vrij regelmatig bereikbaar en beschikbaar moet houden om bij oproep arbeid te gaan verrichten.
2. De toelage bedraagt per uur bereikbaarheid en beschikbaarheid een percentage van het salaris per uur dat voor de werknemer geldt en dat is afgeleid van het salaris behorende bij het maximumsalaris van salarisschaal 3 en wel:
 - a. 5.15% voor de uren op maandag tot en met vrijdag tussen 6 en 22 uur en 3.09% voor de uren op die dagen tussen 0 en 6 uur en tussen 22 en 24 uur;
 - b. 7.21% voor de uren op zaterdag tussen 6 en 22 uur en 5.15% voor de uren op die dag tussen 0 en 6 uur en tussen 22 en 24 uur;
 - c. 8.24% voor de uren op zondag en op de feestdagen genoemd in artikel 9.1, derde lid, tussen 6 en 22 uur en 6.18% voor de uren op die dag en tussen 0 en 6 uur en 22 en 24 uur.
3. De toelage die op grond van lid 2 is berekend wordt verhoogd met 25% over de uren waarop aan de opgedragen bereikbaarheid en beschikbaarheid een extra plaatsgebondenheid op of rond de plaats van tewerkstelling is verbonden.
4. De werkgever kan een regeling treffen die lid 1, 2 of 3 aanvult of daarvan afwijkt.

Artikel 8.16 **Arbeidsmarkttoelage**

1. De werkgever kan aan de werknemer een toelage toekennen om redenen van werving of behoud.
2. De werkgever stelt regels vast voor de toepassing van lid 1.

Artikel 8.17 **Toelage op andere gronden**

In bijzondere gevallen kan de werkgever aan de werknemer of aan een groep werknemers een toelage toekennen op andere gronden dan die zijn vermeld in de artikelen 8.10 tot en met 8.16.

Artikel 8.18 **Intrekken toelage**

De werkgever trekt een op grond van artikel 8.10, 8.16 of 8.17 toegekende toelage in, indien de grond waarop de toelage werd toegekend niet meer aanwezig is, tenzij de werkgever van oordeel is dat er omstandigheden zijn om de toelage geheel of gedeeltelijk te handhaven.

Artikel 8.19 **Vakantie-uitkering**

1. De werknemer heeft recht op een vakantie-uitkering van 8% van haar 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, met dien verstande dat dit bedrag bij een onvolledige werktijd naar evenredigheid wordt verminderd.
3. Voor de werknemer die jonger is dan 22 jaar bedraagt de vakantie-uitkering ten minste in lid 2 bedoelde bedrag verminderd met 10% voor elk leeftijdsjaar of gedeelte van een leeftijdsjaar dat zij jonger is dan 22 jaar. Hierbij geldt een maximumaftrek van 50%, met dien verstande dat het bedrag waarop zij aanspraak heeft bij een onvolledige werktijd naar evenredigheid wordt verminderd.
4. Wanneer de werknemer op grond van artikel 7.2 slechts een gedeelte van haar bezoldiging geniet, wordt zij voor de toepassing van lid 1 geacht in het genot van haar volledige bezoldiging te zijn, met dien verstande dat wanneer het feitelijke genot van de bezoldiging is teruggebracht tot het bedrag van het op de werknemer te verhalen gedeelte van de pensioenbijdrage, zij voor de toepassing van lid 1 wordt geacht geen bezoldiging te genieten.

Artikel 8.20

1. De werkgever betaalt de vakantie-uitkering eenmaal per jaar over de periode van twaalf maanden die is aangevangen met de maand juni van het voorafgaande kalenderjaar.
2. Bij ontslag van de werknemer vindt betaling plaats over het tijdvak, dat ligt tussen het einde van de laatst verstreken periode waarover de vakantie-uitkering is betaald en de datum van het ontslag.

Artikel 8.21

Uitkering om redenen van werving of behoud

1. De werkgever kan aan de werknemer om redenen van werving of behoud een uitkering toekennen.
2. De in lid 1 bedoelde uitkering wordt toegekend aan het eind van een tijdvak dat tevoren is vastgesteld door de werkgever. Deze kan aan het toekennen nadere voorwaarden verbinden.
3. Aan de werknemer die niet heeft kunnen voldoen aan de in lid 2 bedoelde voorwaarden door een naar het oordeel van de werkgever niet aan haarzelf te wijten oorzaak, kan de uitkering gedeeltelijk worden toegekend.

Artikel 8.22

Overwerkvergoeding

1. De werkgever kent aan de werknemer voor wie een salarisschaal geldt met een lager maximumsalaris dan dat van schaal 11 en die in opdracht van de werkgever overwerk verricht, behoudens lid 3, een vergoeding toe.
2. Onder overwerk wordt verstaan arbeid buiten de werktijden die gelden voor de werknemer volgens een werktijdregeling als bedoeld in hoofdstuk 9, voor zover daardoor het aantal arbeidsuren dat per werkperiode is vastgesteld, wordt overschreden.
3. Voor overwerk dat gedurende minder dan een half uur aansluitend aan de vastgestelde dagelijkse werktijd wordt verricht, wordt geen vergoeding toegekend.
4. De werkperiode, bedoeld in lid 2, wordt gesteld op:
 - a. één dag, indien aanvang en einde van de werktijd in de regel niet aan wisselingen onderhevig zijn;
 - b. een tijdvak van ten minste zeven dagen, indien de tijdstippen van aanvang en einde van de werktijd volgens een tevoren vastgesteld rooster wisselen.
5. De vergoeding voor overwerk bestaat uit:
 - a. verlof, gelijk aan het aantal uren overschrijding van het per werkperiode vastgestelde aantal arbeidsuren; en,
 - b. een bedrag in geld, dat voor elk uur van die overschrijding een percentage van het voor de werknemer geldende salaris per uur bedraagt.
6. De vergoeding in verlof wordt zo spoedig mogelijk toegekend, doch in de regel niet later dan in de kalendermaand volgende op die waarin de overschrijding plaats had, waarbij zoveel mogelijk rekening wordt gehouden met de wensen van de werknemer.
7. Indien naar het oordeel van de werkgever het dienstbelang zich verzet tegen het toekennen van verlof, wordt in plaats van verlof voor ieder uur een bedrag in geld toegekend gelijk aan het voor de werknemer geldende salaris per uur.

8. Indien de werkperiode één dag omvat, bedraagt het in lid 5 onder b, bedoelde percentage:
- a. behoudens het gestelde onder b en c, het getal, vermeld in de onderstaande tabel:

Overwerk verricht tussen	op zondag	op maandag	op dinsdag woensdag donderdag of vrijdag	Op zaterdag
0 en 6 uur	103	103	52	52
6 en 18 uur	103	26	26	52
18 en 20 uur	103	26	26	77
20 en 24 uur	103	52	52	77

- b. 52, indien gedurende meer dan twee uur overwerk is verricht, voor zover het overwerk betreft dat na de eerste twee uur is verricht op maandag, dinsdag, woensdag, donderdag of vrijdag tussen 6 en 20 uur, behoudens het gestelde onder c;
- c. 103, indien het overwerk is verricht op een van de feestdagen, genoemd in artikel 9.1 lid 6, dan wel op de daarop volgende dag tussen 0 en 6 uur.
9. Indien de werkperiode een tijdvak van ten minste zeven dagen omvat, bedraagt het in lid 5 onder b, bedoelde percentage:
- a. 52, behoudens het gestelde onder b;
- b. 103, indien het overwerk is verricht op zondag, op maandag tussen 0 en 6 uur, op een van de feestdagen, genoemd in artikel 9.1 lid 6, dan wel op de dag, volgende op de laatstbedoelde dag, tussen 0 en 6 uur.
10. Voor het vaststellen van de duur van de overschrijding gelden de uren waarop op grond van lid 5 onder a, of op grond van de overige bepalingen van dit besluit vakantie of verlof is genoten, als uren waarop is gewerkt.
11. Aan werknemers voor wie verschillende salarisschalen gelden die volgens een opdracht als bedoeld in lid 1 gelijke werkzaamheden verrichten, kan de werkgever, in afwijking van lid 1 tot en met lid 10 naar billijkheid een voor alle betrokken werknemers gelijke vergoeding toekennen.
12. De werkgever kan een regeling treffen die lid 1 tot en met lid 11 aanvult of daarvan afwijkt.

Artikel 8.23 Non-activiteitswedde

1. Aan de werknemer die in verband met werkzaamheden die voortvloeien uit een functie in een publiekrechtelijk college, waarin zij is benoemd of verkozen, tijdelijk is ontheven van de waarneming van haar functie wordt gedurende haar ontheffing een non-activiteitswedde toegekend op basis van de Wet Incompatibiliteiten Staten-Generaal en Europees Parlement.
2. Onder "schadeloosstelling" als bedoeld in artikel 4, lid 1 onder b, van de in het eerste lid genoemde wet, worden voor de toepassing van dit artikel verstaan alle inkomsten die aan de in het eerste lid bedoelde functie zijn verbonden.

3. Voor de toepassing van dit artikel wordt de functie van substituut-ombudsman gelijkgesteld met een functie in een publiekrechtelijk college als bedoeld in lid 1.

Artikel 8.24 Fiscale vrijstellingsmogelijkheden

1. Partijen zijn 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.

Hoofdstuk 9 Arbeidsduur, werktijden en bedrijfstijd

Paragraaf 1 Werktijden en bedrijfstijd

Artikel 9.1 Arbeidsduur en werktijdenregeling

1. De volledige werktijd per week bedraagt, behoudens het bepaalde bij of op grond van artikel 8.22 lid 2, 38 uren.
2. De werknemer is verplicht zich te houden aan de door de werkgever voor haar vastgestelde werktijdregeling waarin de arbeids- en rusttijden zijn vastgelegd.
3. 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.
4. In afwijking van lid 3 kan de werkgever met het lokaal overleg een collectieve regeling in de zin van artikel 1.3 van de Arbeidstijdenwet overeenkomen.
5. De arbeidstijd wordt zodanig in een werktijdregeling vastgelegd dat de werknemer gemiddeld per week op niet meer dan 5 dagen en zoveel mogelijk aaneengesloten, arbeid verricht.
6. Geen arbeid wordt verlangd op zaterdagen, zondagen, Nieuwjaarsdag, Goede Vrijdag, tweede Paasdag, 5 mei, Hemelvaartsdag, tweede Pinksterdag, beide Kerstdagen en Koninginnedag.
7. Van het gestelde in lid 5 en 6 kan worden afgeweken, indien het belang van de instelling dat onvermijdelijk maakt.
8. De werknemer wordt bij de regeling van zijn arbeidstijd zo weinig mogelijk in zijn zondagsrust beperkt en haar wordt zoveel mogelijk de gelegenheid geboden op zondag en de voor haar geldende kerkelijke feestdagen haar kerk te bezoeken, met dien verstande, dat op tenminste 13 zondagen per periode van 26 weken geen arbeid kan worden verlangd.
9. Lid 8 vindt voor de werknemer, die in verband met haar godsdienstige opvattingen de wekelijkse rustdag op een andere dag dan de zondag viert, overeenkomstige toepassing indien zij de werkgever hierom schriftelijk heeft verzocht.

Artikel 9.2 60+ regeling

1. De werkgever kan aan de werknemer die zestig jaar of ouder is, op haar verzoek toestemming verlenen om dagelijks een half uur korter te werken.
2. De werkgever kan ter zake nadere regels stellen.
3. Bij deelname aan een seniorenregeling bestaat geen aanspraak op bovengenoemde leeftijdsuren.

Artikel 9.3 Bedrijfstijd

1. De 38-urige werkweek wordt ingevuld binnen een bedrijfstijd van 78 uren.

2. Onder bedrijfstijd wordt verstaan de uren op maandag tot en met vrijdag van 7.00 tot 21.00 uur resp. van 8.00 tot 22.00 uur en de uren op zaterdag van 7.00 tot 15.00 uur resp. van 8.00 tot 16.00 uur.

Paragraaf 2 (Vervallen.)

Artikel 9.4 t/m 9.7 (Vervallen.)

Paragraaf 3 Algemene Seniorenregeling

Artikel 9.8 Algemeen

De volgende seniorenregelingen zijn van toepassing (geweest) op de werknemers van de universiteiten, met vermelding van de geldingsduur en de vindplaats in deze CAO:

- a. SOP: Geldig van 1 mei 1993 tot 1 april 1997, overgangsrecht opgenomen in Bijlage 5 paragraaf 3;
- b. SUM: Geldig van 1 april 1997 tot 1 augustus 1998, overgangsrecht opgenomen in artikel 9.12 en Bijlage 5 paragraaf 2;
- c. Leeftijdsbewust kwaliteitsbeleid: Geldig vanaf 1 augustus 1998 tot 1 augustus 2003, regeling opgenomen in Bijlage 5 paragraaf 1;
- d. Algemene Seniorenregeling 1998: Geldig vanaf 1 augustus 1998 tot en met 31 december 2003, opgenomen in Bijlage 5 paragraaf 0 ;
- e. Seniorenregeling 2004: Geldig vanaf 1 januari 2004, opgenomen in Hoofdstuk 9 paragraaf 5 (artikelen 9.16 tot en met 9.18).

Artikel 9.9 t/m 9.11 (Vervallen.)

Artikel 9.12 Overgangsbepalingen deelnemers SUM-regeling

1. 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 4 (Vervallen.)

Artikelen 9.13 t/m 9.15 (Vervallen.)

Paragraaf 5 Seniorenregeling 2004 (vanaf 1 januari 2004)

Artikel 9.16 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 12.6 lid 5 sub h.

Artikel 9.17 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 haar vastgestelde periode afstand doet van aanspraken op eventuele seniorendagen;
 - haar 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 haar aanspraken op seniorendagen;
 - 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 functievervulling 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. 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 zij het best presteert, respectievelijk waarvoor zij het meeste interesse heeft, danwel de taken waarbij zij de meeste waarde voor de instelling heeft.

Artikel 9.18 Rechthebbenden

De werknemer die deelneemt aan een seniorenregeling genoemd in artikel 9.8 sub a t/m d, is van deelname uitgesloten.

Hoofdstuk 10 Vakantie en verlof

Artikel 10.1 Vakantie

1. De werknemer krijgt op haar verzoek in elk kalenderjaar vakantie met behoud van haar 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. De werkgever stelt over bezoldiging tijdens vakantie nadere regels vast indien er sprake is van een toelage als bedoeld in artikel 8.13 of 8.15.
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 werktijd ten minste 30 dagen van 8 uren.
6. Het verzoek van een werknemer om vakantie op te nemen op een voor haar in verband met haar religieuze opvattingen geldende feestdag, wordt ingewilligd tot een maximum van vijf verlofdagen per jaar, tenzij het dienstbelang dit onmogelijk maakt.
7. Na overeenstemming in het Lokaal Overleg 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 6.7 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 haar verlofgoed in een jaar niet in zijn geheel opneemt, maakt zij, 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 6.6a;
 - toepassing van de flexibele werkduur, zoals opgenomen in artikel 6.6b, 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 verlofgoed van de werknemer wordt dan verminderd met het aantal gevaluteerde dagen.

12. a. De vakantiedagen genoemd in lid 5 worden 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 verlofgoed wordt begrensd tot en met zes maanden na de eerste ziektedag.

Artikel 10.2 Feestdagen

1. Als feestdagen gelden: Nieuwjaarsdag, Goede Vrijdag, Tweede Paasdag, 5 mei, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag, Eerste en Tweede Kerstdag en Koninginnedag.
2. Op genoemde feestdagen wordt in beginsel niet gewerkt. Als het belang van de instelling dit onvermijdelijk maakt kan hiervan worden afgeweken.
3. Als de instelling op een daartoe aangewezen kerkelijke of nationale, landelijke, regionaal of plaatselijk erkende of op een in overleg met het lokaal overleg vastgestelde feest- of gedenkdag is gesloten, geniet de werknemer verlof voor zover het belang van de instelling niet anders vereist.
4. Tenzij er sprake is van een feestdag zoals genoemd in lid 1 of van een werknemer die in een andere regio of plaats werkt dan waar de instelling gevestigd is, geldt het volgende voor het verrichten van arbeid als de instelling gesloten is op een feest- of gedenkdag:
 - a. Als een werknemer op een dergelijke feest- of gedenkdag gedurende meer dan vier uren arbeid moet verrichten binnen de vastgestelde werktijden, geniet zij dit verlof op een andere dag;
 - b. Als een werknemer op een dergelijke feest- of gedenkdag gedurende minder dan vier uren arbeid moet verrichten binnen de vastgestelde werktijden, geniet zij dit verlof op een andere halve dag;
 - c. Als een werknemer in geheel of gedeeltelijk afwisselende dienst werkzaam is en volgens rooster vrij van dienst is geweest tijdens een feest- of gedenkdag, geniet zij dit verlof op een andere dag;
 - d. Als een werknemer in geheel of gedeeltelijk afwisselende dienst werkzaam is en vanwege ziekte of vakantie geen arbeid heeft verricht tijdens een feest- of gedenkdag, geniet zij dit verlof op een andere dag.

Artikel 10.3 Verlof

1. Onverminderd het bepaalde in hoofdstuk 7 van deze CAO heeft de werknemer van rechtswege verlof als zij wegens ziekte of ongeval verhinderd is de arbeid te verrichten. Het verlof geldt zolang deze omstandigheid zich voordoet.
2. (Vervallen.).

Artikel 10.4 (Vervallen.)

Artikel 10.5 Buitengewoon verlof

Tenzij de belangen van de instelling zich daartegen verzetten wordt buitengewoon verlof met behoud van volledige bezoldiging verleend voor de uitoefening van kiesrecht en voor het voldoen aan een wettelijke verplichting, voor zover dit niet in vrije tijd kan geschieden en omzetting van dienst niet mogelijk is.

Artikel 10.6 Verlof in verband met functie in publiekrechtelijk college

1. Indien de werknemer een vaste vergoeding ontvangt uit de functie waarvoor haar het in artikel 125c tweede lid van de Ambtenarenwet bedoelde verlof is verleend, wordt op haar bezoldiging een inhouding toegepast over de tijd dat zij verlof geniet.
2. Deze inhouding gaat de vaste vergoeding, die zij zou ontvangen voor de tijd dat zij met verlof is in de bedoelde functie, niet te boven.

Artikel 10.7 Buitengewoon verlof voor wetenschappelijke doeleinden

1. De werkgever kan aan de werknemer op haar beargumenteerd verzoek buitengewoon verlof van lange duur verlenen voor wetenschappelijke doeleinden.
2. Een dergelijk verlof kan worden verleend al dan niet met behoud van gehele of gedeeltelijke bezoldiging en al dan niet onder bepaalde voorwaarden. Het gaat pas in na aanvaarding van dat verlof met de daaraan verbonden voorwaarden door de werknemer.
3. De werkgever kan met betrekking tot dit buitengewone verlof van lange duur nadere voorschriften stellen.
4. De werknemer die na afloop van het verlof genoemd in lid 1 haar werk niet tijdig hervat, wordt voor de toepassing van dit besluit geacht een aanvraag tot ontslag te hebben ingediend.
5. Als de werknemer ten genoegen van de werkgever aannemelijk maakt dat zij een geldige reden had haar functie niet te hervatten, wordt het verlof geacht te zijn verlengd tot het tijdstip waarop die geldige reden heeft opgehouden te bestaan.

Artikel 10.8 **Regeling voor buitengewoon verlof op andere gronden, waaronder de combinatie arbeid en zorg**

1. De werkgever stelt regels vast voor buitengewoon verlof van korte en lange duur dat, al dan niet met behoud van bezoldiging en al dan niet onder bepaalde voorwaarden, wordt of kan worden verleend op andere gronden.
2. De Wet arbeid en zorg (Stb. 2001, 567), waaronder de bepalingen over zwangerschap en bevalling, adoptie, ouderschapsverlof, ouderschapsverlof bij meerlingen, zijn, voor zover daar in dit hoofdstuk niet van wordt afgeweken, van toepassing op de werknemer.

Artikel 10.9 **Calamiteitenverlof**

1. De werknemer die verhinderd is de arbeid te verrichten wegens een calamiteit heeft recht op verlof met behoud van bezoldiging.
2. Een calamiteit is een plotselinge gebeurtenis waarvoor zonder uitstel maatregelen door de werknemer moeten worden genomen.
3. In geval van calamiteiten heeft de werknemer recht op maximaal twee dagen extra verlof per jaar met behoud van bezoldiging voor rekening van de werkgever.
4. Op verzoek van de werkgever moet de werknemer aannemelijk maken dat er daadwerkelijk sprake was van een calamiteit.

Artikel 10.10 **Zorgverlof**

1. Bij ziekte van de partner, ouders of kinderen (stief-, schoon- of pleegfamilieleden daaronder begrepen), waarvoor thuisverpleging en/of verzorging noodzakelijk is, heeft de werknemer die de verzorging en/of verpleging op zich neemt recht op buitengewoon verlof al dan niet met behoud van bezoldiging.
2. De werkgever kan achteraf van de werknemer verlangen dat zij aannemelijk maakt dat zij haar arbeid niet heeft verricht in verband met de noodzakelijke verzorging van een persoon als bedoeld in lid 1.
3. De werknemer behoudt in elke periode van 12 achtereenvolgende maanden gedurende ten hoogste twee maal de arbeidsduur per week, recht op 70% van het loon, maar tenminste op het voor haar geldende wettelijke minimumloon, en ten hoogste 70% van het maximum dagloon als bedoeld in artikel 9 eerste lid van de Coördinatiewet sociale verzekering.

Artikel 10.11 **Pensioenopbouw tijdens buitengewoon verlof**

In het overleg tussen werkgever en werknemer over de voorwaarden waaronder buitengewoon verlof wordt verleend wordt expliciet aandacht besteed aan de pensioenopbouw tijdens de buitengewoon verlofperiode. Afspraken tussen werkgever en werknemer over de voorwaarden waaronder buitengewoon verlof wordt verleend worden schriftelijk vastgelegd.

Hoofdstuk 11 Disciplinaire maatregelen, schorsing en non-activiteit

Artikel 11.1 Disciplinaire maatregelen

1. De werkgever kan aan de werknemer die zich aan plichtsverzuim schuldig maakt een disciplinaire maatregel opleggen welke in verhouding staat tot het plichtsverzuim.
2. Plichtsverzuim omvat zowel het overtreden van enig voorschrift als het doen of nalaten van iets, wat een goed werknemer in gelijke omstandigheden behoort te doen of na te laten.
3. De werkgever kan met betrekking tot het opleggen van een disciplinaire maatregel nadere regels vaststellen.

Artikel 11.2 (Vervallen.)

Artikel 11.3 Vrijheid van meningsuiting

1. Er kan pas een disciplinaire maatregel worden opgelegd wegens overtreding van artikel 125a lid 1 van de Ambtenarenwet (beperking grondrechten van ambtenaren), als daarover advies is ingewonnen van een commissie die door de werkgever is ingesteld.
2. De werkgever stelt regels vast met betrekking tot de samenstelling en de werkwijze van deze commissie.
3. De werkgever geeft bij haar besluit tot oplegging van een disciplinaire maatregel te kennen of dit in overeenstemming is met het ingewonnen advies.

Artikel 11.4 Schorsing

De werknemer is van rechtswege in haar functie geschorst, wanneer zij op grond van een wettelijke maatregel of op grond van de Wet bijzondere opnemingen in psychiatrische ziekenhuizen, van haar vrijheid is beroofd;

De werknemer is niet van rechtswege in haar functie geschorst, wanneer de vrijheidsbeneming het gevolg is van een maatregel die getroffen is in het belang van de volksgezondheid.

Artikel 11.5 Non-activiteit

1. Onverminderd de regels rond het opleggen van een disciplinaire maatregel, zoals genoemd in artikel 11.1 van dit hoofdstuk, kan de werkgever de werknemer op non-actief stellen:
 - a. als een strafrechtelijke vervolging met betrekking tot een misdrijf tegen haar is ingesteld;

- b. wanneer de werkgever haar op de hoogte heeft gesteld van het voornemen haar in het kader van een disciplinaire maatregel onvoorwaardelijk ontslag te geven, dan wel wanneer haar die maatregel (reeds) is opgelegd;
 - c. wanneer, naar het oordeel van de werkgever, het belang van de instelling dit vereist.
2. Het besluit waarbij de werknemer op non-actief wordt gesteld, vermeldt de datum van ingang daarvan en de omstandigheden die daartoe aanleiding hebben gegeven.

Artikel 11.6

1. Tijdens de schorsing of de non-activiteit kan de bezoldiging voor één derde gedeelte worden ingehouden. Na verloop van zes weken kan een verdere inhouding ook van het totale bedrag van de bezoldiging plaatsvinden. Geen inhouding vindt plaats als de werknemer op non-actief is gesteld omdat:
 - a. het belang van de instelling dit naar de mening van de werkgever vereist;
 - b. de werknemer opgenomen is in een psychiatrische instelling of een daarmee gelijk te stellen inrichting;
 - c. de werknemer politiebewaring of in verzekeringstelling als bedoeld in artikel 57 van het Wetboek van Strafvordering ondergaat, mits niet gevolgd door inbewaringstelling.
2. De ingehouden bezoldiging kan alsnog geheel of gedeeltelijk aan de werknemer worden uitbetaald, indien de schorsing of non-activiteit niet wordt gevolgd door een onvoorwaardelijk ontslag bij wijze van disciplinaire maatregel of ontslag op grond van onherroepelijke veroordeling tot vrijheidsstraf wegens misdrijf. Op de uit te keren bezoldiging worden in mindering gebracht de inkomsten die de werknemer sedert de schorsing of gedurende de non-activiteit heeft genoten uit arbeid die zij heeft kunnen verrichten, tenzij dit, naar het oordeel van de werkgever, onredelijk of onbillijk is.
3. Het niet ingehouden gedeelte van de bezoldiging van de werknemer kan aan anderen worden uitbetaald.
4. Als de werknemer is geschorst of op non-actief is gesteld tijdens ziekte, wordt onder bezoldiging verstaan, hetgeen daaronder voor de toepassing van de ZANU wordt verstaan.

Hoofdstuk 12 Beëindiging dienstverband

Artikel 12.1 Algemene bepalingen

1. De werkgever, die bevoegd is tot het aangaan van een dienstverband, geeft schriftelijk ontslag voor de gehele of gedeeltelijke werktijd van dat dienstverband.
2. Een deeltijdontslag is in ieder geval van een zodanige omvang dat de betrokkene daardoor werkloos is in de zin van de WW en (B)WNU.
3. Het schriftelijke besluit tot ontslag vermeldt de datum van ingang van het ontslag.
4. Bij het ontslag deelt de werkgever de betrokkene mee, dat deze om in aanmerking te komen voor een uitkering op grond van de WW en (B)WNU verplicht is uiterlijk de eerste werkdag volgend op de eerste dag van werkloosheid bij het uitvoeringsorgaan aangifte te doen van de werkloosheid en binnen drie weken na het intreden van haar werkloosheid een aanvraag om een uitkering in te dienen, onverminderd het overigens in de WW en (B)WNU ten aanzien van verplichtingen van de betrokkene bepaalde.
5. Bij afloop van het dienstverband dient tussen de datum van het besluit tot ontslag en de daadwerkelijke afloop van het dienstverband een zodanige termijn te worden bepaald dat de aanspraken op compensatie van te veel gewerkte uren gedurende die termijn kunnen worden omgezet in vrije tijd, behoudens het bepaalde in lid 6. Deze bepaling geldt niet voor de ontslaggronden, waarbij geen opzegtermijn in acht moet worden genomen.
6. Bij afloop van het dienstverband door overgang naar een instelling waarop deze CAO van toepassing of van overeenkomstige toepassing is, dan wel waarvoor een overeenkomstige regeling geldt, neemt de werkgever van die instelling de aanspraken op compensatie in vrije tijd over. Daarnaast kan het vijfde lid voor het geheel of een gedeelte van de aanspraken worden toegepast, indien de werknemer dit wenst en het belang van de instelling zich daartegen niet verzet.

Artikel 12.2 Ontslag op verzoek

1. Aan de werknemer wordt op haar verzoek eervol ontslag verleend.
2. Het ontslag op verzoek kan worden geweigerd, als tegen de werknemer een strafrechtelijke vervolging voor een misdrijf is ingesteld of indien wordt overwogen de disciplinaire maatregel van ontslag op te leggen.
3. De duur van de opzegtermijn bij een ontslag op verzoek van de werknemer is minimaal een maand en maximaal drie maanden na de dag waarop de aanvraag om ontslag is ontvangen door de werkgever.
4. Van de in het derde lid genoemde termijn kan worden afgeweken als:
 - a. wordt overwogen de werknemer een disciplinaire maatregel op te leggen;
 - b. het belang van de instelling dit vordert, met dien verstande, dat de termijn van drie maanden tot ten hoogste zes maanden kan worden verlengd en dat bij de verlenging in redelijkheid met de belangen van de werknemer rekening wordt gehouden;
 - c. de werknemer hierom verzoekt.

Artikel 12.3 Ontslag vanwege flexibel pensioen en uittreden

1. De werknemer die ontslag vraagt met het oog op een uitkering op grond van de regeling Flexibel Pensioen en Uittreden (FPU), wordt ontslag verleend, als het bestuur van de Stichting Pensioenfonds ABP op een desbetreffende aanvraag heeft beslist dat na het te verlenen ontslag recht bestaat op een uitkering op grond van de regeling FPU.
2. Het ontslag wordt niet eerder verleend dan met ingang van de dag waarop de uitkering op grond van de FPU-regeling ingaat.
3. Dit artikel is ook van toepassing op de werknemer die in deeltijd gebruik wenst te maken van de FPU-regeling.
4. Artikel 12.2 lid 2 tot en met lid 4 is van overeenkomstige toepassing.

Artikel 12.4 Ontslag uit dienstverband voor bepaalde tijd

1. De werknemer die conform de regels in deze CAO een dienstverband heeft voor bepaalde tijd, wordt geacht eervol te zijn ontslagen na verloop van de termijn waarvoor het dienstverband is aangegaan, tenzij het tegendeel blijkt.
2. Een dienstverband voor bepaalde tijd kan tussentijds worden opgezegd, mits een opzegtermijn in acht wordt genomen van:
 - a. drie maanden, als de werknemer ten tijde van de opzegging laatstelijk ten minste twaalf maanden onafgebroken in dienst is geweest;
 - b. twee maanden, als de werknemer ten tijde van de opzegging laatstelijk ten minste zes maanden en korter dan twaalf maanden onafgebroken in dienst is geweest;
 - c. één maand, als de werknemer ten tijde van de opzegging laatstelijk korter dan zes maanden onafgebroken in dienst is geweest.
3. Als een dienstverband voor bepaalde tijd is verlengd, is voor afloop van het dienstverband geen voorafgaande opzegging vereist.
4. De afloop van een dienstverband voor bepaalde tijd zal minimaal drie maanden voor de afloopdatum, schriftelijk aan de werknemer worden meegedeeld.
5. Het ontslag kan, al dan niet op verzoek van de werknemer, ingaan voor het einde van de opzegtermijn. Indien dit niet op verzoek van de werknemer gebeurt, wordt over de periode gelegen tussen de ingang van het ontslag en het einde van de opzegtermijn, een bedrag uitbetaald gelijk aan de bezoldiging over die periode, berekend volgens de op het moment van opzegging geldende berekeningsregels. Indien het op aanvraag van de werknemer gebeurt bestaat er risico ten aanzien van de uitkering op grond van de WW en de (B)WNU.

Artikel 12.5 Ontslag wegens opheffing functie en overtolligheid van personeel

1. Aan de werknemer kan eervol ontslag worden verleend:
 - a. wegens opheffing van haar functie;
 - b. wegens overtolligheid van personeel
2. Ontslag wegens overtolligheid van een werknemer die een dienstverband voor onbepaalde tijd heeft, vindt als volgt plaats:
 - a. Per instelling of organisatie-eenheid en categorie uitwisselbare functies worden werknemers met het kortste dienstverband binnen de instelling het eerst voor ontslag in aanmerking gebracht;

- b. Bij ontslag van tien of meer werknemers tegelijkertijd binnen de betrokken organisatie-eenheid kan de werkgever het genoemde sub a toepassen per leeftijdsgroep;
De bedoelde leeftijdsgroepen zijn de groepen van 15 tot 25 jaar, van 25 tot 35 jaar, van 35 tot 45 jaar, van 45 tot 55 jaar en van 55 jaar en ouder;
- c. Indien de werkgever aannemelijk maakt dat een werknemer over zodanige bijzondere kennis of bekwaamheden beschikt, dat haar ontslag te bezwaarlijk zou zijn, kan de werkgever afwijken van voorgenoemde volgorde.
3. De werkgever kan in overleg met het lokaal overleg een andere dan de in lid 2 onder a of b genoemde ontslagvolgorde vaststellen, als het belang van de organisatie dat nodig maakt.
 4. De werkgever stelt in overleg met het lokaal overleg nadere regels vast ten aanzien van het in lid 2 sub c gestelde.
 5. Opzegging op een in lid 1 genoemde grond kan slechts plaatsvinden, indien het na zorgvuldig onderzoek niet mogelijk is gebleken de werknemer binnen de instelling andere voor haar passende werkzaamheden op te dragen of indien zij weigert dergelijke passende werkzaamheden te aanvaarden. Bij het opdragen van passende werkzaamheden is ter voorkoming van het ontstaan dan wel het vergroten van feitelijke ongelijkheden uitgangspunt dat voorrang wordt gegeven aan vrouwelijke werknemers.
 6. Bij een ontslagverlening op grond van lid 1 wordt een opzegtermijn van drie maanden in acht genomen.
 7. In het geval een organisatie-eenheid is verplaatst en de werknemer daardoor een andere standplaats krijgt wordt haar eervol ontslag verleend, als door de werkgever wordt erkend dat van de werknemer op grond van persoonlijke bedenkingen in redelijkheid niet kan worden verlangd dat zij zich naar de verplaatsing voegt dan wel blijft voegen.
Eervol ontslag wordt niet verleend als de werkgever aan de werknemer andere haar passende werkzaamheden opdraagt, waarvoor eerder bedoelde bedenkingen niet gelden.
 8. Indien binnen een jaar nadat de werknemer de in lid 5 of 7 genoemde werkzaamheden is gaan vervullen blijkt dat deze niet passend zijn, kan aan de werknemer zonder inachtneming van de opzegtermijn alsnog eervol ontslag uit de oude functie worden verleend.
 9. Indien een werknemer wordt ontslagen wegens opheffing van de functie of overtolligheid van personeel is de werkgever verplicht tot flankerend beleid overeenkomstig het bepaalde in artikel 3.5 lid 3 gedurende een periode van 30 maanden gerekend vanaf het moment dat haar het besluit, waarin de overtolligheid van personeel is vastgesteld dan wel tot opheffing van de functie is besloten, schriftelijk is meegedeeld.
 10. Opzegging van het dienstverband kan plaatsvinden tijdens de periode gedurende welke de werkgever op grond van lid 9 verplicht is tot flankerend beleid.

Artikel 12.6 Overige ontslaggronden

1. Eervol ontslag wordt verleend aan de werknemer die als gevolg van de verkiezing of benoeming en de aanvaarding van een functie in een publiekrechtelijk college tijdelijk is ontheven van de vervulling van haar functie wanneer de vervulling van de functie in een publiekrechtelijk college eindigt en zij naar het oordeel van de werkgever niet in actieve dienst kan terugkeren.

2. Eervol ontslag wordt eveneens verleend aan de werknemer die na afloop van buitengewoon verlof van lange duur naar het oordeel van de werkgever niet in actieve dienst kan terugkeren.
3. Het eerste lid is van overeenkomstige toepassing op de werknemer die ophoudt de functie van substituut-ombudsman te bekleden.
4. Aan de werknemer die een benoeming tot minister of staatssecretaris aanvaardt, wordt met ingang van de dag van het aanvaarden van deze functie eervol ontslag verleend.
5. Anders dan de in dit hoofdstuk genoemde gevallen kan de werknemer worden ontslagen:
 - a. bij het verlies van een vereiste voor de benoembaarheid, dat door de werkgever is gesteld bij een regeling aan benoeming voorafgegaan, tenzij het vereiste alleen voor de aanvang van de functie geldt;
 - b. bij het op grond van de Vreemdelingenwet niet langer voldoen aan het vereiste voor de benoembaarheid;
 - c. indien de werknemer bij onherroepelijk geworden rechterlijke uitspraak onder curatele is gesteld;
 - d. indien zij lijfswang ondergaat vanwege schulden op grond van onherroepelijk geworden rechterlijke uitspraak;
 - e. bij een aan haar opgelegde onherroepelijke veroordeling tot vrijheidsstraf wegens misdrijf;
 - f. bij blijvende ongeschiktheid, wegens ziekten of gebreken voor de vervulling van haar functie, vastgesteld volgens de procedure bedoeld in artikel 20 van de ZANU;
 - g. bij onbekwaamheid of ongeschiktheid voor de door haar beklede functie anders dan op grond van ziekten of gebreken, waaronder begrepen de omstandigheid dat de werknemer, blijkens de resultaten van de beoordeling, wezenlijk tekort blijft schieten in het voldoen aan de eisen behorend bij de functie;
 - h. bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd;
 - i. indien bij of in verband met de indiensttreding of keuring onjuiste of onvolledige gegevens zijn verstrekt zonder welke niet tot indienstneming of goedkeuring zou zijn overgegaan, tenzij de werknemer aannemelijk maakt dat zij te goeder trouw heeft gehandeld;
 - j. bij wijze van disciplinaire maatregel.
6. Ontslag op grond van lid 5 sub a, f, g of h wordt eervol verleend.
7. Bij een ontslag verleend op grond van lid 5 sub a of g wordt een opzegtermijn van drie maanden in acht genomen.
8. Bij een ontslag verleend op grond van lid 5 sub b, c, d, e, f, h, i of j hoeft geen opzegtermijn in acht genomen te worden.
9. De werkgever gaat voor het einde van het dienstverband op grond van lid 5 sub g na, of voor de werknemer andere passende werkzaamheden beschikbaar zijn, tenzij het tekortschieten is te wijten aan eigen schuld of toedoen van de werknemer.

Artikel 12.6a Opzegverboden

1. Het is de werkgever verboden het dienstverband voor bepaalde en onbepaalde tijd op te zeggen:
 - a. gedurende de tijd dat de werknemer ongeschikt is tot het verrichten van zijn werkzaamheden wegens ziekten of gebreken, tenzij de ongeschiktheid ten minste twee jaren heeft geduurd of de ongeschiktheid is aangevangen nadat de

- werknemer schriftelijk in kennis is gesteld van het voornemen haar ontslag te verlenen dan wel er sprake is van een situatie genoemd in artikel 12.6b;
- b. gedurende de tijd dat de werknemer als dienstplichtige is opgeroepen om haar militaire dan wel vervangende dienst te vervullen dan wel als militair voor een herhalingsoefening is opgeroepen;
 - c. gedurende de zwangerschap; De werkgever kan ter beoordeling hiervan een verklaring van een arts of een verloskundige verlangen;
 - d. gedurende de periode waarin zij bevallingsverlof als bedoeld in artikel 3:1 derde lid van de Wet arbeid en zorg geniet en na werkhervatting, gedurende het tijdvak van zes weken aansluitend op dat bevallingsverlof, dan wel aansluitend op een periode van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid die haar oorzaak vindt in de bevalling of de daaraan voorafgaande zwangerschap en die aansluit op dat bevallingsverlof.
2. De werkgever kan het dienstverband van een werknemer niet opzeggen wegens:
 - a. moederschap;
 - b. het geldend maken door de werknemer van het recht op ouderschapsverlof;
 - c. het huwelijk of de partnerregistratie van de werknemer;
 - d. het met verlof bijwonen van vergaderingen in de vervulling van een functie in een publiekrechtelijk college, uitgezonderd de werknemer die als lid vergaderingen van de Tweede Kamer der Staten-Generaal of commissies daaruit bijwoont of een benoeming als minister of staatssecretaris aanvaardt;
 - e. het geplaatst zijn op een kandidatenlijst voor het medezeggenschaporgaan, als bedoeld in artikel 1.1;
 - f. het uitoefenen van taken, voortvloeiend uit het lidmaatschap van het medezeggenschaporgaan, als bedoeld in artikel 1.1 en wegens genoemd lidmaatschap voor een periode van twee jaar, na de beëindiging hiervan;
 - g. het lidmaatschap van een vaste commissie van het orgaan onder f. genoemd;
 - h. het lidmaatschap van de arbocommissie en gedurende een periode van twee jaar na de beëindiging hiervan;
 - i. het zijn van mentor of deskundige werknemer als bedoeld in artikel 8 lid 5, onderscheidenlijk artikel 17 lid 1 van de Arbeidsomstandighedenwet;
 - j. het zijn van ambtelijk secretaris van het medezeggenschaporgaan onder f. genoemd;
 - k. de omstandigheid dat de werknemer in of buiten rechte om aanpassing van de arbeidsduur heeft verzocht.
 3. De werkgever kan het dienstverband van een werknemer niet opzeggen wegens lidmaatschap van een vakbond of wegens het verrichten van of deelnemen aan vakbondsactiviteiten, tenzij die activiteiten zonder toestemming tijdens de werktijd worden verricht.
 4. De in dit artikel opgenomen opzegverboden zijn niet van toepassing in geval de werknemer schriftelijk instemt met het ontslag.
 5. Lid 1 is niet van toepassing indien de opzegging plaatsvindt wegens de beëindiging van de werkzaamheden van de organisatie-eenheid waarin de werknemer uitsluitend of in hoofdzaak werkzaam was.

Artikel 12.6b

1. Onverminderd het bepaalde in artikel 12.6a lid 1 sub a kan aan de werknemer die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is haar arbeid te verrichten, ontslag worden verleend, indien zij zonder deugdelijke grond weigert:
 - a. gevolg te geven aan door de werkgever of een door de werkgever aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften en mee te werken aan door de werkgever of een door de werkgever aangewezen deskundige getroffen maatregelen om haar in staat te stellen de eigen of andere passende arbeid als bedoeld in artikel 1 sub r ZANU te verrichten; of,
 - b. passende arbeid te verrichten waartoe het bevoegd gezag haar in de gelegenheid stelt; of,
 - c. haar medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 71a tweede lid van de WAO.
2. Om te beoordelen of er sprake is van een situatie als bedoeld in het eerste lid, wint de werkgever een hierop betrekking hebbend advies van de UWV in en neemt dit mede in beschouwing.

Artikel 12.7 Adviescommissie

1. Ten behoeve van de beslissing op bezwaren tegen ontslagbesluiten stelt de werkgever een adviescommissie in als bedoeld in artikel 7:13 van de Algemene wet bestuursrecht.
2. Deze adviescommissie bestaat uit een voorzitter en twee leden. Zij worden benoemd door de werkgever. Eén lid wordt voorgedragen door de werkgever en een lid door de gezamenlijke werknemersorganisaties welke partij zijn bij deze CAO. De leden dragen gezamenlijk een voorzitter voor. Op dezelfde wijze worden voor elk lid een plaatsvervangend lid en voor de voorzitter een plaatsvervangend voorzitter voorgedragen.
3. Een ontslag wegens opheffing functie, overtolligheid van personeel, het verlies van een vereiste voor benoembaarheid of wegens onbekwaamheid of ongeschiktheid gaat niet eerder in dan een week nadat de werkgever de beslissing op het bezwaar heeft genomen.

Artikel 12.8 Bijzondere bepalingen

1. Aan een werknemer met een dienstverband voor onbepaalde tijd kan ook op andere gronden dan die genoemd in dit hoofdstuk ontslag worden verleend. Dit ontslag wordt dan eervol verleend.
2. Indien op grond van lid 1 tot ontslag wordt besloten, treft de werkgever een regeling die redelijk en billijk is. De regeling is, tezamen met de mogelijke aanspraak van de werknemer op (B)WNU, nooit ongunstiger dan die waarop de werknemer aanspraak zou hebben op grond van de (B)WNU.
3. Als aan de werknemer tijdens het recht op uitkering op grond van de (B)WNU dan wel op suppletie, op grond van artikel 21 van de ZANU, passende werkzaamheden zijn aangeboden en na verloop van een periode van maximaal één jaar, na aanvang van die werkzaamheden, deze niet passend voor haar blijken te zijn, kan de werknemer binnen die periode op haar verzoek eervol ontslag worden verleend. Dit ontslag wordt ten

aanzien van haar aanspraken op een uitkering geacht niet door eigen toedoen te zijn verleend.

Hoofdstuk 13 Reorganisaties

Artikel 13.1 Reorganisatie

1. Onder reorganisatie wordt verstaan:
 - a. de beëindiging van de werkzaamheden van de instelling of van een belangrijk onderdeel daarvan;
 - b. een belangrijke inkrimping, uitbreiding of andere wijziging van de werkzaamheden van de instelling of van een belangrijk onderdeel daarvan;
 - c. een belangrijke wijziging in de organisatie van de instelling of van een belangrijk onderdeel daarvan;
 - d. een belangrijke wijziging in de verdeling van de bevoegdheden, het aangaan, wijzigen of verbreken van duurzame samenwerking of het samengaan (fuseren) met een andere onderneming, voor zover dit ingrijpende gevolgen heeft voor een belangrijk aantal in de instelling werkzame personen;
 - e. een belangrijke wijziging of beëindiging van de instelling of een belangrijk onderdeel daarvan wegens redenen van bedrijfseconomische aard.
2. Bij ontslagverlening wegens reorganisatie is artikel 12.5 lid 1 t/m 8 van overeenkomstige toepassing.

Artikel 13.2 Melding van een voorgenomen besluit tot een reorganisatie

1. De werkgever meldt een voorgenomen besluit tot reorganisatie schriftelijk aan het lokaal overleg.
2. Een voorgenomen besluit tot reorganisatie wordt geacht aanwezig te zijn en wordt gemeld zodra door de werkgever een reorganisatie wordt overwogen en informatie beschikbaar is met betrekking tot de beweegredenen van dit besluit, een overzicht van de gevolgen en de te volgen procedure.

Artikel 13.3 Overleg

1. De werkgever legt bij de melding van een reorganisatie een plan over dat een globaal overzicht omvat van:
 - a. de beoogde verandering van de organisatie;
 - b. de gevolgen voor de organisatie;
 - c. de gevolgen voor de kwantitatieve bezetting;
 - d. de te verwachten gevolgen die de reorganisatie of beoogde verandering van de organisatie met zich zal meebrengen voor de daarbij werkzame personen;
 - e. de naar aanleiding van de onder d genoemde gevolgen voorgenomen maatregelen en de beweegredenen daartoe;
 - f. de procedure die gevolgd gaat worden bij de voorbereiding en de uitvoering van de reorganisatie.
2. Na de schriftelijke melding wordt over het plan door de werkgever niet beslist dan nadat het tenminste één keer in het lokaal overleg is besproken.

3. In het lokaal overleg zal een sociaal plan worden overeengekomen ter begeleiding van de sociale gevolgen van de reorganisatie. Onder sociale gevolgen worden in dit kader verstaan wijzigingen in arbeidsvoorwaarden, aard, plaats en inhoud van de functie en wijzigingen in de rechtspositie.
4. De in dit hoofdstuk overeengekomen handelswijze in geval van reorganisatie laat de rechten en de bevoegdheden van het medezeggenschapsorgaan onverlet. In het lokaal overleg kan bij meerderheid worden afgesproken dat het geheel of gedeeltelijk afziet van de bevoegdheden ingevolge dit hoofdstuk en dat deze bevoegdheden geheel of gedeeltelijk gemandateerd worden aan medezeggenschapsorgaan.

Artikel 13.4 Inhoud sociaal plan

1. De inhoud van een sociaal plan zal afhankelijk zijn van de aard en de inhoud van de voorgenomen reorganisatie.
2. Indien de voorgenomen reorganisatie gericht is op een belangrijke inkrimping van de werkgelegenheid zullen de maatregelen in het sociaal plan in eerste instantie gericht zijn op het voorkomen van gedwongen werkloosheid door herplaatsing en natuurlijk verloop.
3. In het sociaal plan zal een pakket afspraken voor de met ontslag bedreigde werk-nemers worden gemaakt met als mogelijke onderdelen:
 - a. herplaatsing;
 - b. mogelijkheid voor tijdelijke functievervulling;
 - c. gebruik van een frictie- of arbeidspool;
 - d. om-, her- en bijscholing, zowel gericht op het verruimen van de mogelijkheden voor herplaatsing als op het vergroten van de kansen op de externe arbeidsmarkt;
 - e. sollicitatie-ondersteuning en andere voorzieningen die de kans op het vinden van een passende functie vergroten;
 - f. de criteria voor een passende functie in het kader van herplaatsing;
 - g. outplacement en andere vormen van externe ondersteuning om de kansen op de arbeidsmarkt te vergroten;
 - h. maatregelen waardoor belemmeringen voor natuurlijk verloop worden weggenomen;
 - i. de te hanteren ontslagvolgorde indien gedwongen ontslagen onvermijdelijk zijn;
 - j. materiële ondersteuning in gevallen, waarin gedwongen werkloosheid onvermijdelijk is;
 - k. de termijn waarover deze maatregelen zich uitstrekken.
4. Per reorganisatie wordt door de werkgever in overleg met het lokaal overleg een keuze gemaakt uit bovenstaande onderdelen.
5. Het lokaal overleg streeft er naar de onderhandelingen over het sociaal plan binnen drie maanden na de melding af te ronden.

Artikel 13.5 Rechten en plichten van werkgever en werknemer

1. De werknemer die met ontslag bedreigd wordt is gehouden actief en aantoonbaar mee te werken aan de maatregelen zoals deze in het sociaal plan zijn opgenomen.
2. De werknemer is in het kader van het sociaal plan gehouden een aangeboden passende functie te aanvaarden.

3. Aan een werknemer, die niet meewerkt aan de uitvoering van het sociaal plan, zullen vervolgens geen rechten uit het sociaal plan meer worden toegekend, tenzij deze medewerking in redelijkheid en billijkheid niet van haar kan worden gevergd.
4. In geval van lid 3 zal ontslag worden verleend met inachtneming van een opzegter-mijn van drie maanden.
5. De werkgever zal in afwijking van het gestelde in artikel 12.5 lid 10 gedurende een periode van twintig maanden na de melding aan het lokaal overleg op grond van artikel 13.2 van de voorgenomen reorganisatie geen gedwongen ontslag verlenen. Gedurende deze periode zullen werkgever en werknemer, met inachtneming van het sociaal plan, zich richten op het voorkomen van gedwongen ontslag.
6. Na de ontslagdatum zullen de inspanningen genoemd in lid 5 worden voortgezet over een periode van maximaal 10 maanden en tot uiterlijk het moment waarop vanaf de datum van melding van de reorganisatie 30 maanden zijn verstreken.
7. Mocht blijken dat ondanks alle inspanningen gedwongen ontslag onvermijdelijk is, dan zal dat ontslag niet worden geëffectueerd alvorens de in artikel 13.6 genoemde toetsingscommissie op bedrijfstakniveau uitspraak heeft gedaan over de door de werkgever en de werknemer geleverde inspanningen in het kader van het afgesproken sociaal plan.
8. De werknemer die na de uitspraak van de toetsingscommissie zoals genoemd in lid 7 ontslag wordt verleend behoudt het recht bezwaar te maken tegen het besluit tot ontslag.

Artikel 13.6 Toetsingscommissie

1. In het kader van het beleid gericht op het voorkomen van gedwongen werkloosheid is er op bedrijfstakniveau een toetsingscommissie.
2. Deze commissie heeft tot taak de toetsing van de in het kader van een reorganisatie afgesproken inspanningen van werkgever en werknemer in geval er sprake is van een voornemen tot gedwongen ontslag.
3. De commissie bestaat uit twee leden benoemd door de werknemersorganisaties en twee leden benoemd door de werkgevers.
4. De commissie legt haar werkwijze in een eigen reglement vast.
5. Een voornemen om gedwongen ontslag te verlenen wordt op een zodanig tijdstip aan de commissie gemeld dat zij vier weken de gelegenheid heeft om tot een uitspraak te komen. Bij gebreke aan een uitspraak binnen deze periode wordt de commissie geacht in te stemmen met de effectuering van het ontslag.
6. Van de termijn genoemd in lid 5 kan gemotiveerd door de commissie worden afgeweken.
7. Uitspraken bij meerderheid van de toetsingscommissie zijn bindend.

Artikel 13.7 Hardheidsclausule

In het lokaal overleg kan worden afgeweken van de termijn van twintig maanden genoemd in artikel 13.5 lid 5, indien als gevolg van externe onvoorziene omstandigheden in redelijkheid niet kan worden verlangd deze termijn aan te houden.

Hoofdstuk 14 Vergoedingsregelingen

Artikel 14.1

De werkgever stelt in overleg met het lokaal overleg regels vast met betrekking tot de vergoeding van:

- a. reis-, verhuis- en pensionkosten in verband met indiensttreding of verplaatsing van de werknemer;
- b. reis- en verblijfkosten terzake van dienstreizen.

Artikel 14.2

De werkgever kan in overleg met het lokaal overleg regels vaststellen met betrekking tot de vergoeding van:

- a. kosten in verband met een promotie;
- b. kosten ten behoeve van het in stand houden van de competentie van de werknemer, waaronder:
 - kosten van congresbezoek;
 - kosten van binnen- en buitenlandse studiereizen;
 - kosten van aanschaf van vakliteratuur.

Artikel 14.3 Beroepskosten

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

Hoofdstuk 15 Bijzondere bepalingen voor speciale groepen

Paragraaf 1 Bijzondere bepalingen voor de werknemers van de Open Universiteit Nederland

Artikel 15.1 Algemene bepalingen

Deze paragraaf heeft uitsluitend betrekking op werknemers in dienst van de Open Universiteit Nederland.

Artikel 15.2

1. Het wetenschappelijk personeel is belast met het verzorgen van hoger afstands-onderwijs en het leveren van een bijdrage aan de vernieuwing van het hoger onderwijs als bedoeld in artikel 1.3 derde lid van de WHW. In het benoemingsbesluit wordt het wetenschapsgebied vermeld waarop het desbetreffende lid van het wetenschappelijk personeel werkzaam zal zijn.
2. De leden van het overig wetenschappelijk personeel zijn belast met het verzorgen van hoger afstandsonderwijs of het leveren van een bijdrage aan de vernieuwing van het hoger onderwijs, in functies waarvoor in beginsel een voltooide universitaire opleiding is vereist.

Artikel 15.3

1. De werkgever kan bepalen, dat het vakantieverlof aan werknemers die bij een bepaald dienstvak werkzaam zijn, geheel of gedeeltelijk wordt verleend in de voor dat dienstvak geldende vakantieperiode. Een besluit als bedoeld in de eerste volzin wordt genomen in overleg met het lokaal overleg.
2. Indien een besluit als bedoeld in het eerste lid is genomen, kan de werkgever in individuele gevallen, op verzoek van de desbetreffende werknemer, daarvan afwijken.

Artikel 15.4 Bepalingen voor het wetenschappelijk personeel

De artikelen 15.5 tot en met 15.10 hebben uitsluitend betrekking op het wetenschappelijk personeel in dienst van de Open Universiteit Nederland.

Artikel 15.5 (Vervallen.)

Artikel 15.6 Toelage

1. In bijzondere gevallen kan aan een lid van het wetenschappelijk personeel op grond van uitstekende kwaliteit een toelage worden toegekend.
2. Indien het eerste lid van toepassing is, wordt een dienstverband voor bepaalde tijd aangegaan voor ten hoogste vijf jaren.

3. Indien de in het eerste en tweede lid bedoelde toepassing een werknemer betreft die reeds een dienstverband voor onbepaalde tijd had, wordt haar dienstverband gewijzigd in een dienstverband voor bepaalde tijd, tenzij de werkgever dat anders bepaalt.

Artikel 15.7 (Vervallen.)

Artikel 15.8

De werkgever stelt voor de onderscheiden functiecategorieën van het wetenschappelijk personeel, bedoeld in artikel 15.2, eisen van bekwaamheid vast waaraan door de betrokkene moet worden voldaan om voor een dienstverband in aanmerking te komen.

Artikel 15.9

1. Bij de uitvoering en toepassing van het bij of op grond van deze CAO bepaalde wordt de academische vrijheid, bedoeld in artikel 1.6 van de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek, in acht genomen en wordt gelet op de overige eisen die het ontwikkelen en verzorgen van hoger afstandsonderwijs en het leveren van een bijdrage aan de vernieuwing van het hoger onderwijs stellen.
2. De werknemer die met het ontwikkelen van hoger afstandsonderwijs of het leveren van een bijdrage aan de vernieuwing van het hoger onderwijs of beide is belast, wordt binnen redelijke grenzen in de gelegenheid gesteld de ontwikkelingen op haar wetenschapsgebied en de daaraan belendende gebieden te volgen, in dat kader deel te nemen aan activiteiten van wetenschappelijke verenigingen en wetenschappelijke contacten te onderhouden. De werkgever kan besluiten de daaraan verbonden kosten geheel of gedeeltelijk te vergoeden.

Artikel 15.10

Onverminderd artikel 2.1, tweede lid, is een lid van het wetenschappelijke personeel gehouden in overeenstemming met de aard en het niveau van haar functie:

- a. haar wetenschapsgebied en de daaraan belendende gebieden geregeld te exploreren en de resultaten daarvan selectief te integreren in haar taken;
- b. haar taken te vervullen overeenkomstig de eisen die aan het ontwikkelen en verzorgen van hoger afstandsonderwijs volgens de daarvoor gangbare normen worden gesteld.

Artikel 15.11 Bepalingen voor de student-assistent

De artikelen 15.26 tot en met 15.29 zijn van overeenkomstige toepassing op de student-assistent in dienst van de Open Universiteit Nederland, met dien verstande dat alleen studenten die een bijdrage leveren aan het hoger afstandsonderwijs als student-assistent in dienst kunnen worden genomen.

Paragraaf 2 Bijzondere bepalingen voor medisch specialisten

Artikel 15.12

Deze paragraaf heeft betrekking op de werknemer die tevens een dienstverband heeft als medisch specialist bij het academisch ziekenhuis.

Artikel 15.13

Het aangaan van een dienstverband bij de universiteit van een medisch specialist in dienst van het academisch ziekenhuis voor het geven van wetenschappelijk onderwijs of het verrichten van wetenschappelijk onderzoek in enige faculteit van de universiteit geschiedt voor de duur van het dienstverband bij het ziekenhuis.

Artikel 15.14

Ten aanzien van de medisch specialist die zowel een dienstverband heeft bij het academisch ziekenhuis als bij de universiteit, bepalen de Raad van Bestuur en het College van Bestuur in overeenstemming:

- a. de wijze waarop de wederzijdse bevoegdheden worden uitgeoefend;
- b. de toepasselijkheid van de geldende arbeidsvoorwaardenregelingen, zijnde het bepaalde van deze CAO en het bepaalde van de CAO voor academische ziekenhuizen;
- c. In overeenstemming met het lokaal overleg kan toepassing worden gegeven aan artikel 1.3 lid 1 sub d. 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.

Artikel 15.15

1. De werkgever kan aan de medisch specialist die geen medische praktijk voor eigen rekening voert een toelage toekennen in verband met werkzaamheden ten behoeve van patiëntenzorg.
2. Deze toelage wordt ingetrokken, als de gronden waarop de toelage wordt toegekend niet meer aanwezig zijn, tenzij de werkgever van oordeel is dat er omstandigheden zijn om de toelage geheel of gedeeltelijk te handhaven.
3. De werkgever stelt met betrekking tot deze toelage nadere regels vast.

Paragraaf 3 Bijzondere bepalingen voor promovendi

Artikel 15.16 Beloning

1. Vanaf 1 september 2003 geldt voor de promovendus een ingroepad, 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 ingroepad 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 salariering 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 15.17 t/m 15.25 (Vervallen.)

Paragraaf 4 Bijzondere bepalingen voor student-assistenten

Artikel 15.26

Deze paragraaf heeft uitsluitend betrekking op de student-assistent.

Artikel 15.27

1. Met studenten die een bijdrage leveren aan het wetenschappelijk onderwijs of onderzoek, kan een dienstverband voor bepaalde tijd worden aangegaan als student-assistent.
2. De werkgever stelt regels vast voor de duur en de omvang van het dienstverband van de student-assistent.

Artikel 15.28

De artikelen 4.3, 8.3, 8.5, 8.10 t/m 8.12 en 8.21 zijn niet van toepassing op de student-assistent.

Artikel 15.29

1. Het salaris van de student-assistent wordt vastgesteld volgens de desbetreffende schaal van Bijlage 1 bij deze CAO.
2. Het aan een student-assistent toe te kennen salaris wordt bepaald door het cursusjaar waarin zij zich als student in het opleidingsprogramma bevindt.
3. De werkgever kan regels vaststellen voor de bepaling van het cursusjaar gelet op de eigen onderwijsprogrammering.

Paragraaf 5 Bijzondere bepalingen voor wetenschappelijk personeel

Artikel 15.30 Inleiding

Deze paragraaf heeft uitsluitend betrekking op het wetenschappelijk personeel.

Artikel 15.31 (Vervallen.)

Artikel 15.32 Toelage

1. In bijzondere gevallen kan aan een lid van het wetenschappelijk personeel op grond van uitstekende kwaliteit een toelage worden toegekend.
2. Als deze toelage wordt toegekend, vindt er een dienstverband voor bepaalde tijd plaats voor ten hoogste vijf jaar.
3. Als de toepassing van het toekennen van een toelage en een dienstverband voor bepaalde tijd een werknemer betreft die reeds een dienstverband voor onbepaalde tijd heeft, wordt dit dienstverband gewijzigd in een dienstverband voor bepaalde tijd, tenzij de werkgever anders bepaalt.

Artikel 15.33 Functie

1. De werkgever stelt voor de onderscheiden functieprofielen van het wetenschappelijk personeel benoemingseisen vast waaraan door de betrokkene moet worden voldaan om voor een dienstverband in aanmerking te komen.
2. Bij de uitvoering en toepassing van het bij deze CAO bepaalde wordt de academische vrijheid, bedoeld in artikel 1.6 van de WHW, in acht genomen en wordt gelet op de overige eisen die het geven van wetenschappelijk onderwijs en het verrichten van wetenschappelijk onderzoek stellen.
3. De werknemer die met het geven van wetenschappelijk onderwijs of het verrichten van wetenschappelijk onderzoek of beide is belast, wordt binnen redelijke grenzen in de gelegenheid gesteld de ontwikkelingen op haar vakgebied en de daaraan belendende gebieden te volgen, in dat kader deel te nemen aan activiteiten van wetenschappelijke verenigingen en wetenschappelijke contacten te onderhouden. De werkgever kan besluiten de daaraan verbonden kosten geheel of gedeeltelijk te vergoeden.

Artikel 15.34

Onverminderd de algemene verplichtingen van de werknemer, zoals genoemd in hoofdstuk 2 van deze CAO, is een hoogleraar, universitair hoofddocent of universitair docent gehouden in overeenstemming met de aard en het niveau van haar functie:

- a. haar vakgebied en de daaraan belendende gebieden geregeld te exploreren en de resultaten daarvan selectief te integreren in de haar toevertrouwde taken;
- b. geregeld aanwijsbare bijdragen te leveren aan de ontwikkeling van haar vakgebied;
- c. haar taken te vervullen overeenkomstig de eisen die aan het geven van wetenschappelijk onderwijs en het verrichten van wetenschappelijk onderzoek volgens de daarvoor gangbare normen worden gesteld.

Hoofdstuk 16 Geschillenregeling

Paragraaf 1 Collectieve geschillen

Artikel 16.1 Behandeling van geschillen

1. Partijen bij deze CAO zullen een tussen hen gerezen geschil, verband houdend met de uitleg, toepassing of naleving van deze overeenkomst, voorleggen aan een door hen in te stellen geschillencommissie.
2. Onder geschillen die verband houden met de uitleg, toepassing of naleving van deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt in het kader van deze geschillenregeling ook verstaan aangelegenheden van algemeen belang voor de arbeidsvoorwaarden en rechtspositie van werknemers in dienst van een of meerdere instellingen, met inbegrip van de bijzondere regels volgens welke het personeelsbeleid bij een of meerdere instellingen zal worden gevoerd
3. Onder partijen wordt voor toepassing van het in dit hoofdstuk bepaalde verstaan de VSNU namens een of meerdere universiteiten enerzijds en de werknemersorganisaties gezamenlijk of afzonderlijk anderzijds.
4. Geschillen zullen pas worden voorgelegd aan de geschillencommissie, nadat partijen gezamenlijk hebben vastgesteld dat pogingen om tot een minnelijke schikking te komen niet tot resultaat hebben geleid.
5. Hiertoe zal de partij die naar aanleiding van feiten of omstandigheden van oordeel is dat deze overeenkomst niet op de juiste wijze wordt uitgelegd of wordt toegepast, of niet of niet juist wordt nageleefd de overige bij de collectieve arbeidsovereenkomst betrokken partijen schriftelijk op de hoogte stellen van haar oordeel. Hierbij zullen de overwegingen die aan dit oordeel ten grondslag liggen vermeld worden.
6. Partijen zullen gezamenlijk vaststellen op welke wijze het geschil wordt voorgelegd aan de geschillencommissie.
7. Voordat het geschil aan de geschillencommissie wordt voorgelegd stellen partijen gezamenlijk bij elk geschil vast of de uitspraak van de commissie al dan niet bindend zal zijn.

Artikel 16.2 Geschillen bij instellingen

1. Als er sprake is van een geschil over aangelegenheden van algemeen belang voor de arbeidsvoorwaarden en rechtspositie van werknemers in dienst van een instelling, met inbegrip van de bijzondere regels volgens welke het personeelsbeleid in een instelling zal worden gevoerd, kan het geschil aan CAO-partijen worden voorgelegd door een of meerdere deelnemers in het lokaal overleg.
2. Uitgezonderd worden de aangelegenheden die conform de bepalingen van de Wet op de Ondernemingsraden of bepalingen van de WHW vallen onder de bevoegdheid van de ondernemingsraad respectievelijk een medezeggenschapsorgaan in de zin van artikel 9.31 van de WHW.
3. Geschillen zullen pas worden voorgelegd aan CAO-partijen, nadat in lokaal overleg is vastgesteld dat pogingen om tot een minnelijke schikking te komen niet tot resultaat hebben geleid.
4. Partijen verplichten zich binnen een maand nadat door een of meerdere deelnemers aan het lokaal overleg een geschil bij hen is aangemeld nader overleg te voeren. In dit overleg zullen zij de

inhoud en de vorm van het lokaal overleg toetsen aan datgene wat is overeengekomen tussen partijen. Bovendien zullen zij in hun overleg nagaan of een minnelijke schikking mogelijk is.

5. Pas wanneer binnen twee maanden nadat het geschil op de voorgeschreven wijze is aangebracht bij partijen blijkt dat een oplossing buiten de mogelijkheden van partijen ligt, kan het geschil aanhangig gemaakt worden bij de geschillencommissie. Bij unaniem besluit kan daartoe ook eerder worden besloten.
6. Partijen zullen bij het aanhangig maken van een geschil handelen overeenkomstig het in artikel 16.1 lid 6 en 7 gestelde.

Artikel 16.3 Geschillencommissie

1. De geschillencommissie, als bedoeld in artikel 16.1 lid 1 wordt door partijen ingeschakeld op het moment dat een geschil zich voordoet en geldt als het orgaan zoals bedoeld in artikel 4.5 WHW.
2. De commissie bestaat uit zes leden en zes plaatsvervangend leden. De VSNU, handelend namens de universiteiten en de werknemersorganisaties gezamenlijk zullen ieder twee leden en twee plaatsvervangend leden benoemen. De door partijen benoemde leden kiezen twee leden en twee plaatsvervangend leden waaronder de voorzitter en de plaatsvervangend voorzitter.
3. De geschillencommissie doet uitspraak binnen een redelijke termijn nadat het geschil aanhangig is gemaakt.
4. De commissie legt haar werkwijze in een eigen reglement vast.

Paragraaf 2 Individuele geschillen

Artikel 16.4

Voor individuele geschillen, zijnde geschillen tussen een werkgever en werknemer over de uitleg, toepassing of naleving van de collectieve arbeidsovereenkomst, worden in deze geschillenregeling geen aparte voorzieningen getroffen. Hiervoor gelden de bestaande wettelijke voorzieningen. Voor de openbare universiteiten geldt de bezwaar- en beroeps-regeling in het kader van de Algemene wet bestuursrecht, voor de bijzondere universiteiten geldt, al dan niet voorafgegaan door een (formele) bezwarenregeling, de procedure bij de kantonrechter en de Commissie van Beroep.

Hoofdstuk 17 Faciliteiten leden lokaal overleg

Artikel 17.1

Partijen komen overeen de bij inwerkingtreding van deze CAO geldende faciliteitenregelingen voor leden van werknemersorganisaties die deelnemen aan het lokaal overleg binnen universiteiten onverkort te continueren.

Artikel 17.2

Partijen komen daarnaast overeen de door het Ministerie van OC&W als gevolg van de decentralisatie beschikbaar te stellen gelden voor faciliteiten voor centrales op landelijk niveau onverkort door te sluisen voor faciliteiten voor werknemersorganisaties op bedrijfstak-niveau.

Hoofdstuk 18 Overgangs- en slotbepalingen

Artikel 18.1 Lokaal overleg

In het lokaal overleg zullen waar nodig de bestaande regelingen in overeenstemming worden gebracht met de bepalingen van deze CAO.

Artikel 18.2 (Nadere) regeling

Zolang de werkgever geen (nadere) regels heeft vastgesteld ter uitvoering van het bepaalde in deze CAO, blijven op het desbetreffende onderwerp de op het tijdstip van inwerkingtreding van de CAO betrekking hebbende (nadere) regels van toepassing, voorzover niet in strijd met de CAO.

Artikel 18.3 Commissies

Zolang een in het kader van de CAO bedoelde commissie nog niet is geïnstalleerd, blijft een bestaande commissie op het desbetreffende terrein in functie, voorzover niet in strijd met de CAO.

Artikel 18.4 en 18.5 (Vervallen.)

Artikel 18.6 Dienstverbanden voor bepaalde tijd

1. De bepalingen uit hoofdstuk 3, paragraaf 4 van deze CAO betreffende het aangaan en verlengen van dienstverbanden voor bepaalde tijd zijn op 1 september 1999 in werking getreden.
2. Tot 1 september 1999 waren de bepalingen uit hoofdstuk 3, paragraaf 4 van de CAO Nederlandse Universiteiten 1997-1999 van toepassing.
3. Ten aanzien van het bepaalde in lid 1 geldt voor het verlengen van de op 1 september 1999 reeds bestaande dienstverbanden voor bepaalde tijd, dat voor het bepalen van de maximale duur de voorliggende periode conform artikel 3.8 lid 3 meetelt. Voor het bepalen van het aantal verlengingen tellen verlengingen vóór 1 september 1999 niet mee.

Artikel 18.7 Dienstverbanden voor onbepaalde tijd met beëindigingsclausule

Op een dienstverband voor onbepaalde tijd, verleend vóór 1 april 1997, dat een beëindiging-clausule bevat, blijven de regelgeving en voorwaarden geldend vóór 1 april 1997 van toepassing.

Artikel 18.8 Ontslag en reorganisaties

1. De bepalingen uit hoofdstuk 12 en 13 met betrekking tot ontslag en reorganisaties zijn per 1 september 1999 in werking getreden.
2. (Vervallen.)
3. Reorganisaties, waarvoor de melding aan het lokaal overleg heeft plaatsgevonden vóór 1 september 1999, worden afgewikkeld volgens de bepalingen van de CAO Nederlandse universiteiten 1997-1999 en de lokale uitvoeringsafspraken.

Artikel 18.9 Functioneel Leeftijdsontslag (FLO)

Voor zover er op het tijdstip van inwerkingtreding van deze CAO werknemers zijn, die een functie vervullen, waarvan bij algemene maatregel van bestuur een leeftijdsgrens is vastgesteld, blijft het gestelde in artikel 12.6 RWOO onverkort van kracht.

Artikel 18.10 (Vervallen.)

Artikel 18.11 Rechtspositie UvA (RUVA)

1. Indien de Overgangsregeling Invoering RUVA aan individuele werknemers rechten toekende die inmiddels in individuele aanspraken zijn omgezet, blijven deze in het kader van deze CAO onverminderd van kracht.
2. Voor werknemers van de UvA zijn de volgende begripsbepalingen relevant:
 - a. ARA: het Ambtenarenreglement Amsterdam, voor zover dat op 31 december 1995 voor het personeelslid van (overeenkomstige) toepassing was ingevolge artikel 16.23 van de WHW;
 - b. RWU: het Rechtspositiereglement wetenschappelijk personeel Universiteit van Amsterdam;
 - c. Uitvoeringsvoorschriften RWU: de Regeling dienstverband, tewerkstelling en bezoldiging wetenschappelijk personeel Universiteit van Amsterdam, zoals door het College van Bestuur vastgesteld ter uitvoering van het RWU.
3. Voor de functies van (hoofd)docent en (hoofd)onderzoeker blijven de op grond van het RWU vastgestelde functietyperingen alsmede benoemings- en bevorderingseisen (Bijlage B bij de Uitvoeringsvoorschriften RWU, zoals gewijzigd bij besluit van het CvB van 9 februari 1996, nr 00030) van kracht tot het tijdstip dat daarvoor andere typeringen, eisen of bijzondere regelingen bij of op grond van de CAO in de plaats zijn getreden.
4. Voor de werknemer in dienst van de UvA die anders dan bij wijze van waarneming te werk is gesteld bij de Faculteit der Geneeskunde, geldt voor de duur van het bestaan van een gemeenschappelijk uitvoeringsorgaan zoals bedoeld in artikel 12.22 WHW en vastgelegd in de gewijzigde overeenkomst tussen de UvA en het AZUA, d.d. 20 december 1996, een afwijkende regeling van de rechtspositie. Deze rechtspositie is vastgelegd in het besluit van 20 december 1996 van het CvB van de UvA.

Artikel 18.12 Hardheidsclausule

Indien de implementatie van de CAO tot kennelijk onredelijke situaties leidt, zullen partijen in gezamenlijk overleg streven naar een oplossing hiervoor.

Bijlage 1 Financiële arbeidsvoorwaarden

1 september 2003 - 31 augustus 2004

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 artikelen 8.2a en 8.2b).

- 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: ingroeipad 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 ingroeipad voor de salariëring 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: ingroeipad 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 1 september 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 ingroeipad. 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 paragraaf 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 8.19, lid 2 en 3 van de CAO.

WML = wettelijk minimumloon

2. Bedragen overeenkomstig de ZNU

De vergoedingen in het kader van de regeling ZNU, deel A, (CAO artikel 7.5) 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

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

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		

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

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

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

2.9 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 3 Overlegprotocol en aanvullende afspraken

Paragraaf 1 Overlegprotocol

Onderstaande regeling inzake het voeren van overleg op bedrijfstak- en instellingsniveau is ontleend aan de overeenkomst tussen CAO-partijen van 14 mei 1997 over het overlegprotocol, waarin partijen gelet op artikel 4.5 lid 5 van de Wet op het hoger onderwijs nadere afspraken hebben gemaakt over het niveau, waarop overleg wordt gevoerd, de wijze van overleg en de inhoud van het overleg.

1. Overleg op bedrijfstakniveau

1. Partijen verplichten zich de genoemde collectieve arbeidsovereenkomst te goeder trouw naar letter en geest na te komen en geen actie direct of indirect te zullen voeren, die tot doel heeft deze overeenkomst te wijzigen of te beëindigen op een andere wijze dan in dit protocol is overeengekomen.
2. Partijen voeren in ieder geval overleg over regelingen inzake de arbeidsvoorwaardelijke positie van werknemers in dienst van de universiteiten.
3. In het overleg tussen partijen zal ook aan de orde komen de toepassing, naleving en uitvoering van de CAO. Werkgevers zullen de werknemersorganisaties regelmatig informeren over ontwikkelingen van algemeen belang.
4. Verder voeren partijen periodiek overleg over andere aangelegenheden van algemeen belang voor de arbeidsvoorwaarden en rechtspositie van de werknemers in dienst van de universiteiten, voor zover het overleg over specifieke aangelegenheden niet is voorbehouden aan de Raad voor het Overheids Personeelsbeleid (ROP).
5. Partijen komen overeen het inhoudelijke overleg over een of meerdere protocolonderwerpen (de algemene salarisontwikkeling, het systeem voor functiewaardering, de algemene arbeidsduur en de sociale zekerheid) op bedrijfstakniveau plaats zal vinden, tenzij er sprake is van uitvoeringsregelingen.
6. Tijdens het overleg tussen partijen over een of meer protocolonderwerpen zal bepaald worden of nader overleg op bedrijfstakniveau of op instellingsniveau gevoerd zal worden.
7. Het overleg tussen partijen zal minimaal twee maal per jaar plaatsvinden. Bovendien kan op verzoek van een der partijen en op verzoek van twee of meer werknemersorganisaties overleg plaatsvinden.
8. Inzake het overleg tussen partijen over de arbeidsvoorwaarden van werknemers, waaronder in ieder geval een voorstel tot invoering van of wijziging van een regeling met rechten of verplichtingen van individuele werknemers, geldt het overeenstemmingsvereiste tussen werkgevers en minimaal twee werknemersorganisaties.
9. Voor het overleg over andere aangelegenheden van algemeen belang voor de rechtspositie van de werknemers geldt het vereiste van open en reëel overleg.
10. De overlegverplichting en het instemmingsvereiste gelden niet voor zolang en zover het overleg over specifieke aangelegenheden is voorbehouden aan de Raad voor het Overheids Personeelsbeleid (ROP).

2. Instellingsgebonden overleg (het lokaal overleg)

1. Partijen komen overeen dat per instelling periodiek lokaal overleg met werknemersorganisaties zal plaatsvinden.
2. Iedere werknemersorganisatie, partij bij de CAO Nederlandse universiteiten, kan twee leden en twee plaatsvervangend leden van het lokaal overleg aanwijzen.
3. Het lokaal overleg wordt voorgezeten door een van de leden van het College van Bestuur, tenzij dit bestuur anders bepaalt.
4. Het lokaal overleg regelt de eigen werkwijze in een door werkgever en een meerderheid van werknemersorganisaties vast te stellen reglement.
5. Over aangelegenheden van algemeen belang voor de specifieke rechtspositie van de werknemers in dienst van de betrokken universiteit, met inbegrip van de bijzondere regels volgens welke het personeelsbeleid bij de universiteit zal worden gevoerd, wordt niet beslist dan nadat daarover overleg is gepleegd in het lokaal overleg.
6. Een voorstel tot invoering van of wijziging van een regeling met rechten of verplichtingen van individuele werknemers wordt slechts ten uitvoer gebracht indien daarover overeenstemming bestaat in het lokaal overleg.
7. In het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst die tussen CAO-partijen is overeengekomen, zal in het lokaal overleg gedurende de looptijd van die CAO overlegd worden over de in de CAO genoemde uitvoeringsregelingen.
8. Overleg in het lokaal overleg is in ieder geval verplicht bij instellings specifieke regelingen op het gebied van benoeming, schorsing, disciplinaire maatregelen en ontslag van personeel.
9. Het standpunt van het lokaal overleg wordt bepaald door overeenstemming tussen werkgever en tenminste twee werknemersorganisaties.
10. De genoemde overlegverplichting en het overeenstemmingsvereiste gelden niet indien er sprake is van aangelegenheden die door partijen op bedrijfstakniveau zijn overeengekomen en gelden evenmin als er sprake is van aangelegenheden waarover het overleg bij wet is toegewezen aan andere overlegorganen.
11. Evenmin gelden de overlegverplichting en het instemmingsvereiste voor zover het overleg over specifieke aangelegenheden is voorbehouden aan de Raad voor het Overheids Personeelsbeleid (ROP).
12. Tenminste een maal per jaar zal de universiteit het lokaal overleg informeren over de ontwikkeling van werkgelegenheid binnen de universiteit. In ieder geval zullen aan de orde komen:
 - overzicht van het personeelsbudget;
 - aanwezig personeelsbestand;
 - voorziene ontwikkeling in het personeelsbestand, eventuele afwijkingen die zich hebben voorgedaan ten opzichte van de eerder uitgesproken verwachtingen en vooruitzichten;
 - gebruik van het dienstverband voor bepaalde tijd;
 - de doorstroom van vrouwen naar hogere functies;
 - de combinatie van zorg en arbeid (waaronder kinderopvang);
 - arbeid door derden (waaronder ingeleende arbeidskrachten);
 - gesubsidieerde arbeidsplaatsen;
 - gebruik van de seniorenregeling.
13. Daarnaast zal het lokaal overleg worden geïnformeerd over de gang van zaken binnen de universiteit en de toekomstverwachtingen, in het bijzonder de verwachtingen die de werkgelegenheid en/of rechtspositie raken. In deze informatie zal specifiek aandacht

worden besteed aan het in hoofdstuk 5 van de CAO genoemde beleid ten aanzien van werknemerscategorieën met achterstand op de arbeidsmarkt.

3. Geschillenregeling

1. Een geschil binnen het lokaal overleg kan door een of meerdere partners in dit orgaan voorgelegd worden aan CAO-partijen voor overleg op bedrijfstakniveau.
2. Voor de behandeling van geschillen is de geschillenregeling van toepassing (Hoofdstuk 16 paragraaf 1).

4. Slotbepalingen

1. Dit tussen partijen overeengekomen overlegprotocol bindt alle bij de VSNU aangesloten leden en de werknemersorganisaties gezamenlijk en ieder afzonderlijk.
2. De overeenkomst is aangegaan voor onbepaalde tijd.
3. De bepalingen in artikel 1.2 en artikel 1.3 van deze CAO betreffende wijziging, opzegging en doorwerking zijn van overeenkomstige toepassing op deze overeenkomst.
4. Een besluit tot overgang van een publiekrechtelijk naar een privaatrechtelijk kader voor de openbare universiteiten zal voor partijen reden zijn tot ontbinding van deze overeenkomst.
5. Partijen verplichten zich dan te overleggen over een vergelijkbare overeenkomst voor het overleg op bedrijfstak- en instellingsniveau.

Paragraaf 2 Aanvullende afspraken

5. 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 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 bestemmingen 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 principeakkoord nagaan of bestaande CAO-artikelen over genoemde onderwerpen geheel of gedeeltelijk kunnen vervallen.

Bijlage 4 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 leidinggevendenden;
- 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);
- er op 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 terzake 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 Arbo-convenant op instellingsniveau te intensiveren ook aan de orde komen.

Bijlage 5

Oud Seniorenbeleid

Paragraaf 0 Algemene Seniorenregeling 1998 (tot en met 31 december 2003)

Artikel 1

1. (Vervallen.)
2. 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.
3. 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 twee dagen (bij voltijds dienstverband) per week.

Artikel 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:
 - de werknemer gedurende de voor haar vastgestelde periode afstand doet van aanspraken op seniorendagen;
 - haar aanspraak op vakantieverlof wordt teruggebracht tot 20 dagen ad 8 uur;
 - 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 drie dagen ad 8 uur per week te gaan werken. Hierbij gelden de navolgende voorwaarden:
 - er zijn geen aanspraken op seniorendagen;
 - de aanspraak op vakantieverlof wordt teruggebracht tot 15 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), sociale verzekeringen (waaronder (B)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 twee 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 gelijk-

waardige 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 3 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 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 vier 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 twee feestdagen op werkdagen vallen geldt slechts 1 feestdag als onderdeel van het vierdagenrooster.
3. Voor werknemers geboren voor 01-04-1942 geldt, in afwijking van het bepaalde in artikel 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 twee dagen per week. Hiermee vervalt het recht op een 3-daagse werkweek zoals genoemd onder artikel 2 lid 2.

Paragraaf 1 Leeftijdsbewust kwaliteitsbeleid tot 1 augustus 2003

Artikel 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 1998 ook al is de geldigheidstermijn daarvan als genoemd in artikel 1 lid 2 uit paragraaf 0 van Bijlage 5, verstreken. Ten aanzien van inkomsten uit arbeid of bedrijf is artikel 2 lid 5 uit paragraaf 0 van Bijlage 5 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 desbetreffende 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 desbetreffende deel van de organisatie, waarin aangegeven zal worden hoe de kwalitatieve personeelsbezetting zich 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 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 1998, zoals omschreven in Bijlage 5 paragraaf 0, 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 deze Bijlage in paragraaf 0 artikel 2 lid 1 en geldt dat feestdagen die op werkdagen vallen ingeroosterd worden zoals omschreven in Bijlage 5 paragraaf 0 in artikel 3 lid 2.
3. Aansluitend aan deze regeling is de werknemer verplicht gebruik te maken van de Algemene Seniorenregeling 1998 op het voor haar eerst mogelijke tijdstip.
4. Voor werknemers met een deeltijds dienstverband geldt artikel 1.3 lid 3 voor de toepassing van de regeling leeftijdsbewust kwaliteitsbeleid.
5. De werknemer, die gebruik maakt van deze specifieke mogelijkheden, wordt geacht het opgebouwde saldo aan verlofdagen, bij beëindiging van het dienstverband te hebben opgenomen. Uitbetaling van gespaarde en niet genoten verlofdagen is in deze gevallen niet mogelijk. De werkgever zal te allen tijde ruimte bieden voor opname van het opgebouwde saldo verlofdagen.

Artikel 3 (Vervallen.)

Paragraaf 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 Bijlage 5 paragraaf 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 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 de 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 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 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 geldt 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 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 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 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 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.

Bijlage 6 Dienstverband voor bepaalde tijd ex artikel 3.7 lid 1 sub g

Gelet op het bepaalde in artikel 3.7 lid 1 sub g zijn partijen overeengekomen dat in onderstaande gevallen eveneens een tijdelijk dienstverband kan worden aangegaan:

1. voor het incidenteel verrichten van werkzaamheden vallende binnen de taak van de desbetreffende eenheid, 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. indien er sprake is van een onbezoldigd dienstverband;
3. 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 5 jaar voor WP respectievelijk 3 jaar voor OBP;
4. als universitair docent in verband met wetenschappelijke promotie voor een termijn die niet meer bedraagt dan vijf jaar, de termijn waarbinnen promotie in redelijkheid mogelijk is, met een mogelijke verlenging van een jaar als aannemelijk is dat promotie in dat jaar wordt gerealiseerd. Er geldt een recht op een dienstverband voor onbepaalde tijd bij het voltooien van de promotie, tenzij dit uit andere hoofde bezwaarlijk is.

Bijlage 7 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 10.1 lid 12.