

Bijlage bij CAO-onderhandelaarsakkoord CAO-NU 2021

Lijst van technische niet inhoudelijke aanpassingen in de CAO-NU 2021

Deze lijst bevat alleen die artikelen waarin wijzigingen worden aangebracht. De leden van de artikelen en titels daarvan die gewijzigd of verplaatst zijn, zijn gemarkeerd. In de gele blokken tekst zitten wijzigingen, de licht blauwe blokken zijn alleen verplaatst. Een volledige toelichting met commentaar is beschikbaar

Hoofdstuk 1

Artikel 1.1 Definities en afkortingen

1. Definities
 - a. universiteiten: de universiteiten te Leiden, Groningen, Amsterdam, Utrecht, Delft, Wageningen, Eindhoven, Enschede, Rotterdam, Maastricht, Nijmegen, Tilburg, de Vrije Universiteit Amsterdam en de Open Universiteit Nederland te Heerlen;
 - b. instelling: de universiteit;
 - c. stichting: de Stichting Katholieke Universiteit Brabant te Tilburg onderscheidenlijk de Stichting Radboud Universiteit te Nijmegen onderscheidenlijk de Stichting VU te Amsterdam; De Radboud Universiteit Nijmegen en het Radboudumc maken deel uit van de rechtspersoon Stichting Radboud Universiteit. Voor de toepassing van deze cao op instellingsniveau is de Radboud Universiteit Nijmegen de werkgever;
 - d. werknemersorganisaties: de organisaties van werknemers die als partij optreden bij deze cao;
 - e. werkgever: de universiteit of de stichting;
 - f. werknemer: degene die een dienstverband heeft met een universiteit of stichting;
 - g. dienstverband: een arbeidsovereenkomst met een universiteit;
 - h. 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;
 - i. dienstverband voor onbepaalde tijd: een vast dienstverband;
 - j. lokaal overleg: het overleg tussen werkgever en werknemersorganisaties zoals geregeld in het Overlegprotocol;
 - k. medezeggenschapsorgaan: het orgaan dat als zodanig is aangewezen op grond van artikel 9.30, 9.31, 9.37, 9.49, 9.50 en 9.51 van de WHW;
 - l. volledige arbeidsduur: een arbeidsduur die 38 werkuren per week omvat;
 - m. salaris: het bedrag per maand dat voor de werknemer is vastgesteld aan de hand van de salaristabellen in paragraaf 4 van Bijlage A van deze cao;
 - n. salaris per uur: 1/165 deel van het salaris bij een volledige arbeidsduur (exclusief vakantie- en eindejaarsuitkering);
 - o. salarisschaal: een als zodanig in Bijlage A bij deze cao vermelde reeks van genummerde salarissen;
 - p. salarisnummer: een aanduiding, bestaande uit een getal, dat in een salarisschaal voor een salaris is vermeld;
 - q. maximumsalaris: het hoogste bedrag van een salarisschaal;
 - r. bezoldiging: de som van het salaris en de toelagen waarop de werknemer aanspraak heeft volgens het bepaalde in artikel 3.12 lid 2, 3.13, 3.14, 3.17, of de toelage volgens het bepaalde in artikel 3.15, 3.24 t/m 3.26 tenzij tevoren vaststaat dat de toelage voor een periode korter dan een jaar wordt toegekend;
 - s. functie: het samenstel van werkzaamheden door de werknemer te verrichten op grond van en overeenkomstig hetgeen hem door de werkgever is opgedragen;
 - t. wetenschappelijk personeel (wp): personeel waarvan de functie is ingedeeld in een functieprofiel behorend tot de functiefamilie Onderwijs en Onderzoek van het functie-orderingssysteem;

- u. promovendus: personeel in dienst van de universiteit, waarvan de functie is ingedeeld in het functieprofiel promovendus in de functiefamilie Onderwijs en Onderzoek van het functie-orderingssysteem;
 - v. ondersteunend en beheerspersoneel (obp): personeel dat niet tot de categorie wetenschappelijk personeel behoort, inclusief de student-assistenten;
 - w. medisch 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;
 - x. structuurregeling: de regeling ex artikel 9.51 van de Wet op het Hoger Onderwijs en Wetenschappelijk Onderzoek, Stb. 1997,117;
 - y. **Partijen: cao-partijen zoals omschreven op pagina 7 van deze cao;**
2. Afkortingen:
- a. cao: de cao Nederlandse Universiteiten;
 - b. WAO: Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering;
 - c. WHW: Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek;
 - d. BWNU: Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling Nederlandse Universiteiten;
 - e. ZANU: Ziekte- en Arbeidsongeschiktheidsregeling Nederlandse Universiteiten;
 - f. ZW: Ziektewet;
 - g. WIA: Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen;
 - h. WW: Werkloosheidswet;
 - i. BW: Burgerlijk Wetboek;
 - j. UWV: Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen;
 - k. AOW-gerechtigde leeftijd: de pensioengerechtigde leeftijd, als bedoeld in artikel 7a van de Algemene Ouderdomswet.

Artikel 1.4 Werkingssfeer

1. De cao is van toepassing op de werknemer genoemd in artikel 1.1 onder f, met uitzondering van:
 - a. het lid van het College van Bestuur;
 - b. de decaan en/of het lid van het faculteitsbestuur, indien en voor zover de werkgever dit in overleg met het lokaal overleg heeft bepaald;
 - c. 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 of universitair medisch centrum heeft bepaald, dat de arbeidsvoorwaardenregeling, die geldt voor het personeel van dat ziekenhuis, van toepassing is;
2. Onderdelen van de cao vinden geen toepassing, voor zover zij in bijzondere gevallen door de werkgever worden uitgesloten, eventueel onder toepassing van andere bepalingen, mits de werknemer schriftelijk toestemming geeft.
3. De bepalingen van de cao zijn slechts van toepassing voor zover zij niet in strijd zijn met wettelijke regelingen, algemeen verbindende bepalingen of daaruit voortvloeiende regelingen waarvan afwijking niet is geoorloofd.
4. Deze cao heeft het karakter van een standaard-cao. De cao kent daarbinnen raam- of minimumbepalingen, waarin expliciet is aangegeven dat en in hoeverre, nadere invulling op instellingsniveau mogelijk is. Nadere regelingen waarnaar in de cao wordt verwezen, vormen één geheel met de cao. Zij worden door de werkgever vastgesteld en gewijzigd in overleg met de werknemersorganisaties in het lokaal overleg, tenzij in deze cao anders is bepaald. Bestaande regelingen in deze zin worden bij het van kracht worden van de cao geacht onderdeel uit te maken van de cao zonder daarin zelf te zijn opgenomen. De werkgever kan administratieve regels opstellen ter uitvoering van nadere regelingen.

5. 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 is bepaald.
6. **Vervallen**

Artikel 1.5 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 stelt bij indiensttreding van een werknemer een exemplaar van de cao digitaal ter beschikking.

Artikel 1.12 Ongewenst gedrag

1. Mede ter bevordering van het welzijn in de werksituatie willen partijen ongewenst gedrag waaronder (seksuele) intimidatie, agressie, geweld en discriminatie uitbannen.
2. De werkgever dient een vertrouwenspersoon te benoemen of aan te stellen die tot taak heeft: het verzorgen van de eerste opvang van personen die met ongewenst gedrag zijn geconfronteerd en de eerste opvang bij klachten over handelen in strijd met de Wet gelijke behandeling.
3. Ter voorkoming en bestrijding van bovengenoemde vormen van ongewenst gedrag, stelt de werkgever een gedragscode vast.

Hoofdstuk 2

Artikel 2.1 Inhoud dienstverband

1. Bij het aangaan of wijzigen van een dienstverband zorgt de werkgever ervoor, dat de werknemer in tweevoud een door beide partijen te ondertekenen schriftelijke opgave van het dienstverband ontvangt.
2. De schriftelijke opgave van het dienstverband bevat tenminste de volgende gegevens:
 - a. de naam, vestigingsplaats en het adres van de werkgever;
 - b. de naam, de voorletters, het adres en de geboortedatum van de werknemer;
 - c. de plaats of plaatsen waar de arbeid wordt verricht;
 - d. het tijdstip van indiensttreding;
 - e. of het dienstverband voor onbepaalde tijd dan wel voor bepaalde tijd wordt aangegaan, met in het laatste geval de duur van het dienstverband en de eventuele mogelijkheid van tussentijdse opzegging of beëindiging;
 - f. de eventuele proeftijd in de zin van artikel 2.2 lid 2;
 - g. het functieprofiel, het functieniveau en de feitelijke functie waarin en de organisatie-eenheid waarbij de werknemer bij aanvang van het dienstverband wordt te werk gesteld;
 - h. of de werknemer voor de volledige werktijd werkzaam is dan wel voor welk gedeelte daarvan de werknemer werkzaam is;
 - i. of de werknemer verplicht is om overwerk te verrichten, bereikbaarheids- en/of aanwezigheidsdienst te verrichten of om arbeid te verrichten op ongebruikelijke of wisselende werktijden;
 - j. het salaris onder aanduiding van de desbetreffende salarisschaal, het salarisnummer en de eventuele toelagen;
 - k. de toepasselijkheid van een pensioenregeling, zoals genoemd in artikel 7.1;
 - l. de bepaling dat deze cao één geheel vormt met het dienstverband;
 - m. of sprake is van een oproepovereenkomst als bedoeld in artikel 7:628a, lid 9 en/of 10 BW;

- n. de aangelegenheden die werkgever en werknemer expliciet wensen te regelen.
3. De opgave van het dienstverband of een wijziging daarvan, wordt verstrekt zo mogelijk vóór indiensttreding respectievelijk wijziging daarvan, maar uiterlijk binnen een maand daarna, tenzij de wijziging voortvloeit uit wijziging van een wettelijk voorschrift of deze cao.
 4. Indien de werknemer hiervoor zijn uitdrukkelijke instemming heeft gegeven, kan de werkgever de opgave conform artikel 7:655 BW elektronisch verstrekken in plaats van schriftelijk.

Artikel 2.2 Aangaan dienstverband

1. Het dienstverband wordt aangegaan voor bepaalde of onbepaalde tijd. In beginsel wordt het dienstverband aangegaan voor onbepaalde tijd, tenzij een dienstverband voor bepaalde tijd noodzakelijk wordt geacht.
2. In afwijking van artikel 7:652 lid 4a en 5 BW kan bij aanvang van een dienstverband langer dan zes maanden een proeftijd overeengekomen worden van maximaal twee maanden, waarbinnen zowel werkgever als werknemer bevoegd zijn het dienstverband met onmiddellijke ingang op te zeggen.
- 3
 - a. waar in dit hoofdstuk een maximale duur van het dienstverband voor bepaalde tijd is vastgesteld, wordt hiermee bedoeld de duur van het dienstverband bij eerste aanvang, plus de duur van eventueel elkaar opvolgende dienstverbanden.
 - b. een dienstverband dat wordt aangegaan met een tussenpoos van niet meer dan zes maanden na afloop van een voorafgaand dienstverband voor bepaalde tijd, wordt voor de vaststelling van de maximale duur en het (maximale) aantal opvolgingen in de artikelen 2.3 en 2.3a beschouwd als een opvolgend dienstverband.
4. Op grond van artikel 7:668a, vijfde, zesde en negende lid, van het BW wordt in deze cao afgeweken van de maximale duur van elkaar opvolgende dienstverbanden en van het aantal elkaar opvolgende dienstverbanden en de bepalingen met betrekking tot opvolgend werkgeverschap.
5. Bij de bepaling in deze cao van de totale duur en van het totale aantal opvolgende dienstverbanden blijven dienstverbanden tussen werknemer en verschillende werkgevers die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijs geacht moeten worden elkaars opvolger te zijn, buiten beschouwing.
6. Het eerste lid, derde lid sub a en het vijfde lid van dit artikel zijn niet van toepassing op de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

Artikel 2.2a Eén dienstverband voor bepaalde tijd

1. Met inachtneming van het bepaalde in artikel 2.2 eerste lid kan de werkgever conform het bepaalde in artikel 7:668a lid 3 BW, in afwijking van de in artikel 2.3 genoemde maximale totale duur van het dienstverband, met een werknemer één dienstverband voor bepaalde tijd aangaan.
2. De duur van het dienstverband wordt bij de aanvang vastgesteld. Dit kan een vooraf vastgestelde bepaalde termijn zijn, dan wel een termijn die niet exact van tevoren vaststaat, maar die afhankelijk is van een objectief bepaalbare omstandigheid.
3. Het dienstverband als bedoeld in lid 1 kan tussentijds worden opgezegd indien dit schriftelijk is overeengekomen.
4. Dit dienstverband voor bepaalde tijd kan, conform het bepaalde in artikel 7:668a lid 3 BW, één keer met maximaal drie maanden worden verlengd.

Artikel 2.3 Duur van het dienstverband voor bepaalde tijd

1. Met de werknemer kan een dienstverband voor bepaalde tijd worden aangegaan. Als

uitgangspunt geldt dat uitzicht wordt geboden op een dienstverband voor onbepaalde tijd na een maximale tijdelijke duur van twee jaar. Dit dienstverband voor bepaalde tijd kan worden verlengd tot een duur van drie jaar.

2. De duur van het dienstverband wordt bij de aanvang vastgesteld. Dit kan een vooraf vastgestelde bepaalde termijn zijn, dan wel een termijn die niet exact van tevoren vaststaat, maar die afhankelijk is van een objectief bepaalbare omstandigheid.
3. Voor de navolgende functies binnen het wp kan in afwijking van het eerste lid een dienstverband voor bepaalde tijd worden verlengd tot een maximale duur van vier jaar:
 - a. functies waarvan de werkzaamheden tijdelijk extern gefinancierd worden of waarbij sprake is van cofinanciering. Deze langere duur van dienstverbanden voor bepaalde tijd is noodzakelijk om een gedegen wetenschappelijk product / resultaat overeenkomstig de afspraken met de externe financier te kunnen leveren. Een dienstverband voor bepaalde tijd is noodzakelijk omdat bij voltooiing van een project de financiering ophoudt te bestaan;
 - b. functies van onderzoekers 3 en 4 (de zogenaamde postdocs). Dit zijn functies die naar hun aard het gebruik van dienstverbanden voor bepaalde tijd rechtvaardigen;
 - c. functies van docenten indien onderwijsontwikkelingen en/of ontwikkelingen in studentenaantallen (intrinsiek aan de bedrijfsvoering van universiteiten) dit noodzakelijk maken en van dien aard zijn dat ze binnen de bestaande capaciteit van het wp met een vast dienstverband niet kunnen worden opgevangen;
 - d. functies die gericht zijn op het verkrijgen van een vereiste kwalificatie voor benoembaarheid in een duurzame loopbaan binnen onderzoek en onderwijs (bijvoorbeeld BKO/SKO trajecten).¹
4. Bij functies binnen het obp waarvan de werkzaamheden tijdelijk extern gefinancierd worden of waarbij sprake is van cofinanciering, kan een dienstverband voor bepaalde tijd in afwijking van het eerste lid worden verlengd tot een maximale duur van vier jaar. Deze langere duur van opvolgende dienstverbanden voor bepaalde tijd is noodzakelijk om een gedegen product / resultaat overeenkomstig de afspraken met de externe financier te kunnen leveren. Een dienstverband voor bepaalde tijd is noodzakelijk omdat bij voltooiing van een project de financiering ophoudt te bestaan.
5.
 - a. Met een promovendus wordt een dienstverband voor bepaalde tijd voor de beoogde duur van het promotietraject aangegaan. De duur van het dienstverband wordt bij aanvang bepaald op een vaste termijn. De duur van het dienstverband van een promovendus bedraagt in beginsel vier jaar bij een volledige werkweek. Bij een deeltijd dienstverband of ingeval van een tussentijdse omzetting naar een deeltijd dienstverband wordt de duur van het dienstverband naar evenredigheid verlengd.
 - b. Bij aanvang van het promotietraject kan met de promovendus in afwijking van het bepaalde onder a ter beoordeling van zijn geschiktheid eenmalig een dienstverband voor een termijn van maximaal 18 maanden worden aangegaan. Artikel 3.9 lid 3 is hierbij van toepassing.

Artikel 2.3a Verlenging voor bepaalde tijd en aantal opvolgingen

1. Een dienstverband voor bepaalde tijd kan ten hoogste twee maal worden opgevolgd door een dienstverband voor bepaalde tijd, met dien verstande dat de totale duur van de opvolgende dienstverbanden niet meer kan bedragen dan de in artikel 2.3 genoemde termijnen, en dat ingeval van een verlenging zoals bedoeld in artikel 2.3b

¹ Cao-partijen spreken verder over de betekenis en toepassing van lid 1 sub d van artikel 2.3 en maken daar in de eerstvolgende cao-NU definitieve afspraken over.

- lid 1 onder a, zolang dit binnen de maximale duur genoemd in artikel 2.3 blijft, nog een derde maal mag worden verlengd.
2. Voor het dienstverband met een promovendus en een student-assistent als bedoeld in artikel 10.1 lid 2 gelden geen beperkingen ten aanzien van duur en aantal opvolgende dienstverbanden.
 3. Voor het bepalen van de maximale duur en het aantal opvolgende dienstverbanden geldt de diensttijd en het aantal opvolgende dienstverbanden met uitzondering van:
 - a. tijd waarin werkzaamheden in het kader van opleiding worden verricht;
 - b. tijd die ligt voor een onderbreking van langer dan zes maanden;
 4. Onder de tijd waarin werkzaamheden in het kader van opleiding worden verricht, wordt in ieder geval verstaan tijd doorgebracht als:
 - a. student-assistent zoals bedoeld in artikel 10.1 lid 2;
 - b. promovendus;
 - c. technisch onderzoeker in opleiding (TOIO);
 - d. leerling ter opleiding van enig beroep dan wel in verband met verdere wetenschappelijke of praktische opleiding of vorming, waaronder fellowships bekostigd door de KNAW en EU.
 5. Artikel 2.3, eerste, derde en vierde lid, en het eerste lid van dit artikel zijn niet van toepassing op de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt. In afwijking van het bepaalde in artikel 2.3 en het eerste lid van dit artikel kan met een werknemer vanaf het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd zesmaal een dienstverband voor bepaalde tijd worden gesloten binnen een periode van 48 maanden. Voor het bepalen van de maximale duur en/of het aantal opvolgende dienstverbanden worden alleen die dienstverbanden meegenomen die zijn aangegaan na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

Artikel 2.3b Verlenging van het dienstverband wegens omstandigheden van de werknemer

1. Indien de werknemer daarom verzoekt, kan de werkgever besluiten om het dienstverband te verlengen, zolang dit binnen de maximale duur genoemd in artikel 2.3 blijft, met:
 - a. de duur van het genoten zwangerschaps- en bevallingsverlof;
 - b. de duur van ziekte indien er sprake is van een aaneengesloten periode van ziekte van minimaal 8 weken;
 - c. de omvang van het genoten ouderschapsverlof;
 - d. de duur van het uitvoeren van een door het College van Bestuur erkende bestuursfunctie. Hieronder wordt in ieder geval verstaan het lidmaatschap van een medezeggenschapsorgaan binnen de universiteit en bestuursactiviteiten bij een van de bij het cao-overleg betrokken werknemersorganisaties of een daarbij aangesloten vereniging.
2. In aanvulling op het vorige lid geldt dat het dienstverband met een promovendus op haar/zijn verzoek wordt verlengd met de duur van het genoten zwangerschaps- en bevallingsverlof en met ingang van 1 juli 2018 ook genoten ouderschapsverlof voor zover dit verlof tijdens de promotieduur is genoten;
3. Een promovendus kan gedurende de looptijd van zijn dienstverband in de gelegenheid worden gesteld een stage van maximaal 6 maanden te lopen. In dat geval kan het dienstverband van de promovendus tijdelijk worden onderbroken en na afloop weer gecontinueerd worden. Ook kan de promovendus opteren voor een deeltijdstage mits deze de omvang van zes maal de arbeidsduur per maand niet overschrijdt. In geval van een deeltijdstage wordt het dienstverband van betrokkene tijdelijk naar rato in omvang aangepast. Na afloop van de fulltime of deeltijd stage wordt het dienstverband hervat respectievelijk verlengd naar evenredigheid met duur en omvang van de stage.

Artikel 2.3c Oproepkrachten

1. Onder oproepkracht zoals bedoeld in dit artikel wordt verstaan degene die op door de werkgever te bepalen wisselende arbeidstijden incidenteel werkzaamheden verricht die vallen binnen de taak van de desbetreffende eenheid.
2. Oproepkrachten waarvan de werkzaamheden incidenteel van aard zijn en geen vaste omvang hebben, hebben indien zij geen arbeid verrichten, geen recht op loondoorbetaling. Het betreft hier uitsluitend:
 - a. zaalwachten;
 - b. horecafuncties;
 - c. surveillanten;
 - d. enquêteurs;
 - e. taal-, sport- en muziekdocenten;
 - f. correctoren;
 - g. balie- en voorlichtingsmedewerkers;
 - h. personenchauffeurs;
 - i. garderobemedewerkers; en
 - j. studenten (niet zijnde student-assistent) die uitsluitend administratieve en organisatorische werkzaamheden verrichten.

Artikel 2.4 Conversie

1. Indien de werknemer de hem opgedragen werkzaamheden met kennelijke instemming van de werkgever voortzet na het verstrijken van de volgens artikelen 2.3 en 2.3a toegestane maximale duur van het dienstverband voor bepaalde tijd, wordt vanaf dat tijdstip het dienstverband voor bepaalde tijd geacht te zijn omgezet in een dienstverband voor onbepaalde tijd.
2. Het dienstverband voor bepaalde tijd wordt geacht omgezet te zijn in een dienstverband voor onbepaalde tijd indien het aantal elkaar opvolgende dienstverbanden meer bedraagt dan het volgens artikel 2.3a toegestane aantal.
3. Een dienstverband dat wordt aangegaan met een tussenpoos van niet meer dan zes maanden na afloop van een dienstverband zoals bedoeld in artikel 2.2a leidt tot het ontstaan van een dienstverband voor onbepaalde tijd, tenzij het een eenmalige verlenging betreft van maximaal 3 maanden.
4. Dit artikel is uitsluitend met inachtneming van het bepaalde in artikel 2.3a, vijfde lid, van deze cao van toepassing op dienstverbanden voor bepaalde tijd met een werknemer na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

Hoofdstuk 3

Artikel 3.26 Bereikbaarheids- en aanwezigheidsdienst

1. De werkgever kent de werknemer, behorend tot het obp voor wie een lagere salarisschaal geldt dan schaal 11 en die buiten de werktijden die voor hem gelden op grond van een werktijdregeling als bedoeld in artikel 4.2, volgens schriftelijke opdracht van de werkgever zich regelmatig of vrij regelmatig bereikbaar en beschikbaar moet houden om bij oproep arbeid te verrichten, een toelage toe.
2. a. De toelage bedraagt per vol uur bereikbaarheid 10% van het salaris per uur dat voor de werknemer geldt, doch niet meer dan van het maximumsalaris van salarisschaal 3.
b. Ingeval de werknemer gebruik maakt van het keuzemodel wordt het onder sub a genoemde salaris per uur berekend over het salaris zonder aftrek van eventueel in het keuzemodel ingezette bronnen in geld.
3. De toelage, die op grond van lid 2 is berekend wordt verhoogd met 25% van het salaris per uur indien er sprake is geweest van een aanwezigheidsdienst.
4. Bij het na oproep verrichten van werkzaamheden tijdens een bereikbaarheids- en of aanwezigheidsdienst wordt toepassing gegeven aan het gestelde in artikel 3.27 met inachtneming van het volgende:
 - a. bij bereikbaarheidsdienst vangt het overwerk aan vanaf het moment waarop de werknemer zijn verblijfplaats buiten het terrein van de universiteit verlaat en eindigt het overwerk zodra hij zijn verblijfplaats buiten het terrein van de universiteiten weer heeft bereikt, waarop een afronding op halve uren plaatsvindt en minimaal 2 uur overwerk wordt vergoed;
 - b. bij elke periode waarin de werknemer tijdens de aanwezigheidsdienst wordt opgeroepen om arbeid te verrichten, vindt voor de bepaling van de omvang van het overwerk een afronding naar boven op halve uren plaats.

Artikel 3.27 Overwerk

1. De werkgever kent aan de werknemer, behorend tot het obp voor wie een lagere salarisschaal geldt dan schaal 11 en die in opdracht van de werkgever overwerk verricht, een vergoeding toe.
2. Onder overwerk wordt verstaan: arbeid buiten de werktijden die gelden voor de werknemer, voor zover daardoor het aantal arbeidsuren dat voor hem per werkperiode is vastgesteld, wordt overschreden. De werkperiode wordt gesteld op één week.
3. De vergoeding voor overwerk bestaat uit compensatie-uren als bedoeld in artikel 5.6 lid 2, gelijk aan de duur van het overwerk. Daarnaast kent de werkgever extra compensatie-uren toe op basis van het vierde lid. Indien het dienstbelang zich verzet tegen het toekennen van compensatie-uren, wordt in plaats hiervan een bedrag in geld toegekend.
4. De extra compensatie-uren of het bedrag in geld bedragen/bedraagt een percentage van de duur van het overwerk van het voor de werknemer geldende salaris per uur, te weten:
 - a. 25% voor de overwerkuren op maandag tot en met vrijdag tussen 7 en 18 uur;
 - b. 50% voor de overwerkuren op maandag tot en met vrijdag voor 7 uur of na 18 uur en de uren op zaterdag tussen 0 en 16 uur;
 - c. 100% voor de overwerkuren op zaterdag na 16 uur en de overwerkuren op zon- of feestdagen.Ingeval de werknemer gebruik maakt van het keuzemodel wordt het onder sub a genoemde salaris per uur berekend over het salaris zonder aftrek van eventueel in het keuzemodel ingezette bronnen in geld.

5. Voor overwerk dat gedurende minder dan een half uur aansluitend aan de vastgestelde dagelijkse werktijd wordt verricht, wordt geen vergoeding toegekend.
6. Geen overwerkvergoeding wordt genoten door andere, door de werkgever in overeenstemming met de werknemersorganisaties in het lokaal overleg aangewezen, categorieën werknemers.
7. De werknemer wordt op zijn verzoek vrijgesteld van het verrichten van overwerk, indien er naar het oordeel van de werkgever sprake is van bijzondere omstandigheden, die het verrichten van extra arbeid beletten.
8. Indien voor overwerk dat verricht is in de maand december compensatie-uren zijn toegekend die niet kunnen worden opgenomen voor het einde van het kalenderjaar, geldt dat deze in afwijking van het bepaalde in artikel 5.6 lid 2 ook nog in de maand januari van het volgend kalenderjaar kunnen worden opgenomen.

Hoofdstuk 4

Artikel 4.7 Opbouw en opname vakantie

1. Het aantal vakantie-uren per kalenderjaar bedraagt bij een volledige arbeidsduur van 38 uren 232 uren. Het vakantietegoed is opgebouwd uit 152 wettelijke vakantie-uren en 80 bovenwettelijke vakantie-uren.
2. De werknemer krijgt op zijn verzoek in elk kalenderjaar vakantie met behoud van bezoldiging en met inachtneming van het bepaalde in dit artikel. De vakantie wordt verleend, tenzij het belang van de instelling zich daartegen aantoonbaar verzet.
3. Met inachtneming van het in dit artikel bepaalde kan de werkgever in overeenstemming met de werknemersorganisaties in het lokaal overleg nadere regels vaststellen over betaling tijdens de vakantie van toelagen als bedoeld in artikel 3.24 en 3.26 en over de opbouw van vakantie tijdens onbetaald verlof. Op deze (nadere) regels is artikel 10.8 van toepassing.
4. Het verzoek van een werknemer om vakantie op te nemen op een voor hem in verband met zijn religieuze opvattingen geldende feestdag, wordt ingewilligd tot een maximum van vijf dagen per jaar, tenzij het dienstbelang zich hiertegen verzet.
5. Na overeenstemming met de werknemersorganisaties in het lokaal overleg kan de werkgever maximaal 7 dagen per jaar aanwijzen als collectieve sluitingsdag, waarop de werknemer vakantie dient op te nemen voor het aantal uren dat hij zonder collectieve sluiting op die dag zou hebben gewerkt.
6. Na instemming met het lokaal overleg kunnen, indien er sprake is van een solistische functie of een functie in een kleine werkeenheid, maximaal 56 bovenwettelijke vakantie-uren worden omgezet in extra te werken uren, uit te betalen met inachtneming van artikel 5.7 lid 2.
7.
 - a. De werknemer neemt de vakantie op in het jaar waarin de aanspraak is ontstaan. Met inachtneming van de tweede zin van lid 2 stelt de werkgever de werknemer daartoe in staat.
 - b. Indien de werknemer zijn totale vakantietegoed in dat jaar niet in zijn geheel opneemt, maakt hij, ter voorkoming van problemen in de bedrijfsvoering van de instelling en ter voorkoming van vakantiestuwmeren, afspraken met de werkgever over hoe het tegoed wordt opgenomen, door:
 - toepassing van de meerjaren spaarvariant genoemd in artikel 5.5;
 - toepassing van de flexibele werkduur, zoals opgenomen in artikel 5.6 in het daarop volgend jaar, met verlaging van het feitelijk aantal arbeidsuren per week, totdat het vakantietegoed is opgenomen;
 - een andere afspraak die het tegoed reduceert.

- c. Indien de werknemer op 1 juli van het kalenderjaar van opbouw nog geen afspraken over opname, als bedoeld onder a of b, met de werkgever heeft gemaakt, kan de werkgever een periode van vakantie vaststellen van maximaal vier maal de voor de werknemer geldende arbeidsduur per week.
 - d. Onverminderd het bepaalde onder c kan de werknemer een eventueel restant van de in een kalenderjaar opgebouwde vakantie-uren meenemen naar het daarop volgende kalenderjaar. De meegenomen wettelijke vakantie-uren vervallen zes maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is verworven. Voor de meegenomen resterende bovenwettelijke vakantie-uren geldt dat de werknemer binnen zes maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is verworven een schriftelijke afspraak met de werkgever maakt over opname binnen maximaal 5 jaar na afloop van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan. De werkgever reageert tijdig op een voorstel voor een schriftelijke afspraak.
 - e. Indien de werknemer niet tijdig een verzoek doet voor opname van de bovenwettelijke vakantie-uren die hij heeft meegenomen naar een volgend kalenderjaar en ook niet tijdig een schriftelijke afspraak over latere opname als bedoeld onder d heeft gemaakt, is de werkgever gerechtigd - na overleg met de werknemer - tijdstippen vast te stellen waarop de werknemer deze meegenomen bovenwettelijke vakantie-uren zal opnemen binnen 12 maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin deze vakantie-uren zijn opgebouwd.
 - f. De uitkomsten van het bepaalde onder b, c, d en e worden schriftelijk door de werkgever bevestigd.
8. a. De werknemer die de bedongen arbeid niet of niet volledig verricht wegens ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, verwerft aanspraak op het in lid 1 vermelde aantal vakantie-uren, zolang hij aanspraak op volledige of gedeeltelijke loondoorbetaling heeft. De werkgever, daarbij ondersteund door de bedrijfsarts, ziet erop toe dat de zieke werknemer vakantie opneemt volgens de bepalingen van dit artikel. De vakantie-uren worden afgeboekt met inachtneming van de overeengekomen arbeidsduur per dag. Alleen indien de zieke werknemer niet in staat is vakantie-uren op te nemen, bestaat deze verplichting niet. Bij de beoordeling daarvan adviseert de bedrijfsarts.
- b. Onverminderd het bepaalde onder a, blijft bij langdurige ziekte de voorafgaand aan de eerste dag van ziekte c.q. arbeidsongeschiktheid tussen de werknemer en werkgever geldende afspraak over de invulling van de flexibele werkduur als bedoeld in artikel 5.6 van kracht, ook indien in de periode van langdurige ziekte of arbeidsongeschiktheid de termijn van de afspraak wordt overschreden. De met deze afspraak gemoeide vermindering van vakantie-uren, respectievelijk opbouw van compensatie-uren stopt vanaf zes maanden na de eerste ziektedag.
9. De werknemer die bij het einde van het dienstverband nog aantoonbare opgebouwde vakantieaanspraken heeft, heeft recht op een uitkering in geld tot een bedrag van de bezoldiging (inclusief vakantie- en eindejaarsuitkering) over een tijdvak overeenkomend met de aanspraak.

Paragraaf 4 Gedeeltelijke doorbetaling van het ouderschapsverlof

Artikel 4.10 Verlof op basis van de Wet arbeid en zorg

1. Op verlof in verband met zwangerschap, bevalling, adoptie en pleegzorg, op (aanvullend) geboorteverlof, calamiteiten- en ander kortdurend verzuimverlof, op kortdurend en langdurend zorgverlof en op ouderschapsverlof zijn van toepassing:
- a. de bepalingen van de Wet arbeid en zorg, voor zover daarvan niet wordt afgeweken in deze cao;

- b. het bepaalde in deze paragraaf;
 - c. nadere regelingen die de werkgever op grond van het artikel 4.24 kan vaststellen in overeenstemming met de werknemersorganisaties in het lokaal overleg.
2. Op de in lid 1 onder c genoemde (nadere) regels is artikel 10.8 van toepassing.

Artikel 4.13 Gedeeltelijke doorbetaling van het ouderschapsverlof

Het in deze paragraaf bepaalde betreft het recht op gedeeltelijk doorbetaald ouderschapsverlof over een deel van het wettelijk recht op onbetaald ouderschapsverlof zoals bepaald in de Wet arbeid en zorg. Voor het recht op onbetaald ouderschapsverlof is het bepaalde in de Wet arbeid en zorg van toepassing, waarbij het totale recht op ouderschapsverlof niet meer kan bedragen dan het bepaalde in de Wet arbeid en zorg.

Artikel 4.14 Familierechtelijke betrekking

1. De werknemer die als ouder in familierechtelijke betrekking staat tot een kind, heeft recht op gedeeltelijk doorbetaald ouderschapsverlof. Indien de werknemer met ingang van hetzelfde tijdstip tot meer dan één kind in familierechtelijke betrekking komt te staan, bestaat er ten aanzien van ieder van die kinderen recht op gedeeltelijk doorbetaald ouderschapsverlof.
2. De werknemer die blijkt de basisregistratie personen op hetzelfde adres woont als een kind en duurzaam de verzorging en opvoeding van dat kind als eigen kind op zich heeft genomen, heeft recht op gedeeltelijk doorbetaald ouderschapsverlof. Indien de werknemer met het oog op adoptie met ingang van hetzelfde tijdstip de verzorging en opvoeding van meer dan een kind op zich heeft genomen, bestaat er ten aanzien van ieder van die kinderen recht op gedeeltelijk doorbetaald ouderschapsverlof. In alle andere gevallen waarin de in de eerste volzin gestelde voorwaarden voor meer dan een kind met ingang van hetzelfde tijdstip worden vervuld, bestaat er slechts recht op één keer verlof.

Artikel 4.15 Omvang, duur en invulling van de gedeeltelijke doorbetaling

1. Het aantal uren verlof waarvoor de werknemer ten hoogste recht heeft op gedeeltelijke doorbetaling bedraagt dertien maal de arbeidsduur per week.
2. Het verlof wordt per week opgenomen gedurende een aaneengesloten periode van ten hoogste zes maanden.
3. Het aantal uren verlof per week bedraagt ten hoogste de helft van de arbeidsduur per week.
4. In afwijking van het tweede en derde lid kan de werknemer de werkgever verzoeken om:
 - a. verlof voor een langere periode dan zes maanden of;
 - b. het verlof op te delen in ten hoogste drie perioden, waarbij iedere periode ten minste een maand bedraagt of;
 - c. meer uren verlof per week dan de helft van de arbeidsduur per week.
5. De werkgever kan het verzoek van de werknemer, bedoeld in het vierde lid, uitstellen of in bijzondere gevallen afwijzen indien een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich hiertegen verzet.

Artikel 4.16 Recht op gedeeltelijke doorbetaling

1. Voor het recht op gedeeltelijke doorbetaling van het ouderschapsverlof geldt als voorwaarde dat het dienstverband ten minste een jaar heeft geduurd. Een uitbreiding

van de werktijd binnen een jaar voor deelname of tijdens deelname aan deze regeling wordt niet in aanmerking genomen bij de toepassing van artikel 4.15.

2. Geen recht op verlof bestaat na de datum waarop het kind de leeftijd van acht jaren heeft bereikt.
3. Wanneer de werknemer zijn arbeid buiten Nederland verricht, heeft hij recht op gedeeltelijk doorbetaald verlof, tenzij een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang dit in de weg staat.
4. De werknemer heeft geen recht op gedeeltelijk doorbetaald verlof voor een kind waarvoor hij reeds bij een andere werkgever ouderschapsverlof heeft opgenomen.

Artikel 4.17 Aanvraag verlof

1. De werknemer meldt het voornemen om verlof op te nemen tenminste twee maanden voor het tijdstip van ingang van het verlof schriftelijk aan de werkgever onder opgave van:
 - a. de periode van het verlof;
 - c. het aantal uren verlof per week;
 - d. de spreiding van de verlofuren over de week.
2. De tijdstippen van ingang en einde van het verlof kunnen afhankelijk worden gesteld van de datum van de bevalling, van het einde van het bevallingsverlof of van de aanvang van de verzorging.
3. De werkgever kan, na overleg met de werknemer, de door deze gewenste wijze van invulling van het verlof op grond van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang wijzigen, tot vier weken voor het tijdstip van ingang van het verlof.
4. Indien het verlof is opgedeeld in meerdere perioden, zijn het eerste tot en met derde lid van dit artikel op iedere afzonderlijke periode van toepassing.

Artikel 4.18 (Financiële) consequenties

1. De werknemer behoudt over de verlofuren 62,5% van zijn bezoldiging.
2. Tijdens het verlof vindt alleen opbouw van de wettelijke vakantie-uren plaats over de uren van het ouderschapsverlof.
3. Een reiskostenvergoeding woon-werkverkeer wordt naar rato van de feitelijke werkdagen aangepast.
4. Behoudens een gehonoreerd verzoek als bedoeld in artikel 4.19 lid 2, vindt gedurende ziekte of arbeidsongeschiktheid, niet zijnde zwangerschaps- of bevallingsverlof, geen opschorting van het ouderschapsverlof plaats en blijft de betaling over de verlofuren 62,5% van de bezoldiging.
5. De werknemer die binnen zes maanden na afloop van het gedeeltelijk doorbetaalde verlof of tijdens dit verlof het dienstverband opzegt of waarmee het dienstverband wegens aan de werknemer te wijten omstandigheden wordt beëindigd, is verplicht tot terugbetaling van de gedeeltelijk doorbetaalde bezoldiging.
6. De pensioenopbouw gaat tijdens de ouderschapsverlofperiode volledig door, waarbij de reguliere verdeling tussen werkgever en werknemer bij de afdracht van pensioenpremies geldt.

Artikel 4.19 Intrekking of wijziging

1. De werkgever stemt in met een verzoek van de werknemer om het verlof niet op te nemen of niet voort te zetten als gevolg van het opnemen van:
 - a. het zwangerschaps- of bevallingsverlof, bedoeld in artikel 3:1, eerste lid,
 - b. het verlof, bedoeld in artikel 3:1a, eerste lid of vierde lid, of
 - c. het adoptieverlof, bedoeld in artikel 3:2, eerste lid van de Wet Arbeid en Zorg.

In dat geval wordt het recht op verlof met behoud van gedeeltelijke doorbetaling opgeschort. De werkgever hoeft aan het verzoek niet met ingang van een vroeger tijdstip gevolg te geven dan vier weken na het verzoek.

2. De werkgever kan een verzoek van de werknemer om het verlof niet op te nemen of niet voort te zetten als gevolg van onvoorziene omstandigheden afwijzen indien een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich hiertegen verzet. Indien de werkgever instemt met het verzoek wordt het recht op verlof opgeschort, maar vervalt het recht op gedeeltelijke doorbetaling van de bezoldiging over het niet-opgenomen deel van het verlof. De werkgever hoeft aan het verzoek niet met ingang van een vroeger tijdstip gevolg te geven dan vier weken na het verzoek.
3. Indien het verlof is opgedeeld in meerdere perioden, zijn het eerste en het tweede lid van dit artikel op iedere afzonderlijke periode van toepassing.

Hoofdstuk 5 – 10 en Bijlagen

Artikel 5.6 De flexibele werkduur

1. De werknemer heeft recht op een flexibele werkduur, tenzij het belang van de bedrijfsvoering zich hiertegen verzet of deelgenomen wordt aan de regeling vitaliteitspact als bedoeld in de artikelen 6.13 tot en met 6.16.
2. De flexibele werkduur houdt in dat de werknemer een afspraak maakt met zijn leidinggevende over een werktijd per week die afwijkt van de volgens artikel 4.1 gebruikelijke volledige werktijd van 38 uren per week. De afwijking bedraagt 2 uren per week, waarvoor de werknemer op jaarbasis 96 vakantie-uren inlevert bij een kortere dan standaard werkduur, dan wel compensatie-uren ontvangt bij een langere 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 is in Bijlage G opgenomen. De extra gewerkte compensatie-uren worden geacht te zijn opgenomen in het kalenderjaar waarin ze zijn ontstaan. De minder gewerkte uren worden in mindering gebracht op het vakantietegoed in het betreffende kalenderjaar. Jaarlijks kunnen maximaal 72 compensatie-uren ingezet worden in het meerjaren spaarmodel zoals bedoeld in het eerste lid van artikel 5.5 van de cao.
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. Na overeenstemming met de werknemersorganisaties in het lokaal overleg kan worden gekozen voor een andere invulling van de in lid 2 genoemde flexibele werkduur.
5. 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.

Artikel 6.6 Tenure track

1. Onder tenure track wordt verstaan het formeel vastgelegde traject naar een dienstverband voor onbepaalde tijd voor wetenschappelijk personeel.
2. In de afspraken over een tenure track wordt duidelijk vastgelegd:
 - a. hoe het in het eerste lid genoemde traject kan leiden tot een dienstverband voor onbepaalde tijd in een hogere wetenschappelijke functie;
 - b. de duur van het traject;
 - c. de beoordelingsprocedure en de beoordelingscriteria;

- d. de gevolgen van een positieve of negatieve beoordeling.
3. De in het tweede lid onder b genoemde periode kan conform het bepaalde in artikel 2.2a lid 4 en artikel 7:668a BW met een tijdelijke periode van maximaal drie maanden worden verlengd.
 4. De beslissing over omzetting in een dienstverband voor onbepaalde tijd wordt ruim voor het einde van de in het tweede lid onder b genoemde periode genomen.
 5. Wanneer dit traject niet leidt tot een dienstverband voor onbepaalde tijd is artikel 2.2 lid 5 van toepassing.
 6. De werkgever kan in overleg met de werknemersorganisaties in het lokaal overleg nadere regelingen vaststellen.

Artikel 6.11 Mobiliteit en duurzame inzetbaarheid ondersteunend- en beheerspersoneel

Sinds september 2018 is in de cao 'een leven lang leren'-duurzame ontwikkeling van OBP-functies expliciet verankerd. Het is daarbij belangrijk dat medewerkers in staat worden gesteld zelf 'regie' te kunnen pakken op hun eigen duurzame ontwikkeling. De werknemer verricht hiertoe jaarlijks gekozen activiteiten gericht op de professionele ontwikkeling en/of een loopbaanstap en wordt daarbij ondersteund door de leidinggevende/organisatie.

1. Iedere werknemer onderneemt jaarlijks in beginsel een aantal ontwikkelinitiatieven. De medewerker geeft aan welke ontwikkelinitiatieven hij/zij wil ontwikkelen en bespreekt dit met de leidinggevende. Vervolgens wordt in overleg vastgelegd in welke (inhoudelijke) richting de medewerker zich wil ontwikkelen, welke route hiervoor wordt voorgesteld, het tijdspad en welke middelen nodig zijn om dit bereiken.
2. De werkgever faciliteert het ontwikkelproces bij het bepalen van de richting en bij de uitvoering. Dit betekent onder meer het schetsen van een toekomstscenario voor het eigen onderdeel en/of instelling, ondersteuning bij de opzet en uitvoering van de ontwikkelactiviteiten en het beschikbaar stellen van voldoende financiële middelen. De ontwikkelingsdagen, zoals bedoeld in artikel 6.10, kunnen hiervoor worden ingezet.
3. Het werken aan de eigen ontwikkeling is niet vrijblijvend, wordt normaal onderdeel van het functioneren en maakt deel uit van de beoordelingscriteria. De ontwikkelinitiatieven zijn een vast onderdeel van het jaargesprek en worden jaarlijks opnieuw vastgesteld en regelmatig besproken. Het behoort tot de taken van de leidinggevende om ontwikkelinitiatieven met zijn of haar medewerker te bespreken.
4. Indien de werknemer een andere functie gaat uitoefenen binnen de eigen universiteit blijft de salarisschaal behouden. Indien de werknemer doorgroeit naar een hogere functie, ontvangt hij de bij die functie behorende salarisschaal.
5. Vervallen

Artikel 7.1 Pensioen

1. Voor de werknemer die in de Wet Privatisering ABP als overheidswerknemer wordt aangemerkt, geldt met betrekking tot de pensioenvoorziening het voor hem bepaalde in het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.
2. Voor de werknemer anders dan bedoeld in lid 1, geldt geen pensioenvoorziening bij de werkgever, tenzij anders is overeengekomen.
3. Indien een werknemer binnen 10 jaar voorafgaand aan de in het ABP-pensioenreglement vastgestelde pensioenrekenleeftijd een nieuw dienstverband aanvaardt met een lager salaris, kunnen werkgever en werknemer op grond van artikel 3.6 van het ABP-pensioenreglement afspreken de pensioenopbouw te baseren op het salaris voorafgaand aan het aanvaarden van het nieuwe dienstverband. De cao

verstaat onder pensioenrekenleeftijd de leeftijd waarop het ouderdomspensioen door de Stichting Pensioenfonds ABP wordt berekend. Dit lid is niet van toepassing indien het lagere salaris het gevolg is van een lagere deeltijdfactor.

4. Lid 3 is eveneens van toepassing bij het aanvaarden van een nieuw dienstverband bij een andere universiteit of volger waarop deze cao van toepassing is.

Artikel 7.4 Overlijdensuitkering

1. Na het overlijden van de werknemer worden de bezoldiging en de nog niet opgenomen compensatie-uren over het lopende kalenderjaar uitbetaald tot en met de laatste dag van de maand van overlijden.
2. Zo spoedig mogelijk na het overlijden van de werknemer keert de werkgever aan de weduwe, weduwnaar of geregistreeerde partner een bedrag uit gelijk aan de bruto bezoldiging over een tijdvak van drie maanden. Dit bedrag wordt netto uitbetaald voor zover de fiscale regels dat toestaan.
3. Als de overledene geen weduwe of weduwnaar in de zin van art 1.4 lid 6 nalaat, geschiedt de uitkering aan andere nagelaten betrekkingen, bedoeld in artikel 7:674 BW.
4. Op de uitkering wordt in mindering gebracht al hetgeen aan de overleden werknemer onverschuldigd is betaald.
5. De werkgever kan nadere regels vaststellen ten aanzien van lid 1 tot en met 3.
6. Indien ingevolge artikel 1:413 en 1:414 BW het vermoeden van overlijden is uitgesproken, wordt op verzoek van de nagelaten betrekkingen een uitkering toegekend overeenkomstig het bepaalde in dit artikel.
7. Onder de dag van overlijden wordt in verband met lid 6 verstaan de laatst bekende werkdag van de werknemer.
8. De cao verstaat onder weduwe of weduwnaar tevens de levenspartner met wie de niet-gehuwde werknemer 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, dan wel de geregistreeerde partner (artikel 1:80a BW). De levenspartner wordt in voorkomend geval ook tot gezinslid gerekend. Tegelijkertijd kan slechts één persoon als levenspartner worden aangemerkt.

Artikel 8.1 Opzegging

1. Opzegging door de werkgever dan wel de werknemer dient schriftelijk met redenen omkleed te geschieden met inachtneming van de geldende opzegtermijn.
2. De opzegtermijn voor de werkgever en de werknemer bedraagt, tenzij anders wordt overeengekomen, in afwijking van artikel 7:672 tweede, derde, vierde, achtste en negende lid BW:
 - a. drie maanden ingeval de werknemer bij het begin van de opzegtermijn twaalf maanden of langer onafgebroken in dienst was;
 - b. twee maanden in de overige gevallen;
 - c. in afwijking hiervan een maand bij een dienstverband dat is aangegaan na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.
3. Een dienstverband voor bepaalde tijd kan tussentijds door de werkgever en de werknemer worden opgezegd met inachtneming van de geldende opzegtermijn als bedoeld in het tweede lid. In afwijking hiervan bedraagt de opzegtermijn een maand ingeval de werknemer ten tijde van de opzegging korter dan zes maanden onafgebroken in dienst is geweest.
4. Het dienstverband eindigt in ieder geval met ingang van de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

5. De werkgever kan het dienstverband voor onbepaalde tijd niet opzeggen of het dienstverband voor bepaalde tijd niet tussentijds opzeggen in het geval dat UWV na afloop van de periode van 104 weken arbeidsongeschiktheid bij de claimbeoordeling heeft vastgesteld dat er een resterende verdien capaciteit is van meer dan 65%.

Artikel 8.6 Herplaatsingsinspanningen bij einde dienstverband voor bepaalde tijd

Bij het eindigen van dienstverbanden voor bepaalde tijd, anders dan door opzegging door de werknemer, door de bereikte AOW-gerechtigde leeftijd en anders dan tijdens de proeftijd als bedoeld in artikel 2.2 lid 2, verplicht de werkgever zich tot herplaatsingsinspanningen zoals bedoeld in artikel 72a WW en tot verbetering van de positie van de werknemer op de arbeidsmarkt. In dat kader zullen in ieder geval mogelijkheden van omscholing, bijscholing en cursussen worden bezien 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.

Artikel 10.6 Nadere afspraken medisch/klinisch wetenschappelijk personeel

Ten aanzien van de werknemer die zowel werkzaam is of een dienstverband heeft bij het Universitair Medisch Centrum als bij de universiteit, bepalen de Raad van Bestuur van het Universitair Medisch Centrum en het College van Bestuur van de universiteit 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/of het bepaalde van de cao voor universitair medische centra;
- c. de wijze waarop de aansprakelijkheidsverzekering wordt geregeld.

CAO-bijlagen

Paragraaf 5 Overgangsregeling conversie

Artikel B.13 Overgangsbepaling conversie voor 2015

Het eerste en tweede lid van artikel 2.4 van de CAO zijn niet van toepassing op dienstverbanden die voor 1 juli 2015 zijn aangegaan. Op die dienstverbanden blijven de bepalingen van artikel 2.3 van de cao van toepassing zoals die luiden op de datum van het aangaan van het dienstverband

Artikel C.4

Partijen voeren overleg over aangelegenheden van algemeen belang voor de arbeidsvoorwaarden en rechtspositie van de werknemers, voor zover dat overleg niet is voorbehouden aan de Raad voor het Overheidspersoneelsbeleid. De werkgeversorganisatie informeert de werknemersorganisaties regelmatig over ontwikkelingen van algemeen belang.

Bijlage J Aanvullende regelingen die deel uitmaken van de CAO