

CAO Nederlandse Universiteiten

2 juli 2016 tot en met 30 juni 2017



CAO Nederlandse Universiteiten

2 juli 2016 t/m 30 juni 2017

Colofon

Titel: CAO Nederlandse Universiteiten, 2 juli 2016 tot en met 30 juni 2017
Den Haag: VSNU, 2017 (132 pagina's, inclusief bijlagen)

Vereniging van Universiteiten (VSNU)
Lange Houtstraat 2
Postbus 13739
2501 ES Den Haag
T (070) 302 14 00
F (070) 302 14 95
E post@vsnu.nl
www.vsnu.nl

©2017: VSNU

Hoewel aan de totstandkoming van deze uitgave de uiterste zorg is besteed, aanvaarden de auteur(s), redacteur(en) en uitgever geen aansprakelijkheid voor eventuele fouten of onvolkomenheden.

Behoudens de door de Auteurswet 1912 gestelde uitzonderingen, mag niets uit deze uitgave worden veelevoudigd (waaronder begrepen het opslaan in een geautomatiseerd gegevensbestand) of openbaar gemaakt, op welke wijze dan ook, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van de VSNU.

De cao alsmede de Engelse vertaling, de bijbehorende regelingen en de verwijzingen naar actuele websites zijn ook te raadplegen via de VSNU-website (www.vsnu.nl).

Fotografie: www.nationalebeeldbank.nl
Ontwerp: www.tigges.nl
Drukwerk: www.vandeventer.nl

Inhoudsopgave

Partijen en karakter van de cao	7
Preambule	8
Hoofdstuk 1	Algemeen 10
Paragraaf 1	Algemene bepalingen 11
Paragraaf 2	Verplichtingen werkgever en werknemer 15
Paragraaf 3	Intellectuele eigendomsrechten 17
Hoofdstuk 2	Aangaan dienstverband 19
Hoofdstuk 3	Bezoldiging 25
Paragraaf 1	Algemeen 26
Paragraaf 2	Gratificaties en vergoedingen 30
Paragraaf 3	Toelagen bijzondere diensten 31
Hoofdstuk 4	Arbeidsduur, vakantie en verlof 34
Paragraaf 1	Arbeidsduur en werktijden 35
Paragraaf 2	Vakantie 36
Paragraaf 3a	Verlof, niet-zijnde vakantieverlof 38
Paragraaf 3b	Ouderschapsverlof 40
Paragraaf 3c	Overig verlof, waaronder sabbatical leave 42
Hoofdstuk 5	Keuzemodel arbeidsvoorwaarden 44
Hoofdstuk 6	Personeelsbeleid 48
Paragraaf 1	Dienstverband en instrumenten personeelsbeleid 49
Paragraaf 2	Disciplinaire maatregelen, schorsing, non-activiteit voor openbare universiteiten 52
Hoofdstuk 7	Pensioen, sociale zekerheid en sociale voorzieningen 54
Hoofdstuk 8	Einde dienstverband 57
Paragraaf 1	Bepalingen openbare universiteiten 58
Paragraaf 2	Bepalingen bijzondere universiteiten 62
Paragraaf 3	Bijzondere omstandigheden einde dienstverband 63
Paragraaf 4	Transitievergoeding 63

Hoofdstuk 9	Reorganisaties 64
Paragraaf 1	Reorganisatie 65
Paragraaf 2	Kader voor sociaal beleid bij reorganisaties 66
Paragraaf 3	Toetsingscommissie 69
Hoofdstuk 10	Slotbepalingen 70
Paragraaf 1	Student-assistent 71
Paragraaf 2	Medisch/klinisch wetenschappelijk personeel 71
Paragraaf 3	Rechtspositie UvA 72
Paragraaf 4	Algemeen 72
Bijlage A	Financiële arbeidsvoorwaarden 2 juli 2016 tot en met 30 juni 2017 74
Paragraaf 1	Salarisontwikkeling 75
Paragraaf 2	Eindejaarsuitkering 75
Paragraaf 3	Percentages en bedragen werknemersverzekeringen en pensioen 75
Paragraaf 4	Salaristabellen 76
Bijlage B	Oude regelingen waaronder oud seniorenbeleid 80
Paragraaf 1-6	Vervallen 81
Paragraaf 7	Overgangsregeling toelagen 81
Paragraaf 8	Overgangsregeling leeftijdsuren 82
Paragraaf 9	Overgangsregeling levensloop 83
Paragraaf 10	Overgangsregeling Seniorenregeling 2006 84
Bijlage C	Overlegprotocol 86
Bijlage D	Faciliteiten voor werknemersorganisaties 91
Bijlage E	Studies en overige afspraken 93
Paragraaf 1	Studies 94
Paragraaf 2	Overige afspraken 96
Bijlage F	Vervallen 100
Bijlage G	Mogelijke uitwerking flexibele werkduur 101
Bijlage H	Geschillenregeling 103
Paragraaf 1	Collectieve geschillen 104
Paragraaf 2	Individuele geschillen 105

Bijlage I	Cao-volgers	106
Bijlage J	Overig	108
Bijlage K	Mobiliteitspremie	110
Bijlage L	Vervallen	112
Trefwoordenregister cao Nederlandse Universiteiten		113

Partijen en karakter van de cao

Partijen bij deze collectieve arbeidsvoorwaardenregeling zijn:

De Vereniging van Nederlandse Universiteiten, namens de universiteiten handelend in haar hoedanigheid van vereniging

en

ondergenoemde organisaties van werknemers:

FNV

AC/FBZ

CNV Overheid, onderdeel van CNV Connectief

VAWO/CMHF

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

Partijen verklaren hierbij dat zij op 15 mei 2017 een cao-akkoord hebben ondertekend. Daarmee zijn zij een collectieve arbeidsvoorwaardenregeling overeengekomen met een looptijd van 2 juli 2016 tot en met 30 juni 2017, waarvan de tekst (inclusief de bijlagen) luidt als hierna is opgenomen.

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 en geldt voor de bijzondere universiteiten als een collectieve arbeidsovereenkomst in de zin van de Wet op de Collectieve Arbeidsovereenkomst.

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.

Preambule

Werkdruk

Partijen constateren dat medewerkers van universiteiten met plezier hun werk doen en dat medewerkers, zowel binnen het WP als OBP, een hoge arbeidsproductiviteit hebben. Veranderende omstandigheden in hun omgeving resulteren er in dat van medewerkers veel wordt gevraagd: meer verantwoording en verantwoordelijkheid, taal- en lesvaardigheid in het Engels, digitalisering van het onderwijs, toenemende begeleiding van studenten door kleinschaliger onderwijs, et cetera. Partijen vinden het belangrijk dat medewerkers, gezien deze veranderende vraag uit de omgeving, in de gelegenheid zijn hun vaardigheden en competenties te blijven ontwikkelen. In de cao zijn hiervoor ten minste twee ontwikkelingsdagen ter beschikking gesteld (artikel 6.9, eerste lid cao). Partijen spreken af dat het gebruik van deze ontwikkelingsdagen wordt geëvalueerd vóór medio 2018 en dat er afspraken gemaakt zullen worden over of en hoe deze ontwikkelingsdagen effectiever kunnen worden ingezet.

Partijen constateren dat de ervaring van medewerkers is dat de werk- en prestatiedruk de afgelopen jaren is toegenomen. Zoals vastgelegd in artikel C.11 van de cao is het bij de uitwerking van interventies gericht op werk- en prestatiedruk van belang dat hierbij optimaal rekening wordt gehouden met relevante lokale omstandigheden. Partijen spreken daarom af dat iedere universiteit vóór eind 2017 een werkplan over werkdruk en duurzame inzetbaarheid opstelt in samenspraak met het lokaal overleg.

Partijen wijzen universiteiten op het belang van het betrekken van faculteiten en diensten bij het opstellen van dit plan, zodat zoveel mogelijk rekening wordt gehouden met de diverse omstandigheden op verschillende afdelingen. Partijen geven aan dat het terugdringen van werkdruk op een zo laag mogelijk niveau plaats moet vinden, omdat de oorzaken van werkdruk zeer uiteenlopen en de oplossingen daarom per definitie niet eenduidig zijn. Het werkplan dat in samenspraak met het lokaal overleg wordt opgesteld biedt ruimte aan faculteiten en diensten om zelf de plannen verder vorm te geven naar gelang de behoeften en omstandigheden binnen de faculteiten en diensten. Partijen spreken af om in dit verband de aanbevelingen uit het SoFoKleS-rapport over werk- en prestatiedruk aan de universiteiten voor te leggen. Daarnaast bevelen partijen aan gebruik te maken van het instrument strategische personeelsplanning zodat er blijvend aandacht is voor de kwalitatieve ontwikkeling van medewerkers en de kwantitatieve bezetting. Partijen vestigen in dit verband ook de aandacht op de mogelijkheden die artikel 2.2a van de cao biedt om de duur van het dienstverband af te stemmen op de gewenste personele bezetting.

Duurzame inzetbaarheid

Partijen onderstrepen het belang van blijvende aandacht voor de duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Onderdeel van het werken aan duurzame inzetbaarheid is dat medewerkers, op momenten dat zij dit nodig hebben, gas terug kunnen nemen. Denk hierbij bijvoorbeeld aan de spitsuurperiode wanneer medewerkers jonge kinderen hebben of de jaren voorafgaand aan pensionering. Partijen breiden de mogelijkheid voor medewerkers om tijdelijk minder te gaan werken uit. Het keuzemodel arbeidsvoorwaarden maakt het nu mogelijk gedurende drie tot vijf jaar vakantie-uren te sparen en deze te gebruiken voor langdurig verlof. Partijen spreken af dat het per 1 januari 2018 mogelijk wordt deze gespaarde vakantie-uren in te zetten voor vermindering van de arbeidsduur per week in een periode dat de medewerker hier behoefte aan heeft. Partijen bevelen aan om hiermee rekening te houden bij het opstellen van de personeelsplanning zodat de werkdruk hierdoor niet verhoogd wordt. Te overwegen maatregelen daarbij zijn herbezetting en/of prioritering.

Wet werk en zekerheid en WW

Om een gelijk speelveld te creëren tussen openbare en bijzondere universiteiten hebben partijen afspraken gemaakt over de volledige invoering van de transitievergoeding. Daarbij hebben partijen ook afgesproken dat werkgevers geen tijdelijke dienstverbanden met een duur korter dan 24 maanden sluiten met als enige reden het voorkomen van de uitkering van de transitievergoeding.

Partijen constateren dat de huidige bepaling uit het Burgerlijk Wetboek (BW) (artikel 668a, derde lid) dat "een langdurig dienstverband voor bepaalde tijd enkel eenmalig met drie maanden verlengd kan worden" zich slecht verhoudt tot de wettelijke duur van het zwangerschaps- en bevallingsverlof van 16 weken. Ook het feit dat de Wet werk en zekerheid (WWZ) het onmogelijk maakt om opeenvolgende contracten voor bepaalde tijd te verlengen met de duur van zwangerschap- en bevallingsverlof wanneer reeds de maximale contractduur van vier jaar bereikt is, is slecht te rijmen met de ambities op het gebied van diversiteit en gelijke behandeling. Partijen spreken daarom af dat ze aan de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid verzoeken om in de cao meer ruimte te krijgen voor verlenging van dienstverbanden voor bepaalde tijd met de duur van zwangerschaps- en bevallingsverlof. Zodra hier meer wettelijke ruimte voor wordt geboden, wordt de cao (tussentijds) aangepast.

Modernisering arbeidsvoorwaarden

Partijen hebben afgesproken om in 2015 verdere stappen te zetten in de modernisering van de cao. Met modernisering van de cao wordt bedoeld dat deze passend wordt gemaakt voor moderne arbeidsverhoudingen. De insteek is een meer gelijkwaardige arbeidsrelatie, gebaseerd op eigen verantwoordelijkheid van werkgevers en werknemers. Werknemers zijn als professionals zelf verantwoordelijk voor hun loopbaan en blijvende inzetbaarheid op de arbeidsmarkt; de werkgever heeft hier ook belang bij en faciliteert dit.

Modernisering van de cao kan alleen worden gerealiseerd als sprake is van een goede werkrelatie tussen medewerker en leidinggevende, gebaseerd op wederzijds vertrouwen. Medewerkers dienen regie te voeren op hun arbeidssituatie en krijgen daarvoor de professionele ruimte. Samen worden werkafspraken gemaakt en zo nodig tussentijds aangepast, waarbij de afspraken toegesneden op de persoon en de arbeidssituatie zijn. Jaargesprekken zijn gericht op resultaten en ontwikkeling. De afspraken hierover worden vastgelegd. Zowel werkgever als werknemer dragen er zorg voor dat de gemaakte afspraken worden nagekomen. Met de mogelijkheid van individueel maatwerk wordt recht gedaan aan de verschillen in persoon, levensfase, individuele omstandigheden en bepaalde wensen met betrekking tot arbeidsvoorwaarden. Bij dit alles past een cao waarin het uitgangspunt vertrouwen is en waarin de benodigde kaders zijn geregeld. Partijen zijn in SoFoKleS-verband gestart met het onderzoek: "Naar een toekomstbestendige cao Nederlandse Universiteiten". De uitkomst van dit onderzoek wordt aan de cao-tafel besproken.

Hoofdstuk 1

Algemeen

Paragraaf 1 Algemene bepalingen

Artikel 1.1 Definities en afkortingen

- a. 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. vervallen;
- f. stichting: de Stichting Katholieke Universiteit Brabant te Tilburg onderscheidenlijk de Stichting Katholieke Universiteit te Nijmegen onderscheidenlijk de Stichting VU te Amsterdam;
- g. werknemersorganisaties: de organisaties van werknemers die als partij optreden bij deze cao;
- h. werkgever: het College van Bestuur en voor wat de bijzondere universiteiten betreft het Bestuur van de Stichting. De Radboud Universiteit Nijmegen en het Radboud umc maken deel uit van de rechtspersoon Stichting Katholieke Universiteit. Voor de toepassing van deze cao op instellingsniveau is de Radboud Universiteit Nijmegen de werkgever;
- i. werknemer: degene die een dienstverband heeft met een instelling of rechtspersoon;
- j. dienstverband: een aanstelling bij een openbare universiteit dan wel een arbeidsovereenkomst met een bijzondere universiteit;
- k. dienstverband voor bepaalde tijd: een tijdelijk dienstverband aangegaan voor een vast bepaalde termijn dan wel voor een objectief bepaalde omstandigheid, waarvan de termijn niet van tevoren exact vaststaat;
- l. dienstverband voor onbepaalde tijd: een vast dienstverband;
- m. opzegging door de werknemer: bij een openbare universiteit wordt hieronder verstaan het verzoek tot ontslag door de werknemer;
- n. lokaal overleg: het overleg tussen werkgever en werknemersorganisaties zoals geregeld in het Overlegprotocol;
- o. 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;
- p. volledige arbeidsduur: een arbeidsduur die 38 werkuren per week omvat;
- q. 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;
- r. vervallen;
- s. salaris per uur: 1/165 deel van het salaris bij een volledige arbeidsduur (excl. vakantie- en eindejaarsuitkering);
- t. vervallen;
- u. salarisschaal: een als zodanig in Bijlage A bij deze cao vermelde reeks van genummerde salarissen;
- v. salarisnummer: een aanduiding, bestaande uit een getal, dat in een salarisschaal voor een salaris is vermeld;
- w. maximumsalaris: het hoogste bedrag van een salarisschaal
- x. bezoldiging: de som van het salaris en de toelagen waarop de werknemer aanspraak heeft volgens het

bepaalde in artikel 3.13 lid 2, 3.14, 3.15, 3.18, of de toelage volgens het bepaalde in artikel 3.16, 3.25 t/m 3.27 tenzij tevoren vaststaat dat de toelage voor een periode korter dan een jaar wordt toegekend;

- y. functie: het samenstel van werkzaamheden door de werknemer te verrichten op grond van en overeenkomstig hetgeen hem door de werkgever is opgedragen;
- z. wetenschappelijk personeel (wp): personeel waarvan de functie is ingedeeld in een functieprofiel behorend tot de functiefamilie Onderwijs en Onderzoek van het functie-orderingssysteem;
- aa. 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;
- bb. ondersteunend en beheerspersoneel (obp): personeel dat niet tot de categorie wetenschappelijk personeel behoort, inclusief de student-assistenten;
- cc. medisch specialist: de arts die blijkt inschrijving in het register van de Specialisten Registratie Commissie is erkend als specialist in het daarbij vermelde onderdeel van de geneeskunde;
- dd. structuurregeling: de regeling ex artikel 9.51 van de Wet op het Hoger Onderwijs en Wetenschappelijk Onderzoek, Stb. 1997,117;
- ee. cao: de Cao Nederlandse Universiteiten;
- ff. WAO: Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering;
- gg. WHW: Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek;
- hh. WNU: Werkloosheidsregeling Nederlandse Universiteiten (voorheen BWO0, zoals dat luidde op 16 december 1999);
- ii. BWNU: Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling Nederlandse Universiteiten;
- jj. ZANU: Ziekte- en Arbeidsongeschiktheidsregeling Nederlandse Universiteiten (voorheen BZA00, zoals dat luidde op 16 december 1999);
- kk. ZW: Ziektewet;
- ll. WIA: Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen;
- mm. vervallen;
- nn. WW: Werkloosheidswet;
- oo. vervallen;
- pp. BW: Burgerlijk Wetboek;
- qq. UWW: Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen;
- rr. SUWI: Wet Structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen;
- ss. AOW-gerechtigde leeftijd: de pensioengerechtigde leeftijd, als bedoeld in artikel 7a van de Algemene Ouderdomswet.

Artikel 1.2 Bevoegdheid werkgever

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

Artikel 1.3 Looptijd en wijziging

1. De cao is aangegaan voor de periode van 2 juli 2016 tot en met 30 juni 2017.
2. Behoudens opzegging door één van de partijen wordt deze cao geacht op 1 juli 2017 met een jaar te zijn verlengd.
3. Opzegging dient tenminste drie maanden voor de aflooptdatum te geschieden bij aangetekend schrijven aan de andere partijen.
4. Tussentijdse wijziging van de cao is voorbehouden aan het overleg tussen partijen en kan slechts geschieden met instemming van partijen.
5. Wanneer ingrijpende veranderingen in de algemeen sociaal-economische omstandigheden in Nederland zich voordoen is ieder bij deze cao betrokken partij gerechtigd gedurende de looptijd van deze cao tussentijdse wijzigingen aan de orde te stellen.
6. Onder de in lid 5 genoemde ingrijpende veranderingen vallen eveneens wijzigingen in de inhoud van regelingen, waarnaar in de tekst van de cao wordt verwezen.
7. De partij die een dergelijke wijziging aan de orde wil stellen deelt dit schriftelijk mee aan de overige partijen. Hierbij zullen de overwegingen die een rol hebben gespeeld bij de keuze voor een voorgenomen wijziging expliciet worden genoemd.
8. Partijen zullen binnen een maand na ontvangst van de in lid 7 genoemde mededeling overleggen over de voorgestelde wijziging.

Artikel 1.4 Werkingsfeer

1. De cao is van toepassing op de werknemer genoemd in artikel 1.1 sub i, 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 heeft bepaald, dat de arbeidsvoorwaardenregeling, die geldt voor het personeel van dat ziekenhuis, van toepassing is;
 - d. de werknemer die werkzaam is bij het Academisch Centrum Tandheelkunde Amsterdam (ACTA), indien door de werkgever op hem een afzonderlijke regeling van toepassing is verklaard, die in overeenstemming met door de werknemersorganisaties aangewezen vertegenwoordigers voor lokaal overleg tot stand is gekomen;
 - e. de werknemer bij de faculteit der geneeskunde (VU), waaronder het medisch/klinisch wetenschappelijk personeel bedoeld in paragraaf 2 van Hoofdstuk 10 indien door de werkgever op hem een afzonderlijke regeling van toepassing is verklaard, die in overeenstemming met zoals opgenomen in de bijlage door de werknemersorganisaties aangewezen vertegenwoordigers voor lokaal overleg tot stand is gekomen. Het hier gestelde kan op overeenkomstige wijze gelden voor de werknemer bij een andere faculteit indien hij tevens werkzaam is bij het ziekenhuis.
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 gesteld 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. De cao verstaat onder echtgenote of echtgenoot tevens de levenspartner met wie de niet-gehuwde werknemer samenwoont en, met het oogmerk duurzaam samen te leven, een gemeenschappelijke huishouding voert op basis van een notarieel samenlevingscontract waarin de wederzijdse rechten en verplichtingen zijn vermeld, dan wel de geregistreerd partner (artikel 1:80a BW). 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 1.5 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 met een dienstverband van langer dan 6 maanden een exemplaar van de cao digitaal ter beschikking.

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 vastgesteld in het overlegprotocol (Bijlage C).

Artikel 1.7 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 hun leden bevorderen.

Paragraaf 2 Verplichtingen werkgever en werknemer

Artikel 1.8 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 zijn functie naar zijn beste vermogen uit te oefenen, zich te gedragen als een goed werknemer en te handelen naar de aanwijzingen door of vanwege de werkgever gegeven.
3. Van de werknemer wordt verwacht dat hij bij de uitoefening van zijn functie en in zijn persoonlijk en gemeenschappelijk optreden naar buiten, naar vermogen in de geest van de doelstelling van de universiteit te werk gaat.
4. Lid 3 is uitsluitend van toepassing op bijzondere universiteiten.

Artikel 1.9 Standplaats

De werknemer kan worden verplicht te gaan wonen in of nabij de plaats waar de arbeid dient te worden verricht, indien dit naar het oordeel van de werkgever, gelet op de aard van de functie, noodzakelijk is voor de goede vervulling daarvan.

Artikel 1.10 Wijziging van functie

Wanneer het belang van de instelling dit vordert, is de werknemer verplicht, al dan niet in dezelfde organisatie-eenheid en al dan niet in dezelfde plaats waar de arbeid dient te worden verricht, een andere functie te aanvaarden, die met inachtneming van artikel 9.12a van deze cao passend wordt geacht, in verband met zijn persoonlijkheid, omstandigheden en vooruitzichten.

Artikel 1.11 Wijziging van werkzaamheden

De werknemer kan worden verplicht tijdelijk andere werkzaamheden te verrichten dan de gewoonlijke, mits die werkzaamheden hem redelijkerwijs kunnen worden opgedragen, in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden. Hij kan echter niet worden verplicht werkzaamheden te verrichten in de plaats van werknemers in staking.

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.
4. Partijen hebben aan het lokaal overleg van de instellingen een aanbeveling omtrent de invulling van deze code gedaan.

Artikel 1.13 Gewetensbezwaren

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

Artikel 1.14 Nevenwerkzaamheden

1. De werknemer is verplicht aan de werkgever mededeling te doen van zijn nevenwerkzaamheden, voordat hij daarmee aanvangt dan wel bij aanvang van zijn dienstverband.
2. Nevenwerkzaamheden kunnen slechts worden verricht met toestemming van de werkgever.
3. Voor het verrichten van nevenwerkzaamheden buiten werktijd wordt toestemming verleend, tenzij er sprake is van zwaarwegende bedrijfsbelangen.
4. Cao-partijen hebben een sectorale regeling nevenwerkzaamheden Nederlandse universiteiten vastgesteld die in werking treedt op 1 juli 2017. Deze regeling maakt onderdeel uit van de cao zoals vermeld in bijlage J. De werkgever kan in aanvulling op deze regeling een procedure of administratieve regels ter uitvoering van de sectorale regeling vaststellen. Wanneer de lokale en sectorale regelgeving met elkaar in strijd zijn, geldt tot uiterlijk 1 januari 2018 de lokale regelgeving.

Artikel 1.15 Persoonlijk voordeel

1. Het is de werknemer in zijn functie verboden vergoedingen, beloningen, giften of beloften van derden te vorderen of te verzoeken. Het is de werknemer in zijn functie verboden vergoedingen, beloningen of geschenken aan te nemen, tenzij de werkgever hiermee instemt.
2. Het is de werknemer niet toegestaan zonder toestemming van de werkgever in de gebouwen of op de terreinen van de werkgever te eigen behoefte of voor derden arbeid te verrichten respectievelijk te laten verrichten.

Artikel 1.16 Geheimhouding

1. De werknemer is verplicht tot geheimhouding van hetgeen hem uit hoofde van zijn functie ter kennis komt, voor zover die verplichting uit de aard der zaak volgt of hem uitdrukkelijk is opgelegd. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van het dienstverband.
2. De in lid 1 bedoelde verplichting bestaat niet tegenover hen, die delen in de verantwoordelijkheid voor een goede uitoefening van zijn functie door de werknemer, noch tegenover hen, wier medewerking bij die uitoefening noodzakelijk is te achten, indien en voor zover deze zelf tot geheimhouding verplicht zijn of zich daartoe verplichten. Het in de vorige zin gestelde geldt met inachtneming van wettelijke bepalingen inzake het beroepsgeheim.
3. Onverminderd wettelijke 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.
4. De verplichting tot geheimhouding laat onverlet het in acht nemen van de academische vrijheid genoemd in artikel 1.6 WHW

Artikel 1.17 Aansprakelijkheid en schadeloosstelling

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

Artikel 1.18 Dienstkleding, onderscheidingstekens

De werkgever kan de werknemer verplichten om voorgeschreven dienstkleding of onderscheidingstekens te dragen. De werkgever kan, in overleg met het bevoegde medezeggenschapsorgaan, regels vaststellen.

Artikel 1.19 Verplichting werknemers ingevolge overeenkomsten met derden

Indien regels zijn gesteld met betrekking tot overeenkomsten van de universiteit met derden, is de werknemer die aan de uitvoering van een dergelijke overeenkomst deelneemt, verplicht zich naar die regels, alsmede naar de inhoud van de desbetreffende overeenkomst te gedragen

Paragraaf 3 Intellectuele eigendomsrechten

Artikel 1.20 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, het databankenrecht, het kwekersrecht, het tekeningen- en modellenrecht, het merkenrecht en het auteursrecht.
2. De werkgever kan nadere regels stellen met betrekking tot het in artikel 1.21 en 1.22 bepaalde.

Artikel 1.21 Meldingsplicht

1. De werknemer die tijdens of anderszins in samenhang met de uitoefening van zijn functie een mogelijk octrooieerbare uitvinding doet dan wel door kweekarbeid een ras wint, waarop mogelijk kwekersrecht kan worden verkregen, is verplicht daarvan schriftelijk mededeling te doen aan de werkgever onder overlegging van zodanige gegevens dat de werkgever zich een oordeel kan vormen over de aard van de uitvinding respectievelijk het ras.
2. De verplichting in lid 1 ontstaat op het moment dat de werknemer redelijkerwijze tot het oordeel heeft kunnen komen, dat er van een zodanige uitvinding of van een zodanig ras sprake kan zijn. De werknemer wordt in ieder geval geacht tot een dergelijk oordeel te kunnen komen op het moment dat

- de uitvinding is voltooid respectievelijk het ras is gewonnen.
3. Het in dit artikel bepaalde is zoveel mogelijk van overeenkomstige toepassing ingeval de werknemer een auteursrechtelijk beschermd werk vervaardigt, indien en voor zover de werkgever niet anders heeft bepaald.

Artikel 1.22 Overdracht en behoud van rechten

1. Onverminderd het bepaalde in artikel 12 van de Rijsoctrooiwet, Stb. 1995, 51, artikel 51 van de Zaaizaad en Plantgoedwet, Stb. 1966, 455, en artikel 7 van de Auteurswet, Stb. 1912, 308, draagt de werknemer, indien en voor zover hem andere dan persoonlijkheidsrechten toekomen op de uitvinding, het ras of het werk, waarvoor de meldingsplicht in artikel 1.21 bestaat, deze rechten op een daartoe strekkend verzoek geheel of gedeeltelijk over aan de werkgever, teneinde deze in staat te stellen om daarvan binnen een nader te bepalen termijn in het kader van de vervulling van zijn wettelijke taken gebruik te maken.
2. Zodra de in lid 1 bedoelde termijn verstreken is, zonder dat de werkgever daadwerkelijk van de aan hem overgedragen rechten gebruik heeft gemaakt, is de werknemer gerechtigd deze terug te vorderen. Indien de werknemer vervolgens overgaat tot exploitatie is de tweede volzin van lid 3 van overeenkomstige toepassing.
3. Behoudens in gevallen waarin zwaarwegende belangen van de universiteit zich daartegen verzetten, is de werknemer gerechtigd niet aan het verzoek als bedoeld in lid 1 te voldoen. In dat geval kan de werkgever bepalen dat de door hem geïnvesteerde kosten, waaronder mede begrepen loonkosten, kosten van aan de werknemer ter beschikking gestelde faciliteiten, voor zover 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 1.23 Vergoedingen

1. Ingeval de werkgever van de aan haar overgedragen rechten gebruik maakt, heeft de werknemer aanspraak op een billijke vergoeding. Artikel 1.4 lid 5 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 waar-onder het resultaat is behaald.
3. Bij overdracht van rechten komt de werknemer in aanmerking voor vergoeding van de door hem persoonlijk gedragen kosten, die aantoonbaar rechtstreeks verbonden zijn aan het doen van de uitvinding, het kweken van het ras of het vervaardigen van het werk.

Hoofdstuk 2

Aangaan dienstverband

Artikel 2.1 Inhoud dienstverband

1. Bij het aangaan of wijzigen van een dienstverband zorgt de werkgever ervoor, dat de werknemer, zo mogelijk voor indiensttreding of wijziging, 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 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. de aangelegenheden die werkgever en werknemer expliciet wensen te regelen.

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. Bij aanvang van een dienstverband langer dan zes maanden kan een proeftijd overeengekomen worden van maximaal twee maanden, waarbinnen zowel werkgever als werknemer bevoegd zijn het dienstverband met onmiddellijke ingang te beëindigen zonder inachtneming van de voor opzegging geldende bepalingen.
3.
 - a. Een dienstverband dat wordt aangegaan met een tussenpoos van niet meer dan zes maanden na afloop van een eenmalig dienstverband zoals bedoeld in artikel 2.2a leidt tot het ontstaan van een dienstverband voor onbepaalde tijd, tenzij het een eenmalige verlenging betreft van 3 maanden.
 - 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 artikel 2.3 beschouwd als een opvolgend dienstverband.
4. 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.

5. 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 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 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.
6. Het gestelde in lid 2 geldt voor de bijzondere universiteiten in afwijking van artikel 7: 652 lid 5 en 6 BW.
7. Het eerste, vierde en vijfde lid van dit artikel zijn niet van toepassing op de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

Artikel 2.2a Eenmalig dienstverband voor bepaalde tijd

1. Met inachtneming van het bepaalde in artikel 2.2 eerste lid kan de werkgever, in afwijking van de in artikel 2.3 genoemde maximale totale duur van het dienstverband, met een werknemer een eenmalig dienstverband voor bepaalde tijd aangaan.
2. De duur van het dienstverband wordt bij de aanvang vastgesteld. Dit kan een vast 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 eenmalig dienstverband voor bepaalde tijd kan, conform het bepaalde in artikel 7:668a lid 3 BW, eenmalig met maximaal drie maanden worden verlengd.

Artikel 2.3 Duur van het dienstverband en aantal opvolgingen

1. Met wp kan een dienstverband voor bepaalde tijd worden aangegaan. Voor functies binnen het wp geldt als uitgangspunt dat uitzicht wordt geboden op een dienstverband voor onbepaalde tijd na een maximale tijdelijke duur van twee jaar. Voor de navolgende functies binnen het wp kan echter 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 co-financiering. 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).
2. Met obp kan een dienstverband voor bepaalde tijd worden aangegaan. Voor functies binnen het obp geldt als uitgangspunt dat uitzicht wordt geboden op een dienstverband voor onbepaalde tijd na een maximale tijdelijke duur van twee jaar. Voor functies binnen het obp kan echter in de navolgende gevallen een dienstverband voor bepaalde tijd worden verlengd tot een maximale duur van drie of vier jaar:
 - a. Indien de werkzaamheden niet structureel van aard zijn maar noodzakelijk zijn voor de bedrijfsvoering (bijvoorbeeld ondersteunende werkzaamheden ten behoeve van een tijdelijk (automatiserings)project) en niet zijn afgerond binnen de vooraf bepaalde periode, kan een dienstverband voor bepaalde tijd worden verlengd tot een maximale duur van drie jaar;
 - b. Bij functies waarvan de werkzaamheden tijdelijk extern gefinancierd worden of waarbij sprake is van co-financiering, kan een dienstverband voor bepaalde tijd 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.
3.
 - 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.
 - b. Bij aanvang van het promotietraject kan met de promovendus in afwijking van sub a ter beoordeling van zijn geschiktheid eenmalig een dienstverband voor een termijn van maximaal 18 maanden worden aangegaan. Artikel 3.10 lid 3 is hierbij van toepassing.
4. De duur van het dienstverband wordt bij de aanvang vastgesteld. Dit kan een vast bepaalde termijn zijn, dan wel een termijn die niet exact van tevoren vaststaat, maar die afhankelijk is van een objectief bepaalbare omstandigheid.
5. Indien de werknemer daarom verzoekt kan de werkgever besluiten om het dienstverband te verlengen, zolang dit binnen de maximale duur genoemd in lid 1 en 2 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.
6. In aanvulling op het vorige lid geldt:
 - a. dat het dienstverband met een promovenda op haar verzoek wordt verlengd met de duur van het genoten zwangerschaps- en bevallingsverlof;
 - b. dat het dienstverband met een promovendus kan worden verlengd met 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.

7. 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 lid 1 en 2 genoemde termijnen.
8. 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.
9. 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;
 - c. voor de openbare universiteiten: tijd in het kader van een onbezoldigd dienstverband;
10. 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. vervallen
 - d. technisch onderzoeker in opleiding (TOIO);
 - e. 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.
11. 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.
12.
 - a. Onder oproepkracht zoals bedoeld in dit lid wordt verstaan degene die op door de werkgever te bepalen wisselende arbeidstijden incidenteel werkzaamheden verricht vallende binnen de taak van de desbetreffende eenheid.
 - b. 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:
 - zaalwachten;
 - horecafuncties;
 - surveillanten;
 - enquêteurs;
 - taal- sport- en muziekdocenten;
 - correctoren;
 - balie- en voorlichtingsmedewerkers;
 - personenchauffeurs;
 - garderobemedewerkers;
 - studenten (niet zijnde student-assistent) die uitsluitend administratieve en organisatorische werkzaamheden verrichten.

13. Voor de bijzondere universiteiten wordt op grond van artikel 7:668a, vijfde, zesde en negende lid, van het BW afgeweken van de maximale duur van elkaar opvolgende dienstverbanden en van het aantal elkaar opvolgende dienstverbanden en de bepalingen met betrekking tot opvolgend werkgeverschap.
14. Het eerste, tweede en zevende lid van dit artikel zijn niet van toepassing op de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt. In afwijking van de in de vorige volzin genoemde leden van dit artikel kan met een werknemer na 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 2.4 Conversie

1. Indien na het verstrijken van de volgens artikel 2.3 toegestane maximale duur van het dienstverband voor bepaalde tijd de werknemer met kennelijke instemming van de werkgever de hem opgedragen werkzaamheden voortzet, 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 2.3 toegestane aantal.
3. Het eerste en tweede lid van dit artikel 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.
4. Het eerste en tweede lid van dit artikel zijn uitsluitend met inachtneming van het bepaalde in artikel 2.3, veertiende lid, van deze cao van toepassing op dienstverbanden voor bepaalde tijd met een werknemer na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

Hoofdstuk 3 Bezoldiging

Paragraaf 1 Algemeen

Artikel 3.1 Salarisbetaling

1. De werkgever betaalt het salaris, de toelagen en de vergoedingen zoals bedoeld in de artikelen 3.13 t/m 3.16, 3.18 en paragraaf 3 van Hoofdstuk 3 maandelijks uiterlijk op de laatste werkdag van de maand.
2. Wanneer het salaris, een toelage als bedoeld in de artikelen 3.13 t/m 3.16, 3.18, 3.25, 3.27, of een bedrag als bedoeld in artikel 3.12, moet worden berekend over een gedeelte van een kalendermaand, wordt het bedrag naar evenredigheid vastgesteld.
3. De werknemer ontvangt over de tijd, gedurende welke hij in strijd met zijn verplichtingen verwijtbaar nalaat zijn dienst te verrichten, geen bezoldiging.
4. Na het overlijden van de werknemer wordt de bezoldiging uitbetaald tot en met de laatste dag van de maand van overlijden.
5. Oproepkrachten, zoals vermeld in artikel 2.3 lid 12, waarvan de werkzaamheden incidenteel van aard zijn en geen vaste omvang hebben, hebben indien zij geen arbeid verrichten geen recht op loondoorbetaling.

Artikel 3.2 Salarisschalen en salarisherziening

1. De werknemer geniet een salaris per maand, vastgesteld volgens de bepalingen in dit hoofdstuk en de salaristabellen in Bijlage A.
2. In Bijlage A is een overzicht opgenomen van de structurele salarisverhogingen.

Artikel 3.3 Individuele salarisverhoging

1. Het salaris van de werknemer wordt verhoogd tot het daaropvolgende bedrag in de salarisschaal, indien hij naar het oordeel van de werkgever zijn functie naar behoren vervult.
2. Het salaris van de werknemer kan worden verhoogd tot een in de salarisschaal hoger vermeld bedrag, indien hij naar het oordeel van de werkgever zijn functie zeer goed of uitstekend vervult.
3. Indien de werknemer zijn functie naar het oordeel van de werkgever niet naar behoren vervult, blijft salarisverhoging achterwege.
4. De in lid 1 en 2 genoemde salarisverhoging wordt toegekend:
 - a. wanneer de werknemer 21 jaar of ouder is en hij het maximumsalaris van de voor hem geldende salarisschaal nog niet heeft bereikt, voor de eerste maal een jaar na zijn indiensttreding en daarna telkens na een jaar. Tot 1 juli 2017 geldt hiervoor een leeftijd vanaf 22 jaar.
 - b. wanneer een werknemer jonger is dan 21 jaar, met ingang van de eerste dag van de maand waarin zijn verjaardag valt. Tot 1 juli 2017 geldt hiervoor een leeftijd vanaf 22 jaar.

Artikel 3.4 Eindejaarsuitkering

1. De werknemer heeft recht op een structurele eindejaarsuitkering van een percentage van het in het kalenderjaar ontvangen salaris met een vastgesteld minimum overeenkomstig het bepaalde in bijlage A. Bij een deeltijd dienstverband of een dienstverband gedurende een deel van het jaar wordt het minimum bedrag naar rato aangepast.

2. De werkgever betaalt de eindejaarsuitkering in december; bij ontslag vindt betaling plaats bij de laatste salarisbetaling.

Artikel 3.5 Inschaling en loopbaanvorming

1. De werkgever bepaalt het functieprofiel, het functieniveau en de salarisschaal die voor de werknemer geldt met inachtneming van de regels van het universitaire systeem van functie-ordenen "Universitair Functie-ordenen (UFO)" zoals vermeld in Bijlage J en de regels met betrekking tot loopbaanvorming bedoeld in artikel 6.5. Bij de indeling is het Bezwarenreglement Functie-ordenen van toepassing.
2. Bij indiensttreding van een werknemer met een arbeidsbeperking waarover afspraken zijn gemaakt tussen cao-partijen in het kader van de inwerkingtreding van de Participatiewet (Staatsblad 2014, 271), wordt het salaris toegekend dat in de voor hem geldende reeks salarisbedragen is vermeld in tabel 4.3 (100%) respectievelijk 4.4 van Bijlage A. In afwijking van artikel 3.3 eerste lid wordt het salaris verhoogd tot het daaropvolgende bedrag in de salarisschaal, indien de arbeidsproductiviteit naar het oordeel van de werkgever substantieel gestegen is.
3. Het eerste en tweede lid van dit artikel zijn niet van toepassing op de werknemer die werkzaam is op basis van een op grond van werkgelegenheidsbevordering van overheidswege gesubsidieerde arbeidsplaats, alsmede op de leerling respectievelijk student met wie een dienstverband wordt aangegaan in het kader van een beroepsbegeleidende leerweg of hiermee vergelijkbare opleiding. In voornoemde gevallen gelden specifieke regelingen met betrekking tot de honorering van deze categorieën.

Artikel 3.6 Wijziging salarisschaal voor werknemer openbare universiteit

1. Zonder voorafgaand ontslag voor een werknemer van een openbare universiteit kan voor een werknemer geen salarisschaal gaan gelden met een lager maximumsalaris dan dat van de reeds voor hem geldende salarisschaal.
2. Het eerste lid is niet van toepassing:
 - a. bij een disciplinaire maatregel als bedoeld in artikel 6.12 anders dan ontslag;
 - b. bij plaatsing van een werknemer in een andere functie, indien op basis van de claimbeoordeling ten aanzien van arbeidsongeschiktheid van UWV sprake is van minder dan 35% loonverlies;
 - c. na afloop van een tijdelijke plaatsing in een functie waaraan een hogere salarisschaal is verbonden.

Artikel 3.7 Waarneming

Indien de werknemer bij wijze van waarneming tijdelijk een andere functie uitoefent, blijft de voordien voor hem geldende salarisschaal van toepassing met inachtneming van het gestelde in artikel 3.15.

Artikel 3.8 Aanloopschalen

1. Indien bij aanvang in een nieuwe functie de werknemer deze functie nog niet volledig kan vervullen, kan hij in een aanloopschaal worden ingeschaald.
2. Zodra een beoordeling tijdens de duur van de inschaling in de aanloopschaal uitwijst dat de werknemer de functie volledig vervult, wordt hij ingeschaald in de bij de functie behorende salarisschaal.

3. De aanloopschaal, zoals genoemd in lid 1 en 2, is de naast lagere 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 6 maanden voor afloop van de in lid 4 genoemde maximale termijn de functie nog niet volledig vervult, start de werkgever het overleg met de werknemer over een ander loopbaanperspectief, binnen of buiten de instelling.

Artikel 3.9 Afwijking in bijzondere gevallen

In bijzondere gevallen vanwege fiscale redenen kan de werkgever in overleg met de werknemersorganisaties in het lokaal overleg een regeling vaststellen die de artikelen 3.1, 3.3 en 3.5 tot en met 3.8 aanvult of daarvan afwijkt.

Artikel 3.10 Salaris promovendus

1. Voor de promovendus gelden de salaristreden P0, P1, P2 en P3.
2. De promovendus wordt bij aanvang van het dienstverband ingedeeld in salaristrede P0 voor de duur van 12 maanden.
3. Na afloop van de in lid 2 genoemde periode van 12 maanden wordt de promovendus ingedeeld in salaristrede P1, ook als het eerste dienstverband van de promovendus langer dan 12 maanden duurt. In afwijking van artikel 3.3 lid 3 is de salarisverhoging niet gekoppeld aan de beoordeling. Met de salarisverhoging wordt dan ook geen oordeel gegeven over het functioneren van de promovendus in het eerste jaar van het dienstverband.
4. Elke volgende salarisverhoging vindt pas plaats na een jaarlijkse beoordeling.
5. Indien de promovendus 15 maanden na de laatste periodieke salarisverhoging nog geen jaarlijkse beoordeling gehad heeft en dit niet aan de betrokkene toe te rekenen is, vindt automatisch de volgende salarisverhoging plaats, onder handhaving van de oorspronkelijke periodiekdatum.
6. Het eindsalaris van de promovendus is gesteld op salaristrede P3, die gelijk is aan salarisschaal 10, trede 2.
7. Vervallen
8. Vervallen
9. Aanloopschalen, zoals genoemd in artikel 3.8, zijn bij de inschaling van een promovendus niet van toepassing.

Artikel 3.11 Fiscale belastbaarheid

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

Artikel 3.12 Vakantie-uitkering

1. De werknemer heeft recht op een vakantie-uitkering van 8% van zijn bezoldiging.
2. Voor de werknemer die 21 jaar of ouder is, bedraagt de vakantie-uitkering ten minste een door partijen te bepalen bedrag per maand (zoals opgenomen in bijlage A tabel 4.2 en 4.6), met dien

verstande dat dit bedrag bij een onvolledige werktijd naar evenredigheid wordt verminderd. Het bedrag van de minimum vakantie-uitkering wordt verhoogd met de door partijen overeengekomen salarisontwikkeling. Tot 1 juli 2017 geldt hiervoor een leeftijd tot 22 jaar.

3. Voor de werknemer die jonger is dan 21 jaar bedraagt de vakantie-uitkering ten minste het in lid 2 bedoelde bedrag, verminderd met 10% voor elk leeftijdsjaar of gedeelte van een leeftijdsjaar dat hij jonger is dan 21 jaar. Hierbij geldt een maximumaftrek van 40%, met dien verstande dat het bedrag waarop hij aanspraak heeft bij een onvolledige werktijd naar evenredigheid wordt verminderd. Tot 1 juli 2017 geldt hiervoor een leeftijd tot 22 jaar en een maximum aftrek van 50%.
4. Wanneer de werknemer op grond van artikel 7.2 slechts een gedeelte van zijn bezoldiging geniet, wordt hij voor de toepassing van lid 1 geacht in het genot van zijn volledige bezoldiging te zijn, 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, hij voor de toepassing van lid 1 wordt geacht geen bezoldiging te genieten.
5. 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.
6. 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 3.13 Functioneringstoelage

1. Indien naar het oordeel van de werkgever sprake is van zeer goede of uitstekende vervulling van de functie kan de werkgever aan de werknemer een toelage toekennen voor de duur van een jaar.
2. Indien er sprake is van bijzondere omstandigheden, kan de werkgever een toelage voor een langere periode toekennen.

Artikel 3.14 Arbeidsmarkttoelage

1. De werkgever kan aan de werknemer een toelage toekennen om redenen van mobiliteit, werving of behoud.
2. De werkgever kent de toelage toe over een van te voren vastgesteld tijdvak. Na verstrijken van het tijdvak kan de werkgever opnieuw een toelage toekennen op overeenkomstige wijze.

Artikel 3.15 Waarnemingstoelage

1. De werkgever kan aan de werknemer, die in opdracht van de werkgever bij wijze van waarneming tijdelijk geheel of gedeeltelijk een functie uitoefent, die bij toepassing van artikel 3.5 lid 1 zou leiden tot een salarisschaal met een hoger maximumsalaris, voor de duur van die waarneming een toelage toekennen.
2. Tenzij bijzondere omstandigheden aanwezig zijn, kan de toelage slechts worden toegekend wanneer de waarneming tenminste een tijdvak van 30 kalenderdagen heeft geduurd. De toelage wordt berekend vanaf de eerste dag dat de waarneming is begonnen. Bij volledige waarneming van de functie is het bedrag van de toelage gelijk aan het verschil tussen het salaris dat de werknemer geniet en het salaris dat de werknemer zou genieten, wanneer de salarisschaal met het hogere maximumsalaris met ingang van de dag waarop de waarneming is begonnen voor hem zou hebben gegolden.

Bij gedeeltelijke waarneming kent de werkgever de toelage naar evenredigheid van de omvang van de waarneming toe.

Artikel 3.16 Toelage op andere gronden

In bijzondere gevallen kan de werkgever aan de werknemer of aan een groep werknemers een toelage toekennen op een andere grond dan die zijn vermeld in de artikelen 3.13 tot en met 3.15.

Artikel 3.17 Intrekken toelage

De werkgever kan een op grond van artikel 3.13, 3.14 of 3.16 toegekende toelage intrekken, indien de grond waarop de toelage werd toegekend niet meer aanwezig is.

Artikel 3.18 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 hem 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.

Paragraaf 2 Gratificaties en vergoedingen

Artikel 3.19 Dienstjubileum

1. De werknemer heeft aanspraak op een gratificatie bij dienstjubileum.
2. De werkgever stelt in overleg met de werknemersorganisaties in het lokaal overleg nadere regelingen vast met betrekking tot de toekenning van gratificaties op grond van lid 1.
3. Op de in lid 2 genoemde (nadere) regels is artikel 10.9 van toepassing.

Artikel 3.20 Gratificatie arbeidsprestaties

1. De werkgever kan een gratificatie toekennen wegens omstandigheden of feiten welke daartoe naar zijn oordeel aanleiding vormen, bijvoorbeeld wegens arbeidsprestaties die aanmerkelijk uitgaan boven hetgeen op grond van de voor hem vastgestelde arbeidsduur en inhoud van zijn functie, in vergelijking met inspanningen van overeenkomstige werknemers, in redelijkheid mocht worden verwacht.
2. De werkgever stelt in overleg met de werknemersorganisaties in het lokaal overleg nadere regelingen vast met betrekking tot de toekenning van gratificaties op grond van lid 1.

Artikel 3.21 Onkosten in verband met arbeid

1. De werkgever stelt in overleg met de werknemersorganisaties in het lokaal overleg regelingen vast voor een gehele of gedeeltelijke vergoeding van de kosten van:
 - a. reis-, verhuis- en pensioenkosten in verband met indiensttreding of overplaatsing van de werknemer;

- b. reis- en verblijfkosten in verband met dienstreizen.
2. Op de in lid 1 genoemde (nadere) regels is artikel 10.9 van toepassing.

Artikel 3.22 Onkosten in verband met promotie en in stand houden competentie

De werkgever kan in overleg met de werknemersorganisaties in het lokaal overleg regelingen vaststellen met betrekking tot 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 3.23 Beroepskosten

1. De werknemer heeft aanspraak op een verstrekking of vergoeding voor onkosten die hij in verband met zijn arbeid maakt indien daarvoor voorafgaande toestemming van de werkgever is verkregen.
2. Artikel 1.4 lid 5 is niet van toepassing.

Artikel 3.24 Indexering

De werkgever kan in overleg met de werknemersorganisaties in het lokaal overleg een afspraak maken over de indexering van de met het lokaal overleg afgesproken vergoedingen.

Paragraaf 3 Toelagen bijzondere diensten

Artikel 3.25 Toelage voor arbeid op ongebruikelijke werktijden

1. De werkgever kent aan de werknemer, behorend tot het ondersteunend en beheerspersoneel voor wie een lagere salarisschaal geldt dan schaal 11 en die anders dan bij wijze van overwerk in opdracht arbeid verricht binnen de in het tweede lid genoemde tijden, een toelage toe.
2. Met inachtneming van het gestelde in lid 4 bedraagt de extra vergoeding per gewerkt uur een percentage van het salaris per uur dat voor de werknemer geldt:
 - a. 40% voor de uren op maandag tot en met vrijdag tussen 0.00 en 7.00 uur en tussen 20.00 uur en 24.00 uur en de uren op zaterdag.
 - b. 75% voor de uren op zondag en feestdagen.
 - c. Vervallen
3.
 - a. De genoemde percentages worden berekend over ten hoogste het salaris per uur van schaal 7 nummer 10.
 - b. Ingeval de werknemer gebruik maakt van het keuzemodel wordt het in het tweede lid en onder sub a genoemde salaris per uur berekend over het salaris zonder aftrek van eventueel in het keuzemodel ingezette bronnen in geld.
4. Voor een werknemer van een openbare universiteit die na 1 april 1997 in dienst is getreden, of voor een werknemer van een bijzondere universiteit die na 1 januari 2006 in dienst is 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 artikel 4.3 en mits het gaat om vaste werktijden.

5. In afwijking van lid 1 kan de werkgever in overeenstemming met het lokaal overleg een nadere regeling afspreken voor een toelage voor werk op ongebruikelijke werktijden voor wetenschappelijk personeel met een patiëntenzorgtaak.

Artikel 3.26 Afbouw toelage voor arbeid op ongebruikelijke werktijden

1. De werkgever kent een aflopende toelage toe aan de werknemer van wie de vergoeding als bedoeld in artikel 3.25 buiten zijn toedoen blijvend wordt verlaagd door de werkgever als gevolg van de beëindiging of vermindering van een toelage, die minimaal twee jaar, zonder een wezenlijke onderbreking als bedoeld in lid 6, voor beëindiging heeft bestaan.
2. Er is aanspraak op een aflopende toelage over een periode van maximaal één vierde deel van het aantal maanden waarin de toelage heeft bestaan, met een maximum van 36 maanden. De aflopende toelage wordt in drie periodes van maximaal 12 maanden uitbetaald en bedraagt respectievelijk 75%, 50% en 25% van de verlaging van de toelage.
3. De werkgever kent een blijvende toelage toe aan de werknemer van vijftien jaar of ouder van wie de toelage als bedoeld in artikel 3.25 een blijvende verlaging ondergaat als gevolg van het buiten zijn toedoen door de werkgever beëindigen of verminderen van een minimaal vijftien jaar, zonder wezenlijke onderbreking als bedoeld in lid 6, bestaande toelage.
4. Indien de werkgever tijdens de periode van afbouw van een toelage aan de werknemer een nieuwe toelage toekent, zoals bedoeld in 3.25, dan wordt de afbouwtoelage verminderd met de nieuw ontvangen toelage.
5. Vervallen
6. Onder een wezenlijke onderbreking wordt verstaan een onderbreking, anders dan door ziekte, van langer dan 2 maanden.
7. De werkgever kan een bepaalde groep werknemers van 55 jaar en ouder die een toelage als bedoeld in artikel 3.25 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.
8. Vervallen

Artikel 3.27 Bereikbaarheids- en aanwezigheidsdienst

1. De werkgever kent de werknemer, behorend tot het ondersteunend en beheerspersoneel 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 verrichten van spoedeisend werk wordt toepassing gegeven aan het gestelde in artikel 3.28 met inachtneming van het volgende:
 - a. bij bereikbaarheidsdienst vangt het overwerk aan vanaf het moment waarop de werknemer zijn verblijfplaats buiten het terrein van de universiteit verlaat en eindigt het overwerk zodra hij zijn verblijfplaats buiten het terrein van de universiteit weer heeft bereikt, 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 3.28 Overwerk

1. De werkgever kent aan de werknemer, behorend tot het ondersteunend en beheerspersoneel 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 verlof, gelijk aan de duur van het overwerk. Daarnaast kent de werkgever extra verlof toe op basis van het vierde lid. Indien het dienstbelang zich verzet tegen het toekennen van verlof en/of extra verlof in tijd, wordt in plaats hiervan een bedrag in geld toegekend.
4. Het extra verlof of het bedrag in geld 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.

Artikel 3.29 Vervallen

Tekst van dit artikel is verplaatst naar Bijlage B artikel B.13.

Hoofdstuk 4

Arbeidsduur, vakantie en verlof

Paragraaf 1 Arbeidsduur en werktijden

Artikel 4.1 Volledige arbeidsduur

De volledige arbeidsduur per week bedraagt 38 uren.

Artikel 4.2 Werktijdenregeling

1. De werknemer is verplicht zich te houden aan de werktijdenregeling en de arbeids- en rusttijden, die door de werkgever voor hem zijn vastgesteld.
2. Inzake arbeidstijd, arbeidstijd op zondag en arbeid in nachtdienst, alsmede inzake rusttijd en pauze, is de standaardregeling van toepassing, als bedoeld in de Arbeidstijdenwet behoudens het gestelde in het volgende lid.
3. In afwijking van lid 2 kan de werkgever met de werknemersorganisaties in het lokaal overleg een collectieve regeling in de zin van artikel 1.3 van de Arbeidstijdenwet overeenkomen.
4. Het arbeidstijdenpatroon van de werknemer wordt zodanig vastgesteld dat de werknemer per week op niet meer dan 5 dagen en zoveel mogelijk aaneengesloten arbeid verricht.
5. Geen arbeid wordt verlangd op zaterdagen, zondagen en op feestdagen, als bedoeld in artikel 4.9.
6. Van het gestelde in lid 4 en 5 kan worden afgeweken, indien het belang van de instelling dat onvermijdelijk maakt.
7. De werknemer wordt bij de regeling van zijn arbeidstijd zo weinig mogelijk in zijn zondagsrust beperkt en hem wordt zoveel mogelijk de gelegenheid geboden op zondag en de voor hem geldende kerkelijke feestdagen zijn kerk te bezoeken.
8. Lid 7 vindt voor de werknemer, die in verband met zijn godsdienstige opvattingen de wekelijkse rustdag op een andere dag dan de zondag viert, overeenkomstige toepassing indien hij de werkgever hierom schriftelijk heeft verzocht.

Artikel 4.3 Bepaling bedrijfstijd en afwijkende werktijden

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 respectievelijk van 8.00 tot 22.00 uur en de uren op zaterdag van 7.00 tot 15.00 uur respectievelijk van 8.00 tot 16.00 uur.
3. Indien de bedrijfsvoering dit naar het oordeel van de werkgever vereist, is de werknemer verplicht overwerk, arbeid op ongebruikelijke werktijden of bereikbaarheids- en aanwezigheidsdienst of verschoven dienst te verrichten.

Artikel 4.4 Omvang individuele arbeidsduur

De werkgever bepaalt of een functie in de volledige of in minder dan de volledige arbeidsduur zal worden vervuld.

Artikel 4.4a Functiecontracten

1. Gedurende de looptijd van de huidige cao kan met een werknemer (wetenschappelijk personeel, dan wel ondersteunend- en beheerspersoneel vanaf schaal 11) met wederzijdse instemming van werkgever en werknemer een functiecontract worden gesloten ter aanvulling op het dienstverband. Als het

functiecontract bij aanvang van het dienstverband wordt afgesloten, kan de werknemer binnen een periode van 3 maanden zonder opgaaf van redenen besluiten met terugwerkende kracht af te zien van het functiecontract.

2. In een functiecontract worden resultaatgerichte afspraken vastgelegd in samenhang met de door de werkgever vastgestelde omvang van het dienstverband. Het functiecontract maakt onderdeel uit van de jaarlijkse gesprekscyclus tussen werknemer en leidinggevende. De werknemer draagt zelf de verantwoordelijkheid om invulling te geven aan vakantie en de arbeids- en rusttijden, met dien verstande dat het bepaalde in de Arbeidstijdenwet over de maximale arbeidsduur per week in acht wordt genomen.
3. Op werknemers met een functiecontract is de cao van toepassing, met uitzondering van:
 - a. de bepalingen met betrekking tot arbeidsduur en werktijden in de artikelen 4.2, 4.3 en 4.6 t/m 4.9;
 - b. de bepalingen met betrekking tot verlof in de artikelen 4.13a t/m 4.19a;
 - c. de bepalingen met betrekking tot het keuzemodel in de artikelen 5.1 lid 4, 5.4 lid 1 sub a, 5.5 en 5.6. In de overige bepalingen van het keuzemodel wordt in plaats van “vakantie-uren” gelezen “wederzijds overeengekomen extra werk”.Het totale aantal vakantie-uren per kalenderjaar wordt geacht te zijn opgenomen op 31 december van het kalenderjaar of bij einde dienstverband in de loop van het kalenderjaar.
4. In geval van onvoorziene omstandigheden, waaronder langdurige ziekte en bij zwangerschap, treden werkgever en werknemer in overleg over het al dan niet continueren van het functiecontract. Bij continuering van het functiecontract worden de te leveren arbeidsprestaties indien nodig herzien.
5. Ten behoeve van het functiecontract wordt in ieder geval schriftelijk (bijvoorbeeld in het verslag van het jaargesprek) vastgelegd:
 - a. de door werknemer te leveren arbeidsprestaties in relatie tot de omvang van het dienstverband;
 - b. de bereikbaarheid en aanwezigheid van de werknemer;
 - c. de mogelijkheid van sabbatical leave overeenkomstig artikel 4.16a.
6. Vervallen

Artikel 4.5 Vervallen

Paragraaf 2 Vakantie

Artikel 4.6 Vaststelling vakantie bijzondere universiteiten

Voor de bijzondere universiteiten geldt dat de vakantie van de werknemer in afwijking van artikel 7:638 BW wordt vastgesteld met inachtneming van het bepaalde in deze paragraaf.

Artikel 4.7 Opbouw en opname vakantie

1. Het aantal vakantie-uren per kalenderjaar bedraagt bij een volledige arbeidsduur 232 uren. Voor werknemers die geboren zijn voor 1 januari 1950 en die sinds 1 april 1997 onafgebroken in dienst zijn geweest bij een bij het ABP aangesloten werkgever (en daarmee vallen onder de overgangsmatregelen VUT/FPU van 1 april 1997), wordt het bovengenoemde aantal vakantie-uren

verminderd met 16 uur.

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. Vervallen
4. 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 3.25 en 3.27 en over de opbouw van vakantie tijdens onbetaald verlof en schorsing. Op deze (nadere) regels is artikel 10.9 van toepassing.
5. 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.
6. 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 te op nemen voor het aantal uren dat hij zonder collectieve sluiting op die dag zou hebben gewerkt.
7. Na instemming met het lokaal overleg kunnen, indien er sprake is van een solistische functie of een functie in een kleine werkeenheid, maximaal 56 vakantie-uren worden omgezet in extra te werken uren, uit te betalen met inachtneming van artikel 5.7 lid 2.
8.
 - 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 sub 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 sub c kan de werknemer een eventueel restant van de in een kalenderjaar opgebouwde vakantie-uren meenemen naar het daarop volgende kalenderjaar. De werknemer is dan verplicht om de meegenomen vakantie-uren volledig op te nemen voor het einde van dat volgende kalenderjaar, tenzij hij voor dat tijdstip 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 vakantie-uren die hij heeft meegenomen naar een volgend kalenderjaar en ook niet tijdig een schriftelijke afspraak over latere opname heeft gemaakt, is de werkgever gerechtigd - na overleg met de werknemer - tijdstippen vast te stellen waarop de werknemer deze vakantie-uren zal opnemen binnen 12

- maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de vakantie-uren zijn opgebouwd.
- f. Vakantie-uren vervallen 12 maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin ze zijn opgebouwd, tenzij de werknemer met toepassing van het bepaalde onder d een schriftelijke afspraak heeft gemaakt met de werkgever.
 - g. De uitkomsten onder subs b, c, d en e worden schriftelijk door de werkgever bevestigd.
9. Vervallen
10. De werkgever heeft de mogelijkheid ten aanzien van de werknemer of groepen van werknemers die voor 1 september 2003 jaarlijks adv valuteerde(n), lokaal af te spreken dit beleid te continueren. Het in lid 1 genoemde vakantietegoed van de werknemer wordt dan verminderd met het aantal gevaluteerde vakantie-uren.
11. 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 zijn 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 sub 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 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 vakantie-uren met het vakantietegoed wordt begrensd tot en met zes maanden na de eerste ziektedag.
12. Op vakantie-uren die zijn opgebouwd voor 1 januari 2013 blijven de bepalingen uit de cao 1 maart 2010 t/m 31 december 2010 en de op 31 december 2012 geldende lokale regelingen van toepassing.

Artikel 4.8 Vervallen

Tekst van dit artikel is verplaatst naar Bijlage B artikel B.16.

Artikel 4.8a Overgangsbepaling leeftijdsuren

Op 1 januari 2013 vervalt de opbouw van extra vakantie-uren in verband met leeftijd voor werknemers van bijzondere en openbare universiteiten. Voor de werknemer die op 31 december 2012 een dienstverband heeft met een universiteit geldt tot 1 januari 2018 de overgangsregeling in artikel B.16.

Paragraaf 3a Verlof, niet-zijnde vakantieverlof

Artikel 4.9 Verlof op feestdagen

1. Als feestdagen gelden: Nieuwjaarsdag, Goede Vrijdag, Eerste Paasdag, Tweede Paasdag, 5 mei, Hemelvaartsdag, Eerste en Tweede Pinksterdag, Eerste en Tweede Kerstdag, de nationale feestdag waarop de verjaardag van de Koning of de Koningin wordt gevierd en andere daartoe in overeenstemming met het lokaal overleg vastgestelde dagen.

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. Verlof op een in het eerste lid genoemde feestdag wordt verleend met behoud van bezoldiging.

Artikel 4.10 Verlof bij ziekte

1. De werknemer die wegens ziekte geheel of gedeeltelijk verhinderd is zijn arbeid te verrichten, geniet van rechtswege geheel of gedeeltelijk verlof overeenkomstig het bepaalde in de ZANU.
2. De werknemer die wegens ziekte geheel of gedeeltelijk verlof geniet heeft recht op loondoorbetaling overeenkomstig het bepaalde in de ZANU.
3. Het eerste en tweede lid van dit artikel, en het bepaalde in de ZANU, zijn niet van toepassing op de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt. Deze werknemer heeft gedurende dertien weken recht op 100% loondoorbetaling als hij geheel of gedeeltelijk verlof geniet wegens ziekte. Na dertien weken stopt het recht op loondoorbetaling. Op een wettelijk te bepalen datum wordt de periode van dertien weken verkort naar zes weken. Vanaf dat moment geldt de termijn van 6 weken.

Artikel 4.11 Verlof in verband met zwangerschap, bevalling, adoptie, pleegzorg, calamiteiten- en ander kortdurend verzuimverlof, kortdurend en langdurend zorgverlof en ouderschapsverlof

1. Op verlof in verband met zwangerschap, bevalling, adoptie en pleegzorg, op 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 4.17 kan vaststellen in overeenstemming met de werknemersorganisaties in het lokaal overleg.
2. Op de in lid 1 onder c genoemde (nadere) regels is artikel 10.9 van toepassing.

Artikel 4.12 Verlof bij zwangerschap en bevalling

1. De vrouwelijke werknemer die op grond van de Wet arbeid en zorg zwangerschapsverlof en bevallingsverlof geniet, heeft gedurende dit verlof recht op volledige doorbetaling van de bezoldiging.
2. De werknemer die recht heeft op het in eerste lid genoemde verlof is verplicht mee te werken aan de aanvraag van een uitkering krachtens de Wet arbeid en zorg bij het UWV. Deze uitkering wordt in mindering gebracht op het bedrag waarop de werknemer op grond van het eerste lid recht heeft.
3. Conform de Wet arbeid en zorg bedraagt de totale duur van het zwangerschaps- plus het bevallingsverlof ten minste 16 weken, waarvan ten minste 10 weken bevallingsverlof. De bepalingen over de feitelijke duur en het tijdstip van opname uit de Wet arbeid en zorg zijn hierbij van toepassing.
4. De aanvullende bepalingen uit de Wet arbeid en zorg zijn van overeenkomstige toepassing.

Artikel 4.13 Verlof ten behoeve van adoptie en pleegzorg

1. De werknemer heeft recht op vier weken verlof bij adoptie of opname van een pleegkind ter duurzame verzorging en opvoeding, op te nemen tijdens het in het door de Wet arbeid en zorg vastgestelde tijdvak.
2. Dit verlof is onbezoldigd, tenzij de werkgever nadere regels heeft vastgesteld ter aanvulling van de uitkering krachtens de Wet arbeid en zorg. De Wet arbeid en zorg kent een recht op uitkering toe aan de werknemer.

Paragraaf 3b Ouderschapsverlof

Artikel 4.13a Doorbetaald ouderschapsverlof

Het in deze paragraaf bepaalde betreft het recht op (gedeeltelijk) doorbetaald ouderschapsverlof. 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 4.13b 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 blijkens verklaringen uit de gemeentelijke basisadministratie 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 4.13c Omvang, duur en invulling van het verlof

1. Het aantal uren verlof waarop de werknemer ten hoogste recht heeft 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 4.13d Recht op verlof

1. Het recht op verlof bestaat indien het dienstverband ten minste een jaar heeft geduurd.
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 4.13e Aanvraag verlof

1. De werknemer meldt het voornemen verlof 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;
 - b. het aantal uren verlof per week;
 - c. 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 spreiding van de uren over de week op grond van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang wijzigen, tot vier weken voor het tijdstip van ingang van het verlof.
4. Indien op grond van artikel 4.13c, lid 4, sub b, het verlof is opgedeeld, zijn het eerste tot en met derde lid van dit artikel op iedere periode van toepassing.

Artikel 4.13f (Financiële) consequenties

1. De werknemer behoudt over de verlofuren 62,5% van zijn bezoldiging.
2. Tijdens het verlof vindt geen opbouw van vakantie-uren plaats over de uren van het ouderschapsverlof.
3. Een reiskostenvergoeding woon-werkverkeer wordt naar rato van de feitelijke werkdagen aangepast.
4. Gedurende ziekte of arbeidsongeschiktheid, niet zijnde zwangerschaps- of bevallingsverlof, vindt 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 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 4.13g Intrekking of wijziging

1. De werkgever kan een verzoek van de werknemer om het verlof niet op te nemen of niet voort te zetten op grond van onvoorziene omstandigheden afwijzen indien een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich hiertegen verzet.
2. De werkgever hoeft aan het verzoek niet met ingang van een vroeger tijdstip gevolg te geven dan vier weken na het verzoek. In het geval dat het verlof met toepassing van het eerste lid na het tijdstip van ingang daarvan niet wordt voortgezet, vervalt het recht op het overige deel van het verlof.
3. Indien op grond van artikel 4.13c, lid 4, sub b, het verlof is opgedeeld, zijn het eerste en het tweede lid van dit artikel op iedere periode van toepassing.

Artikel 4.13h Hardheidsclausule

Voor die gevallen waarin de artikelen 4.13a tot en met 4.13g niet voorzien of kennelijk onredelijk uitwerken, kan de werkgever een bijzondere regeling treffen met de werknemer.

Artikel 4.13i Vervallen

Paragraaf 3c Overig verlof, waaronder sabbatical leave

Artikel 4.14 Kortdurend zorgverlof

1. Bij ziekte van de partner, ouders, kinderen (stief-, schoon- of pleegfamilieleden daaronder begrepen) of andere in artikel 5.1 lid 2 van de Wet arbeid en zorg genoemde personen, 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. Met overeenkomstige toepassing van de Wet arbeid en zorg behoudt de werknemer 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 hem geldende wettelijke minimumloon, en ten hoogste 70% van het maximum dagloon als bedoeld in artikel 17 eerste lid van de Wet financiering sociale verzekeringen.
3. Het verlof dat de periode genoemd in lid 2 te boven gaat, wordt toegekend tenzij het dienstbelang zich daartegen verzet.

Artikel 4.15 Calamiteiten en ander kort verzuim verlof

1. De werknemer die op grond van de Wet arbeid en zorg recht heeft op calamiteiten- en ander kort verzuimverlof, waaronder verlof om te voldoen aan een wettelijke verplichting of kraamverlof, heeft gedurende dit verlof recht op behoud van zijn bezoldiging met inachtneming van het derde lid.
2. Onder een calamiteit wordt verstaan een plotselinge gebeurtenis waarvoor de werknemer zonder uitstel maatregelen moet treffen en dit een onmiddellijke onderbreking van de arbeid vergt.
3. Het recht op loondoorbetaling bij calamiteiten geldt voor maximaal twee dagen per kalenderjaar.

Artikel 4.16a Sabbatical leave

1. De werkgever kan de werknemer op zijn verzoek verlof van langere duur verlenen voor een sabbatical leave.
2. Onder sabbatical leave wordt verstaan een langere verlofperiode, waarbinnen de werknemer algemeen of gericht aandacht besteedt aan de eigen employability.
3. Bij toekenning van sabbatical leave maken de werkgever en werknemer in elk geval afspraken over de wijze van invulling en opname van het verlof, de duur van het verlof, de al dan niet doorbetaling van de bezoldiging, de betaling van de pensioenpremie en het inzetten door de werknemer van gespaarde vakantie-uren, bedoeld in artikel 5.5, voor een deel van de verlofperiode.
4. Bij het inzetten door de werknemer van gespaard verlof voor sabbatical leave kent de werkgever een premie toe, indien er naar het oordeel van de werkgever ook sprake is van een bedrijfsbelang.

Artikel 4.16b en 4.16c Vervallen

Tekst verplaatst naar Bijlage B, artikel B.18 en B.19.

Artikel 4.17 Lokale regels inzake buitengewoon verlof, waaronder vakbondsverlof

1. In aanvulling op het bepaalde in deze paragraaf kan de werkgever in overeenstemming met de werknemersorganisaties in het lokaal overleg nadere regelingen vaststellen inzake verlof voor het verrichten van bepaalde activiteiten, in verband met bepaalde bijzondere persoonlijke omstandigheden of ter aanvulling op de bepalingen van de Wet arbeid en zorg. Deze nadere regels kunnen onder meer betrekking hebben op de duur en omvang van het verlof, de al dan niet (gedeeltelijke) doorbetaling van de bezoldiging, de voorwaarden voor verlof en de betaling van de pensioenpremie.
2. Op de in lid 1 genoemde (nadere) regels is artikel 10.9 van toepassing.

Artikel 4.18 Overig buitengewoon verlof

In aanvulling op het bepaalde in deze paragraaf of in aanvulling op nadere lokale regels kan de werkgever de werknemer op zijn verzoek in geval van bijzondere omstandigheden buitengewoon verlof verlenen. De werkgever bepaalt of dit verlof al dan niet met behoud van gehele of gedeeltelijke bezoldiging wordt verleend en kan daaraan voorwaarden stellen.

Artikel 4.19 Gevolg van niet-hervatting van het werk

De werknemer die na afloop van het verleende verlof zijn arbeid niet hervat, wordt geacht met onmiddellijke ingang een aanvraag tot ontslag te hebben ingediend, tenzij de werknemer naar het oordeel van de werkgever binnen een redelijke termijn aannemelijk maakt dat er geldige redenen waren om de arbeid niet te hervatten. In het laatste geval wordt het verlof geacht te zijn verlengd tot het tijdstip waarop deze geldige redenen hebben opgehouden te bestaan.

Artikel 4.19a tot en met 4.23 Vervallen

Tekst verplaatst naar bijlage B, artikel B.20 en B.21.

Hoofdstuk 5

Keuzemodel arbeidsvoorwaarden

Artikel 5.1 Randvoorwaarden

1. Om werknemers in staat te stellen een verantwoorde keuze te maken zullen de instellingen de werknemers goed informeren over de mogelijke keuzen in het ruilen van arbeidsvoorwaarden en de individuele gevolgen van een keuze in fiscale zin, voor de sociale zekerheid of voor pensioenaanspraken.
2. De werknemer is zelf verantwoordelijk voor de gevolgen van zijn keuze.
3. Bij de toepassing van het keuzemodel is artikel 1.4 lid 5 niet van toepassing.
4. De toepassing van het keuzemodel mag er niet toe leiden dat het voor de werknemer beschikbaar aantal vakantie-uren onder vier maal de voor de werknemer geldende arbeidsduur per week uitkomt.

Artikel 5.2 Definities

1. Onder bronnen worden de arbeidsvoorwaarden verstaan die 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 5.3 Bronnen

1. De werknemer kan kiezen uit de navolgende bronnen in tijd en geld:
 - a. vakantie-uren, met een maximum van 76 vakantie-uren per boekjaar;
 - b. salaris, vakantiegeld, eindejaarsuitkering en vaste toelagen.
2. Met de werknemersorganisatie in het lokaal overleg kunnen nadere afspraken gemaakt worden over invoering van extra bronnen.
3. Het maximum genoemd in lid 1, sub a, geldt niet voor zover de vakantie-uren worden ingezet voor het doel genoemd in artikel 5.4, lid 1, sub f.

Artikel 5.4 Doelen

1. De werknemer kan kiezen uit de navolgende doelen in tijd en geld:
 - a. extra vakantie-uren;
 - b. vervallen;
 - c. doelen die zijn vastgesteld in overeenstemming met het lokaal overleg;
 - d. extra inkomen te maximeren op een bedrag overeenkomend met 38 vakantie-uren per boekjaar;
 - e. extra opbouw ABP ExtraPensioen volgens de regels van het ABP-pensioenreglement;
 - f. een flexibele werkduur, zoals genoemd in artikel 5.6, 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 5.5, 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. Met de werknemersorganisaties in het lokaal overleg kunnen nadere afspraken gemaakt worden over invoering van extra doelen.

Artikel 5.5 Meerjaren spaarmodel

1. Gedurende minimaal 3 en maximaal 5 jaar kunnen jaarlijks, naast de vakantie-uren genoemd in artikel 5.3 lid 1 sub a, nog 72 extra vakantie-uren worden opgespaard ten behoeve van een langdurige, aaneengesloten verlofperiode of om met ingang van 1 januari 2018 tijdelijk minder uren te werken per week. De duur van het aaneengesloten langdurig verlof is tenminste gelijk aan het aantal vakantie-uren dat in de gekozen periode is gespaard. Artikel 5.7 lid 3 is van overeenkomstige toepassing.
2.
 - a. Indien het gespaarde verlof wordt opgenomen ten behoeve van een sabbatical leave, verleent de werkgever bij opname van het opgespaarde verlof 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 het volgende 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. Indien het gespaarde verlof wordt opgenomen om tijdelijk minder uren te werken per week, komen werkgever en werknemer op individuele basis de duur en de wijze van invulling en opname van het verlof overeen. Artikel 5.9 lid 4 is van overeenkomstige toepassing.
4. Tenzij anders overeengekomen, wordt het in het meerjaren spaarmodel opgespaarde verlof uiterlijk opgenomen binnen een jaar na afloop van de spaarperiode. Niet opgenomen verlof vervalt 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 dient het opgespaarde verlof direct voorafgaand hieraan te worden opgenomen. Indien en voor zover dit niet mogelijk is, vindt uitbetaling plaats. Deze uitbetaling geschiedt onder de condities als vermeld in artikel 5.7 lid 2.

Artikel 5.6 De flexibele werkduur

1. Een werknemer heeft recht op een flexibele werkduur, tenzij het belang van de bedrijfsvoering zich hiertegen verzet.
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 extra 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 voor de vakantieaanspraak is in Bijlage G 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. 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.
6. Indien toepassing van de flexibele werkduur leidt tot extra vakantie-uren, worden deze gelijkgesteld aan vakantie als bedoeld in artikel 4.7. Een en ander laat onverlet het gestelde in artikel 4.7 lid 8.

Artikel 5.7 De waarde van bronnen en doelen

1. De waarde van bronnen en doelen in tijd wordt in de standaard van vakantie-uren uitgedrukt.
2. De waarde van een vakantie-uur, indien er een ruil plaats vindt met een bron of doel in geld is door partijen bepaald op 0,704% van het salaris per maand bij een volledige arbeidsduur. In deze percentages zijn opgenomen de vakantie-uitkering en de structurele eindejaarsuitkering.
3. Bij doelen die in een later boekjaar worden genoten zal een vakantie-uur waardevast een vakantie-uur blijven.

Artikel 5.8 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 uitsluitend betrekking hebben op één boekjaar, tenzij in het model de keuzemogelijkheid uitdrukkelijk tot meerdere boekjaren is aangegeven.

Artikel 5.9 De beslissing

1. De beslissing op het ingediende verzoek wordt door de werkgever schriftelijk aan de werknemer meegedeeld.
2. In gevallen waarbij tijd in tijd of geld in geld wordt omgezet, honoreert de werkgever het verzoek van de werknemer.
3. Ten aanzien van een verzoek tot omzetting van tijd in geld of geld in tijd kan de werkgever, nadat hij 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 rooster technische aard;
 - d. wegens het niet voorhanden zijn van voldoende werk;
 - e. wegens het niet voorhanden zijn van voldoende financiering.

Artikel 5.10 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 6

Personeelsbeleid

Paragraaf 1 Dienstverband en instrumenten personeelsbeleid

Artikel 6.1 Sollicitatieprocedure

De werkgever handelt bij werving en selectie conform de code van de Nederlandse Vereniging voor Personeelsbeleid.

Artikel 6.2 Medische keuring

1. In de gevallen bedoeld in artikel 4 van de Wet op de Medische keuringen (Stb. 1997, 365) kan een dienstverband eerst worden aangegaan of gewijzigd, nadat de belanghebbende op grond van de uitslag van een geneeskundige keuring geschikt is verklaard voor de uitoefening van de functie.
2. Een medische keuring zal alleen plaatsvinden indien specifieke functie-eisen voor de vervulling van de functie zijn geformuleerd die in medische termen kunnen worden vertaald. Een medische keuring zal naar haar aard, inhoud en omvang beperkt worden tot het doel waarvoor zij wordt verricht.
3. De uitslag van de keuring in lid 1 wordt binnen 14 dagen na de keuring schriftelijk aan belanghebbende medegedeeld.
4. Binnen 14 dagen na ontvangst van de mededeling in lid 3 kan de belanghebbende, die op medische gronden niet in dienst wordt genomen, een gemotiveerd verzoek tot herkeuring indienen bij de werkgever.
5. De herkeuring vindt plaats binnen 4 weken na ontvangst van het desbetreffende verzoek.
6. De werkgever stelt nadere regels vast voor de procedure en de betaling van de kosten die aan de medische keuring zijn verbonden. Op deze (nadere) regels is artikel 10.9 van toepassing.

Artikel 6.3 Aandacht groepen met achterstand

1. In het werving- en selectiebeleid zal de werkgever een stimuleringsbeleid voeren gericht op vrouwen, werknemers met een arbeidsbeperking, allochtonen en andere groepen werknemers in een achterstands- of anderszins kwetsbare positie op de arbeidsmarkt.
2. In overleg met de werknemersorganisaties in het lokaal overleg wordt een plan van aanpak opgesteld om dit beleid gestalte te geven.
3. Van het gevoerde beleid doet de werkgever jaarlijks achteraf verslag.

Artikel 6.4 Benoemingseisen

De werkgever kan voor de onderscheiden functieprofielen van het wetenschappelijk personeel benoemingseisen vaststellen waaraan door de betrokkene moet worden voldaan om voor een dienstverband in aanmerking te komen.

Artikel 6.5 Loopbaanvorming

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. Aan iedere werknemer met een dienstverband voor bepaalde tijd van twee jaar of meer zal de gelegenheid worden geboden een loopbaanadvies in te winnen bij een professionele 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 6.5a **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 op grond van artikel 2.2a lid 4 met maximaal drie maanden worden verlengd in geval van genoten zwangerschaps- en bevallingsverlof of een langdurige periode van ziekte of arbeidsongeschiktheid.
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 6.6 **Jaargesprek**

1. De werknemer heeft, met inachtneming van door de werkgever nader te stellen regels, tenminste eenmaal per jaar een gesprek met zijn direct leidinggevende over de wijze waarop, met inachtneming van het functioneren in het afgelopen tijdvak, de werknemer gedurende een af te spreken toekomstig tijdvak zijn functie zal vervullen of zijn loopbaan zal vervolgen alsmede de voorwaarden waaronder dat dient te geschieden. In het jaargesprek wordt onder meer aandacht besteed aan:
 - a. het welbevinden van de werknemer (waaronder fysieke en mentale gezondheidsaspecten),
 - b. de inzetbaarheid, waaronder kennis en vaardigheden, gespiegeld aan toekomstige behoeften, de voorziene loopbaan- en persoonlijke ontwikkeling en de daarbij noodzakelijke scholing, alsmede de termijnen waarbinnen deze gerealiseerd zal worden en
 - c. het motivatieaspect.
2. Deze gesprekken zullen plaatsvinden in een open sfeer met gelijkwaardige inbreng van beide partijen; te maken afspraken worden schriftelijk vastgelegd en geëvalueerd.
3. Meerjarige loopbaanontwikkelingsdoelstellingen en –afspraken worden vastgelegd in een persoonlijk ontwikkelplan. Deze afspraken en doelstellingen worden schriftelijk vastgelegd en geëvalueerd.

Artikel 6.7 **Beoordeling**

1. Over de wijze waarop de werknemer zijn functie heeft uitgeoefend en over zijn gedragingen tijdens de uitoefening van die functie wordt periodiek een beoordeling opgemaakt.
2. De werkgever stelt regels vast voor beoordelingen.
3. De werknemer is verplicht de beoordeling voor gezien te ondertekenen.

Artikel 6.8 **Opleidings- en begeleidingsplan promovendus**

1. De werkgever ziet er op toe dat, na overleg met de promovendus en in overeenstemming met de aangewezen begeleider dan wel de promotor voor de promovendus een op hem afgestemd opleidings- en begeleidingsplan wordt vastgesteld en dat dit plan binnen 3 maanden na de aanvang van het dienstverband aan de promovendus wordt uitgereikt.
2. Het opleidings- en begeleidingsplan wordt tegen het einde van het eerste jaar nader ingevuld voor de verdere duur van het dienstverband en wordt zo nodig van jaar tot jaar bijgesteld.
3. In het opleidings- en begeleidingsplan wordt in ieder geval vastgelegd:
 - a. welke kennis en vaardigheden dienen te worden verworven en op welke wijze dit dient plaats te vinden;
 - b. wie voor de promovendus optreedt als begeleider, dat wil zeggen onder wiens toezicht de promovendus werkzaam is en wie de promotor is. Indien de begeleider niet de promotor is, wordt bovendien vastgelegd dat de promovendus bij de aanvang van het promotieonderzoek alsmede op die momenten die beslissend zijn voor de voortgang van het onderzoek, doch ten minste eenmaal per jaar, een gesprek heeft over het promotieonderzoek 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.

Artikel 6.9 **Scholing en ontwikkeling**

1. Om de kennis en vaardigheden van de werknemer aan te laten sluiten bij de behoefte van de werkgever en 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 en ontwikkelen hiervan zijn een gezamenlijke verantwoordelijkheid en verplichting van werkgever en werknemer. De werknemer krijgt jaarlijks de beschikking over ten minste twee ontwikkelingsdagen om te kunnen werken aan zijn duurzame inzetbaarheid. Ontwikkelingsdagen mogen op basis van een voor het einde van het jaar gemaakte schriftelijke afspraak tussen werkgever en werknemer worden gespaard. Indien er geen afspraak, als bedoeld in de vorige volzin is gemaakt, vervallen niet-gebruikte ontwikkelingsdagen bij het einde van het kalenderjaar. Ontwikkelingsdagen zijn geen vakantiedagen en niet verkoopbaar. Niet-benutte ontwikkelingsdagen vervallen bij het einde van het dienstverband. De besteding van de dagen kunnen worden vastgelegd in een portfolio van de werknemer.
2. 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. De werkgever zal de noodzakelijke faciliteiten aan de werknemer verlenen.

3. De werknemer heeft recht op scholing en kan de werkgever op grond daarvan verzoeken hem 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 zijn functie, zal de werkgever faciliteiten verlenen.
5. Als dit bijdraagt tot de loopbaanontwikkeling van de werknemer, zal de werkgever, ook indien er 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 rond terugbetaling van de kosten van een studie of opleiding en kan nadere regels vaststellen betreffende de verlening van faciliteiten zoals genoemd in lid 5.
7. Op de in lid 6 genoemde (nadere) regels is artikel 10.9 van toepassing.

Paragraaf 2 **Disciplinaire maatregelen, schorsing, non-activiteit voor openbare universiteiten**

Artikel 6.10 **Algemeen**

Indien een werkgever aan een werknemer van een openbare universiteit een disciplinaire maatregel oplegt, is het bepaalde in deze paragraaf van toepassing.

Artikel 6.11 **Vervallen**

Artikel 6.12 **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 na te laten of te doen.
3. De werkgever kan met betrekking tot het opleggen van een disciplinaire maatregel nadere regels vaststellen.

Artikel 6.13 **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 6.14 **Schorsing**

1. De werknemer is van rechtswege in zijn functie geschorst, wanneer hij op grond van een wettelijke maatregel of op grond van de Wet bijzondere opnemingen in psychiatrische ziekenhuizen, van zijn vrijheid is beroofd.
2. De werknemer is niet van rechtswege in zijn functie geschorst, wanneer de vrijheidsbeneming het gevolg is van een maatregel die getroffen is in het belang van de volksgezondheid.

Artikel 6.15 **Non-activiteit**

1. Onverminderd de regels rond het opleggen van een disciplinaire maatregel, zoals genoemd in artikel 6.12, kan de werkgever de werknemer op non-actief stellen:
 - a. als een strafrechtelijke vervolging met betrekking tot een misdrijf tegen hem is ingesteld;
 - b. wanneer de werkgever hem op de hoogte heeft gesteld van het voornemen hem in het kader van een disciplinaire maatregel onvoorwaardelijk ontslag te geven, dan wel wanneer hem 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 6.16 **Inhouden bezoldiging schorsing en non-activiteit**

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 inverzekeringstelling 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 hij 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 7

Pensioen, sociale zekerheid en sociale voorzieningen

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 vanwege de werkgever, tenzij anders is overeengekomen.
3. Indien een werknemer binnen 10 jaar voorafgaand aan de AOW gerechtigde leeftijd een nieuw dienstverband aanvaardt met een lager salaris, kunnen werkgever en werknemer op grond van artikel 3.5, 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.
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 7.2 Ziekte en arbeidsongeschiktheid

1. Op de werknemer en de gewezen werknemer, bedoeld in artikel 7.1 lid 1, die wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid geheel of gedeeltelijk verhinderd is arbeid te verrichten is van toepassing:
 - a. hetgeen is bepaald in de ZANU;
 - b. hetgeen is bepaald in het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.
2. Op de (gewezen) werknemer anders dan in lid 1 zijn de wettelijke werknemersverzekeringen van toepassing.
3. Behoudens strijdigheid met de wettelijke werknemersverzekeringen zijn de artikelen 2 t/m 19, 41 t/m 47, 51c en 51d van de ZANU van overeenkomstige toepassing op de (gewezen) werknemer in lid 2.
4. Dit artikel is niet van toepassing op de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

Artikel 7.3 Werkloosheidsuitkering

1. Bij gehele of gedeeltelijke werkloosheid kan de (gewezen) werknemer, bedoeld in artikel 7.1 lid 1, aanspraak hebben op een uitkering ingevolge de WW indien hij voldoet aan de bepalingen van de WW, alsmede op een bovenwettelijke uitkering ingevolge de BWNW indien hij voldoet aan de bepalingen van de BWNW.
2. In afwijking van lid 1 kan de (gewezen) werknemer, bedoeld in artikel 7.1, lid 1 bij gehele of gedeeltelijke werkloosheid ontstaan vóór 1 januari 2001 aanspraak hebben op een ontslaguitkering overeenkomstig de WNU.
3. Voor de (gewezen) werknemer anders dan in lid 1 en 2 zijn bij werkloosheid uitsluitend de wettelijke werknemersverzekeringen van toepassing.
4. Tijdens de looptijd van deze cao zullen partijen - behoudens het gestelde in het vijfde lid - geen wijzigingen in de WNU en BWNW doorvoeren.
5. Over wijzigingen als gevolg van aanpassingen in de relevante wetgeving zullen partijen nader overleg voeren, conform het bepaalde in artikel 49b WNU en artikel 20 BWNW.
6. Dit artikel is niet van toepassing op de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

Artikel 7.4 en 7.5 Vervallen

Artikel 7.6 Overlijdensuitkering

1. Na het overlijden van de werknemer wordt de bezoldiging 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 geregistreerde 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, 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.

Hoofdstuk 8 Einde dienstverband

Paragraaf 1 Bepalingen openbare universiteiten

Artikel 8.1 Algemene bepalingen voor openbare universiteiten

1. De werkgever, die bevoegd is tot het aangaan van een dienstverband, geeft schriftelijk ontslag voor de gehele of gedeeltelijke omvang 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 zijn 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. Het tweede en vierde lid van dit artikel zijn niet van toepassing op de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

Artikel 8.2 Vakantie en verlof

De werknemer die bij het einde van het dienstverband nog aantoonbare eerder opgebouwde vakantie- of verlofaanspraken heeft en niet in de gelegenheid is gesteld die op te nemen, heeft recht op een uitkering in geld tot een bedrag van het salaris (inclusief vakantie- en eindejaarsuitkering) overeenkomend met de aanspraak.

Artikel 8.3 Einde dienstverband voor bepaalde tijd

1. De werknemer die een dienstverband heeft voor bepaalde tijd, wordt geacht te zijn ontslagen na verloop van de termijn waarvoor het dienstverband is aangegaan.
2. Een dienstverband voor bepaalde tijd kan tussentijds, gemotiveerd en indien sprake is van een redelijke grond, door werkgever en werknemer 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 6 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 of bij een dienstverband met de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.
3. De werkgever informeert de werknemer schriftelijk uiterlijk een maand voordat een dienstverband voor bepaalde tijd eindigt:
 - a. over het al dan niet voortzetten van het dienstverband; en
 - b. bij voortzetting over de voorwaarden waaronder hij het dienstverband wil voortzetten.Indien de werkgever de verplichting niet nakomt is artikel 7:668 lid 3 van het BW van overeenkomstige toepassing, waarbij onder loon salaris moet worden verstaan.

4. 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 8.4 Einde dienstverband voor onbepaalde tijd

1. De werkgever kan, tenzij er sprake is van een opzegverbod zoals genoemd in artikel 8.7, het dienstverband uitsluitend beëindigen indien er sprake is van een redelijke grond.
2. Het ontslag dient schriftelijk, met redenen omkleed, en met inachtneming van de geldende opzegtermijn te geschieden.
3. De opzegtermijn voor werkgever en werknemer bedraagt:
 - a. 3 maanden ingeval de werknemer bij het begin van de opzegtermijn 12 maanden of langer onafgebroken in dienst was;
 - b. 2 maanden in de overige gevallen;
 - c. in afwijking hiervan 1 maand bij een dienstverband dat is aangegaan na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.
4. Bij ontslag als gevolg van een reorganisatie in de zin van artikel 9.1 bedraagt de opzegtermijn 3 maanden of 1 maand bij een dienstverband dat is aangegaan na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.
5.
 - a. Een werknemer kan bij wijze van disciplinaire maatregel ontslagen worden zonder dat een opzegtermijn geldt en zonder dat opzegverboden van toepassing zijn.
 - b. Onverminderd het bepaalde in artikel 8.7 lid 1 sub a kan een werknemer zonder opzegtermijn worden ontslagen in geval van blijvende arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of gebreken.
 - c. Een werknemer kan zonder opzegtermijn worden ontslagen indien de werknemer op grond van de Vreemdelingenwet niet langer voldoet aan het vereiste voor de benoembaarheid.
6. Indien de werkgever voornemens is het dienstverband met de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd nog niet heeft bereikt te beëindigen wegens onbekwaamheid of ongeschiktheid van de werknemer voor zijn functie, onderzoekt de werkgever of er andere passende werkzaamheden beschikbaar zijn, tenzij het tekortschieten te wijten is aan schuld of toedoen van de werknemer.
7. Het dienstverband eindigt in ieder geval met ingang van de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.

Artikel 8.5 Opzegging door de werknemer

1. De opzegging door de werknemer kan uitsluitend 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.
2. Van de voor de werknemer geldende opzegtermijn, zoals genoemd in artikel 8.3 en 8.4, 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 8.6 Ontslagvolgorde

Voor zover het bij de te vervallen arbeidsplaats(en) om uitwisselbare functies gaat, wordt de ontslagvolgorde per categorie onderling uitwisselbare functies als volgt vastgesteld:

- a. per instelling of organisatie-eenheid en categorie uitwisselbare functies worden werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt het eerst voor ontslag in aanmerking gebracht. Vervolgens worden werknemers met het kortste dienstverband binnen de instelling 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: 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 zijn ontslag voor het functioneren van de organisatie-eenheid te bezwaarlijk zou zijn, kan de werkgever afwijken van voornoemde volgorde.

Artikel 8.7 Opzegverboden

1. Het is de werkgever verboden het dienstverband voor onbepaalde tijd op te zeggen en het dienstverband voor bepaalde tijd tussentijds op te zeggen:
 - a1. gedurende de tijd dat de werknemer ongeschikt is tot het verrichten van zijn werkzaamheden wegens ziekten of gebreken, tenzij de ongeschiktheid:
 - ten minste 104 weken heeft geduurd;
 - ten minste 13 weken heeft geduurd in geval van een AOW-gerechtigde werknemer. Op een wettelijk te bepalen datum wordt de periode van dertien weken verkort naar zes weken. Vanaf dat moment geldt de termijn van 6 weken;
 - is aangevangen nadat de werknemer schriftelijk in kennis is gesteld van het voornemen hem ontslag te verlenen dan wel er sprake is van een situatie genoemd in artikel 8.8;
 - a2. 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%;
 - b. gedurende de tijd dat de werknemer als dienstplichtige is opgeroepen om zijn militaire dan wel vervangende dienst te vervullen;
 - c. gedurende de zwangerschap; de werkgever kan ter staving van de zwangerschap een verklaring van een arts of van 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 daar aan voorafgaande zwangerschap en die aansluit op dat bevallingsverlof.
2. De werkgever kan het dienstverband van een werknemer niet opzeggen wegens:
 - a. het geldend maken door de werknemer van het recht op ouderschapsverlof;

- b. het huwelijk of de partnerregistratie van de werknemer;
 - c. 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;
 - d. het geplaatst zijn op een kandidatenlijst voor het medezeggenschaporgaan, als bedoeld in artikel 1.1 sub o;
 - e. het uitoefenen van taken, voortvloeiend uit het lidmaatschap van het medezeggenschapsorgaan als bedoeld in artikel 1.1 sub o en wegens genoemd lidmaatschap voor een periode van twee jaar, na de beëindiging hiervan;
 - f. het lidmaatschap van een vaste commissie van het orgaan onder sub e genoemd;
 - g. het lidmaatschap van de arbo commissie en gedurende een periode van twee jaar na de beëindiging hiervan;
 - h. het zijn van deskundige werknemer als bedoeld in artikel 13 lid 1 van de Arbeidsomstandighedenwet;
 - i. het zijn van ambtelijk secretaris van het medezeggenschaporgaan onder sub e genoemd;
 - j. 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.
 6. Aan de werknemer die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is zijn arbeid te verrichten, kan conform het bepaalde in artikel 3 derde lid sub e ZANU ontslag worden verleend.

Artikel 8.8 Ontslag tijdens ziekte

1. Onverminderd het bepaalde in artikel 8.7 lid 1 sub a kan aan de werknemer die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is zijn arbeid te verrichten, ontslag worden verleend, indien hij 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 hem 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 de werkgever hem in de gelegenheid stelt, of;
 - c. zijn medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 25 tweede lid van de WIA.
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 8.9 **Bezwaar tegen ontslagbesluit**

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 die 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 als gevolg van een reorganisatie of volgende uit opheffing functie, overtolligheid van personeel, het verlies van een vereiste voor benoembaarheid of wegens onbekwaamheid of ongeschiktheid, niet zijnde een ontslag in de zin van artikel 8.3 lid 1, gaat niet eerder in dan een week nadat de werkgever de beslissing op het bezwaar heeft genomen. Bij gedwongen ontslag in geval van een reorganisatie bij een openbare universiteit is tevens artikel 9.15 lid 3 van toepassing.

Artikel 8.10 **Redelijke en billijke regeling**

Indien werkgever en werknemer overeenkomen het dienstverband te beëindigen, treft de werkgever een regeling die redelijk en billijk is.

Paragraaf 2 **Bepalingen bijzondere universiteiten**

Artikel 8.11 **Opzegging en ontslagvolgorde**

1. Opzegging door de werkgever dan wel de werknemer dient schriftelijk met redenen omkleed en met inachtneming van de geldende opzegtermijn te geschieden.
2. De opzegtermijn bedraagt, tenzij anders wordt overeengekomen, in afwijking van artikel 7:672 tweede en derde lid BW:
 - a. 3 maanden ingeval de werknemer bij het begin van de opzegtermijn 12 maanden of langer onafgebroken in dienst was;
 - b. 2 maanden in de overige gevallen;
 - c. in afwijking hiervan 1 maand bij een dienstverband dat is aangegaan na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.
3. Een dienstverband voor bepaalde tijd kan slechts tussentijds worden opgezegd, indien dat schriftelijk is overeengekomen.
4. Het dienstverband eindigt in ieder geval met ingang van de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.
5. Artikel 8.7 eerste lid sub a2 is van overeenkomstige toepassing.

Artikel 8.12 **Mededeling, niet zijnde opzegging**

De werkgever informeert de werknemer schriftelijk uiterlijk een maand voordat een dienstverband voor bepaalde tijd eindigt:

- a. over het al dan niet voortzetten van het dienstverband; en
- b. bij voortzetting over de voorwaarden waaronder hij het dienstverband wil voortzetten.

Indien de werkgever de verplichting niet nakomt is artikel 7:668 lid 3 van het BW van toepassing, waarbij onder loon salaris moet worden verstaan.

Paragraaf 3 **Bijzondere omstandigheden einde dienstverband**

Artikel 8.13 **Uitbesteding en privatisering**

Bij uitbesteding of privatisering van onderdelen van de instelling zal voor de desbetreffende werknemers deze cao van overeenkomstige toepassing blijven of een bedrijfstak- of ondernemings-cao gelden.

Artikel 8.14 **Overgang van een samenhangende groep werknemers**

1. Indien er tussen twee werkgevers, die binnen de werkingsfeer van deze cao vallen, een gehele of gedeeltelijke overgang van een samenhangende groep werknemers wordt overeengekomen, behouden de betrokken werknemers alle rechten en plichten die voortvloeien uit deze cao, met uitzondering van lokale regelingen, als ware er sprake van een dienstverband bij dezelfde werkgever.
2. Met de werknemersorganisaties in het lokaal overleg kunnen in afwijking van het eerste lid andere afspraken worden gemaakt.

Paragraaf 4 **Transitievergoeding**

Artikel 8.15 **Transitievergoeding**

1. Met ingang van 1 januari 2018 maken werknemers van openbare universiteiten aanspraak op een transitievergoeding zoals deze geldt voor bijzondere universiteiten naar analogie van de artikelen 7:673 en 7:673a van het BW, voor zover de ontslagdatum na 31 december 2017 ligt.
2. De transitievergoeding is niet verschuldigd aan werknemers van openbare en bijzondere universiteiten waarmee vanaf 1 januari 2018:
 - a. het dienstverband voor onbepaalde tijd wordt beëindigd, of het tijdelijke dienstverband na afloop niet wordt voortgezet, wegens bedrijfseconomische redenen zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 3a van het BW en,
 - b. die aanspraak maken op een aansluitende BWNU-uitkering zoals bedoeld in artikel 6 van de BWNU 2017.
3. Indien de werknemer als bedoeld in het tweede lid voorafgaand aan het ontslag schriftelijk afstand doet van het recht op deze aansluitende BWNU-uitkering, maakt deze werknemer alsnog aanspraak op de transitievergoeding.
4. Dit artikel is niet van toepassing op de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

Hoofdstuk 9

Reorganisaties

Paragraaf 1 Reorganisatie

Artikel 9.1 Begrip reorganisatie

Onder reorganisatie bij een universiteit of een onderdeel daarvan wordt verstaan een verandering in de organisatie, zoals bedoeld in artikel 25 eerste lid, onderdeel a tot en met f van de Wet op de ondernemingsraden, die betrekking heeft op de universiteit of op een belangrijk onderdeel daarvan, met directe en ingrijpende rechtspositionele gevolgen voor werknemers.

Artikel 9.2 In kennis stellen van voornemen tot reorganisatie

1. De werknemersorganisaties in het lokaal overleg en het bevoegde medezeggenschapsorgaan worden tijdig schriftelijk in kennis gesteld van een voorgenomen reorganisatie.
2. Het voornemen tot reorganisatie omvat, voor zover mogelijk, informatie met betrekking tot de volgende onderwerpen, doch in ieder geval informatie betreffende de onderwerpen genoemd onder a, b, f en g:
 - a. de aanleiding tot de reorganisatie;
 - b. het doel van de reorganisatie;
 - c. de aard en omvang van de reorganisatie;
 - d. de financiële en/of formatieve randvoorwaarden;
 - e. de uitgangspunten en randvoorwaarden met betrekking tot de consequenties voor het personeel;
 - f. de procedure die zal worden gevolgd bij de voorbereiding en uitvoering van de reorganisatie, inclusief een globale planning in de tijd;
 - g. de verwachte rechtspositionele gevolgen in algemene zin.

Artikel 9.3 Bespreking ingrijpende rechtspositionele gevolgen

Het lokaal overleg wordt in de gelegenheid gesteld ten minste één keer de wijze waarop wordt omgegaan met de ingrijpende rechtspositionele gevolgen voor de betrokken werknemers te bespreken met de werkgever.

Artikel 9.4 Sociaal Plan

1. Indien er sprake is van ingrijpende rechtspositionele gevolgen voor werknemers wordt het Kader voor Sociaal Beleid, zoals opgenomen in paragraaf 2 van dit hoofdstuk, toegepast en wordt met werknemersorganisaties in het lokaal overleg overeengekomen of in aanvulling hierop een Sociaal Plan wordt opgesteld.
2. Onder ingrijpende rechtspositionele gevolgen voor werknemers wordt onder meer verstaan ontslag(dreiging), een belangrijke wijziging in de functie of overplaatsing naar een ander organisatieonderdeel.

Artikel 9.5 Reorganisatieplan en Personeelsplan

1. De werkgever stelt, in aansluiting op en met inachtneming van het reorganisatievoornemen, een Reorganisatieplan en een Personeelsplan op.
2. Het Reorganisatieplan beschrijft nauwkeurig de beoogde verandering van de organisatie. Het Reorganisatieplan vermeldt in ieder geval:

- a. doel en taak van de nieuwe organisatie-eenheid en haar onderdelen;
 - b. de kwantitatieve bezetting;
 - c. de kwalitatieve bezetting.
3. Het Personeelsplan beschrijft, op basis van het Reorganisatieplan, de te verwachten rechtspositionele gevolgen voor de individuele werknemer. Het plan vermeldt in ieder geval:
- a. van welke werknemers de organisatorische positie wijzigt en op welke wijze;
 - b. welke werknemers met ontslag bedreigd zijn;
 - c. voor welke werknemers anderszins de rechtspositie direct en ingrijpend wijzigt;
 - d. op welke wijze met inachtneming van het Kader voor Sociaal Beleid, en indien aanwezig het Sociaal Plan, met de te verwachten rechtspositionele gevolgen wordt omgegaan.
4. Het Personeelsplan komt na of gelijktijdig met het Reorganisatieplan tot stand.

Artikel 9.6 Vaststelling Reorganisatieplan

Over het Reorganisatieplan wordt door de werkgever niet beslist dan nadat het bevoegde medezeggenschapsorgaan in de gelegenheid is gesteld over het plan advies uit te brengen en geïnformeerd is over het voornemen van de werkgever om al dan niet uitbreiding te geven aan het Kader voor Sociaal Beleid.

Artikel 9.7 Vaststelling Personeelsplan

Over het Personeelsplan wordt door de werkgever niet beslist dan nadat elke in het plan genoemde werknemer in de gelegenheid is gesteld op het ten aanzien van hem in het plan vermelde een reactie kenbaar te maken.

Paragraaf 2 Kader voor sociaal beleid bij reorganisaties

Artikel 9.8 Uitgangspunten

1. Bij een reorganisatie zijn de volgende uitgangspunten van toepassing:
 - a. de werkgever streeft ernaar om gedwongen ontslagen zoveel mogelijk te voorkomen;
 - b. de werkgever zal de met ontslag bedreigde werknemer zo goed mogelijk ondersteunen bij het verwerven van een passende functie binnen of buiten de universiteit;
 - c. de werknemer en de werkgever spannen zich aantoonbaar, optimaal en actief in om de met ontslag bedreigde werknemer binnen of buiten de instelling aan het werk te houden; daarbij nemen werkgever en werknemer de verplichtingen in acht uit artikel 72a WW en de uitwerking daarvan in de Werkwijzer 72a WW.
2. Bij iedere reorganisatie geldt het Kader voor Sociaal Beleid bij reorganisaties uit deze cao. De werkgever kan met werknemersorganisaties in het lokaal overleg aanvullend op de artikelen 9.8 tot en met 9.14 een eigen kader voor sociaal beleid vaststellen.
3. De artikelen 9.8 lid 1b en 1c, artikel 9.8a, 9.11 tot en met 9.15 zijn niet van toepassing op de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

Artikel 9.8a Mobiliteitspremie

1. De werknemer die een schriftelijke mededeling van zijn ontslagdreiging wegens reorganisatie, als bedoeld in artikel 9.11, lid 2 heeft ontvangen, komt in aanmerking voor een mobiliteitspremie als hij op eigen verzoek ontslag neemt onder de voorwaarde, dat zijn ontslag geen uitkeringslasten (WW, BWNu of ZANU) voor de universiteit genereert.
2. Voor dit ontslag geldt geen opzegtermijn.
3. De hoogte van de mobiliteitspremie wordt bepaald met inachtneming van lid 4 en met behulp van de tabel uit bijlage K en is afhankelijk van:
 - de hoogte van het bruto maandsalaris;
 - het aantal dienstjaren tot een maximum van 12 jaren;
 - het tijdstip met ingang waarvan de werknemer ontslag neemt.
4. De mobiliteitspremie kan het totale bruto bedrag dat de werknemer aan salaris zou hebben ontvangen tijdens de resterende duur van zijn dienstverband, als hij geen ontslag op eigen verzoek had genomen, niet overschrijden.
5. De mobiliteitspremie mag de wettelijk geregelde maxima niet overschrijden.
6. Met inachtneming van lid 4 en 5 kan in het kader van een Sociaal Plan positief van de tabel uit bijlage K worden afgeweken.

Artikel 9.9 Ontslagvolgorde bij uitwisselbare functies

Voor zover het bij het vervallen van arbeidsplaats(en) als gevolg van een reorganisatie om uitwisselbare functies gaat, zoals bedoeld in de Ontslagregeling (Staatscourant 2015, nr. 12685), wordt de ontslagvolgorde per categorie onderling uitwisselbare functies als volgt vastgesteld:

- a. binnen de organisatie-eenheid waarop de inkrimping betrekking heeft, worden werknemers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt het eerst voor ontslag in aanmerking gebracht; vervolgens worden werknemers met het kortste dienstverband binnen de instelling voor ontslag in aanmerking gebracht;
- b. bij ontslag van tien of meer werknemers tegelijkertijd binnen de organisatie-eenheid, kan de werkgever het genoemde sub a toepassen per leeftijdsgroep: 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 bekwaaamheden beschikt dat zijn ontslag voor het functioneren van de organisatie-eenheid te bezwaarlijk zou zijn, kan de werkgever afwijken van voornoemde volgorde.
- d. voor personeel dat werkzaam is bij een bijzondere universiteit geldt de ontslagvolgorde uit de Ontslagregeling (Staatscourant 2015, nr. 12685).

Artikel 9.10 Andere ontslagvolgorde

1. De werkgever kan in afwijking van artikel 9.9 in overleg met werknemersorganisaties in het lokaal overleg een andere ontslagvolgorde vaststellen als het belang van de instelling of de organisatie-eenheid dat vereist.
2. Voor personeel dat werkzaam is bij een bijzondere universiteit geldt de ontslagvolgorde uit de Ontslagregeling (Staatscourant 2015, nr. 12685).

Artikel 9.11 Ontslagbeschermingstermijn

1. De werkgever zal gedurende een periode van 10 maanden het dienstverband van een werknemer die op grond van een reorganisatie met ontslag bedreigd wordt, niet opzeggen.
2. De periode van 10 maanden vangt aan op de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin aan de werknemer schriftelijk mededeling is gedaan van zijn ontslagdreiging. Deze mededeling wordt niet verzonden voordat het Reorganisatieplan is vastgesteld.

Artikel 9.12 Onderzoek passende werkzaamheden

Gedurende de ontslagbeschermingstermijn van artikel 9.11 en de opzegtermijn ex artikel 8.4 lid 4 tot het einde van het dienstverband worden de mogelijkheden van herplaatsing in passende werkzaamheden binnen of buiten de universiteit zorgvuldig onderzocht. Daarbij is artikel 9.12a van toepassing.

1. Gedurende de periode van het herplaatsingsonderzoek kan aan de werknemer in redelijkheid andere arbeid dan die hij gewoonlijk verricht, worden opgedragen.
2. Herplaatsing kan geschieden in de vorm van een proefplaatsing van maximaal 12 maanden.
3. Gedurende de periode van het herplaatsingsonderzoek kan de werknemer buiten de instelling worden gedetacheerd. De detachering behoeft instemming van de werknemer. De met de werknemer gemaakte afspraken over de detachering worden schriftelijk vastgelegd.
4. Een proefplaatsing of detachering heeft tot gevolg dat de ontslagbeschermingstermijn wordt verlengd met de duur van de werkzaamheden, rekening houdend met het aantal uren dat dit tijdelijke werk wordt verricht. Deze verlenging bedraagt maximaal 12 maanden.

Artikel 9.12a Passende functie

Van een passende functie is sprake indien de werknemer dan wel herplaatsingskandidaat naar het oordeel van de werkgever:

- beschikt over de kennis en kunde die noodzakelijk worden geacht om de functie naar behoren te kunnen uitoefenen dan wel;
- indien de werknemer dan wel herplaatsingskandidaat naar het oordeel van de werkgever binnen 12 maanden om-, her- of bijgeschoold kan worden;
- en hem deze functie in verband met zijn persoonlijkheid, zijn omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten redelijkerwijs kan worden opgedragen; tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich tegen plaatsing verzetten.

Artikel 9.13 Vervulling interne vacature

De werknemer die met ontslag wordt bedreigd als gevolg van een reorganisatie, zoals genoemd in artikel 9.1, heeft bij de vervulling van een interne vacature voorrang. De werkgever ziet erop toe dat de met ontslag bedreigde werknemer wordt geplaatst op een conform artikel 9.12a passende functie.

Artikel 9.14 Employability

1. De in het kader van een reorganisatie met ontslag bedreigde werknemer zal, op initiatief van de werkgever of op verzoek van de werknemer, in aanmerking komen voor een of meer op de persoonlijke situatie afgestemde voorzieningen, zoals:
 - om-, her-, of bijscholing, zowel gericht op het verruimen van de mogelijkheden voor herplaatsing als op het vergroten van de kansen op de externe arbeidsmarkt;

- outplacement;
 - andere voorzieningen die het uitzicht op een passende functie vergroten.
2. De kosten van de in het eerste lid genoemde voorzieningen worden door de werkgever gedragen.
 3. Indien de werknemer naar het oordeel van de werkgever niet voldoende meewerkt ten behoeve van zijn eigen employability, vervalt de aanspraak op een herplaatsingsonderzoek, zoals genoemd in artikel 9.12 en op de in het eerste lid genoemde op de persoonlijke situatie afgestemde voorzieningen, alsmede het bepaalde in lid 5. Het dienstverband kan dan direct met inachtneming van de opzegtermijn worden beëindigd.
 4. Indien de werknemer bedoeld in het derde lid heeft geweigerd een passende functie te aanvaarden, kan het dienstverband met inachtneming van de opzegtermijn worden beëindigd en vindt geen toetsing ex artikel 9.15 plaats. Indien de werknemer bedoeld in het derde lid weigert medewerking te verlenen aan het herplaatsingsonderzoek, kan de werkgever de toetsingscommissie ex artikel 9.15 verzoeken direct een uitspraak te doen.
 5. De werknemer wordt gedurende het herplaatsingsonderzoek, en tot uiterlijk twee jaar na de ontslagdatum voor zover hij werkloos is, op zijn verzoek geïnformeerd over vacatures binnen de instelling. Hij zal voor deze vacatures als interne kandidaat worden beschouwd.

Paragraaf 3 Toetsingscommissie

Artikel 9.15 Toetsingscommissie voor Openbare Universiteiten

1. In het kader van het beleid gericht op het voorkomen van gedwongen werkloosheid is er voor de openbare universiteiten op bedrijfstakniveau een toetsingscommissie.
2. Deze commissie heeft tot taak de toetsing van de in het kader van een reorganisatie bij een openbare universiteit afgesproken inspanningen van werkgever en werknemer, in geval er sprake is van een voornemen tot gedwongen ontslag.
3. Voor de werknemer in dienst bij een openbare universiteit geldt dat indien mocht blijken dat ondanks alle inspanningen gedwongen ontslag onvermijdelijk is, dat het dienstverband niet zal worden beëindigd alvorens de toetsingscommissie op bedrijfstakniveau uitspraak heeft gedaan over de door de werkgever en de werknemer geleverde inspanningen in het kader van het afgesproken Sociaal Plan.
4. 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 effectivering van het ontslag.
5. Van de termijn genoemd in het vierde lid kan gemotiveerd door de commissie worden afgeweken.
6. Uitspraken bij meerderheid van de toetsingscommissie zijn bindend voor de werkgever.
7. De werknemer aan wie ontslag wordt verleend na de uitspraak van de toetsingscommissie behoudt het recht bezwaar te maken tegen dit ontslagbesluit.
8. De commissie bestaat uit twee leden benoemd door de werknemersorganisaties en twee leden benoemd door de werkgevers.
9. De commissie legt haar werkwijze in een eigen reglement vast.

Hoofdstuk 10

Slotbepalingen

Bijzondere bepalingen ten aanzien van speciale groepen

Paragraaf 1 Student-assistent

Artikel 10.1 Definitie student-assistent

1. De bepalingen in deze paragraaf hebben uitsluitend betrekking op de student-assistent.
2. Onder student-assistent wordt verstaan degene die bij een universiteit is ingeschreven als student en die tevens als werknemer een bijdrage levert aan het wetenschappelijk onderwijs of onderzoek.
3. In afwijking van het tweede lid kan een student-assistent ook worden ingezet voor niet-structurele en bedrijfsvoeringstaken.

Artikel 10.2 Aangaan, duur, omvang en einde dienstverband student-assistent

1. Met de student-assistent kan een dienstverband voor bepaalde tijd worden aangegaan.
2. De werkgever stelt regels vast met betrekking tot reiskosten en voor de duur en de omvang van het dienstverband van de student-assistent. Op de hiervoor genoemde (nadere) regels is artikel 10.9 van toepassing.
3. Het dienstverband met de student-assistent eindigt in ieder geval zodra de student zijn status van student verliest.

Artikel 10.3 Uitsluitingen student-assistent

De artikelen 1.5 lid 2, 2.2 lid 5, 3.3, 3.5, 3.13 t/m 15, 3.18, 3.21 en 6.9, 8.3 lid 3 en 8.12 zijn niet van toepassing op de student-assistent.

Artikel 10.4 Salaris student-assistent

1. Het salaris van de student-assistent wordt vastgesteld volgens de desbetreffende schaal van Bijlage A bij deze cao.
2. Het aan een student-assistent toe te kennen salaris wordt bepaald door de fase waarin hij zich binnen de opleiding bevindt of het aantal behaalde studiepunten. Voor de bepaling hiervan kan de werkgever nadere regels stellen.

Paragraaf 2 Medisch/klinisch wetenschappelijk personeel

De bepalingen uit deze paragraaf hebben betrekking op de werknemer die tevens een dienstverband heeft of werkzaam is bij het academisch ziekenhuis of Universitair Medisch Centrum.

Artikel 10.5 Aangaan dienstverband medisch/klinisch wetenschappelijk personeel

Het aangaan van een dienstverband bij de universiteit met een werknemer die tevens in dienst is van het academisch ziekenhuis of Universitair Medisch Centrum, 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 of Universitair Medisch Centrum.

Artikel 10.6 Nadere afspraken medisch/klinisch wetenschappelijk personeel

Ten aanzien van de werknemer die zowel werkzaam is of een dienstverband heeft bij het academisch ziekenhuis of Universitair Medisch Centrum 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/of het bepaalde van de cao voor academische ziekenhuizen;
- c. de wijze waarop de aansprakelijkheidsverzekering wordt geregeld.

Paragraaf 3 Rechtspositie UvA

Artikel 10.7 Rechtspositie UvA

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.

Paragraaf 4 Algemeen

Artikel 10.8 Lokaal overleg

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

Artikel 10.9 (Nadere) regels

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 deze cao betrekking hebbende (nadere) regels gelden of de desbetreffende bepalingen van de cao Nederlandse Universiteiten deel 1 of 2 verlenging 1 september 2003 tot en met 31 augustus 2004 van toepassing, voor zover niet in strijd met de cao.

Artikel 10.10 Vervallen

Artikel 10.11 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, voor zover niet in strijd met de cao.

Artikel 10.12 Hardheidsclausule

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

Bijlage A

Financiële arbeidsvoorwaarden

2 juli 2016 tot en met 30 juni 2017

Paragraaf 1 Salarisontwikkeling

In het kader van de cao Nederlandse Universiteiten 2 juli 2016 tot en met 30 juni 2017 is over de salarisontwikkeling het volgende overeengekomen:

Per 1 januari 2016 worden de salarissen aanvullend op de in de vorige cao overeengekomen 1,0% verhoogd met 0,8%. Per 1 januari 2017 worden de salarissen verhoogd met 1,4% met uitzondering van de jeugdsalarisschalen die met 5,0% worden verhoogd. Per 1 juli 2017 vervalt de jeugdsalarisschaal voor 21-jarigen.

Paragraaf 2 Eindejaarsuitkering

1. Vanaf 2009 bedraagt de eindejaarsuitkering 8,3% van het in het kalenderjaar ontvangen salaris. De bodem van de eindejaarsuitkering bedraagt € 2.250,-.
2. Voor werknemers in jeugdsalarisschalen en SOM-leerlingen van de VU bedraagt de bodem van de eindejaarsuitkering 15% van het in het kalenderjaar ontvangen salaris met een maximum van € 2.250,-.
3. Voor werknemers met een Wajong-uitkering geldt geen bodem in de eindejaarsuitkering.

Paragraaf 3 Percentages en bedragen werknemersverzekeringen en pensioen

In 2017 gelden de volgende bedragen en premies voor het pensioen en sociale verzekeringen:

Verzekering / pensioen	Franchise in €	Maximum premieplichtig bedrag in €	Premiepercentage werkgever	Premiepercentage werknemer
Pensioen				
Keuzepensioen (OP/NP)	13.150	n.v.t.	14,77 %	6,33 %
Algemene nabestaandenwet (ANW), compensatie	13.150	n.v.t.	0,28 %	0,12 %
Overgangspremie VPL	n.v.t.	n.v.t.	2,6 %	0 %
Arbeidsongeschiktheidspensioen (AOP)	20.100	n.v.t.	0,21 %	0,09 %
Werknemersverzekeringen				
Arbeidsongeschiktheid (WAO/WIA) inclusief kinderopvang	n.v.t.	53.701 per jaar 206,54 per dag	6,66 %	n.v.t.
Uitvoeringsfonds voor de overheid (UFO),	n.v.t.	53.701 per jaar 206,54 per dag	0,78 %	n.v.t.
Zorgverzekeringswet (Zvw)	n.v.t.	53.701 per jaar 206,54 per dag	6,65 %	n.v.t.

Bronnen:

Premietabel ABP 2017 (https://www.abp.nl/images/24.0006.16_premietabel_2017.pdf)

Nieuwsbrief Loonheffingen 2017 (http://download.belastingdienst.nl/belastingdienst/docs/nieuwsbrief_loonheffingen_2017_lh2091t73fd.pdf)

Paragraaf 4 Salaristabellen

Definities

MVU = minimum vakantie-uitkering

H2 = Hoogleraar 2

H1 = Hoogleraar 1

P = Promovendus

SA = Student-assistent

TOIO = Technisch ontwerper in opleiding

Tabel 4.1 Salaristabel per 01-01-2017

TREDE	SALARISCHALEN											FUNCTIESCHALEN											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	H2	H1	P	SA	TOIO
0	1.606	1.640	1.673	1.712	1.775	1.904	2.161	2.465	2.709	2.588	3.475	4.210	4.815	5.059	5.485	5.941	6.438	7.072	5.334	5.941	2.222	1.828	
1	1.673	1.712	1.712	1.744	1.853	1.958	2.222	2.588	2.840	2.709	3.605	4.332	4.940	5.180	5.636	6.101	6.644	7.296	5.485	6.101	2.588		
2	1.744	1.775	1.775	1.815	1.958	2.096	2.343	2.709	2.984	2.840	3.722	4.453	5.059	5.334	5.787	6.268	6.856	7.526	5.636	6.268	2.709	1.958	
3	1.775	1.853	1.853	1.904	2.096	2.222	2.465	2.840	3.111	2.984	3.839	4.577	5.180	5.485	5.941	6.438	7.072	7.766	5.787	6.438	2.840	2.096	
4	1.815	1.904	1.958	2.027	2.161	2.283	2.526	2.917	3.238	3.111	3.954	4.693	5.334	5.636	6.101	6.644	7.296	8.016	5.941	6.644		2.283	
5	1.853	1.958	2.027	2.096	2.222	2.343	2.588	2.984	3.358	3.238	4.084	4.815	5.485	5.787	6.268	6.856	7.526	8.268	6.101	6.856			
6	1.904	2.027	2.096	2.161	2.283	2.404	2.647	3.045	3.475	3.358	4.210	4.940	5.636	5.941	6.438	7.072	7.766	8.532	6.268	7.072			
7		2.096	2.161	2.222	2.343	2.465	2.709	3.111	3.605	3.475	4.332	5.059	5.787	6.101	6.644	7.296	8.016	8.805	6.438	7.296			
8			2.222	2.283	2.404	2.526	2.773	3.179	3.722	3.605	4.453	5.180	5.861	6.268	6.856	7.526	8.268	9.085	6.644	7.526			
9			2.283	2.343	2.465	2.588	2.840	3.238		3.722	4.577	5.334		6.438	7.072	7.766	8.532	9.375	6.856	7.766			
10				2.404	2.526	2.647	2.917	3.292			3.839	4.693	5.405						7.072	8.016			
11											3.954	4.757							7.296	8.268			
12											4.084								7.526	8.532			
13																			7.766	8.805			
14																				9.085			
15																					9.375		

Tabel 4.2a Jeugdsalarisschalen en minimumvakantie-uitkering per 01-01-2017

Leeftijd	1	2	3	4	5	MVU
15	847	866				79,20
16	847	866	883	900		79,20
17	847	866	883	900	935	79,20
18	1.008	1.032	1.052	1.077	1.116	95,04
19	1.173	1.198	1.223	1.251	1.299	110,88
20	1.335	1.365	1.391	1.424	1.477	126,72
21	1.498	1.532	1.565	1.597	1.660	142,56
>22						158,40

Tabel 4.2b Jeugdsalarisschalen en minimumvakantie-uitkering per 01-07-2017

Leeftijd	1	2	3	4	5	MVU
15	847	866				79,20
16	847	866	883	900		79,20
17	847	866	883	900	935	79,20
18	1.008	1.032	1.052	1.077	1.116	95,04
19	1.173	1.198	1.223	1.251	1.299	110,88
20	1.335	1.365	1.391	1.424	1.477	126,72
>21						158,40

Tabel 4.3 Loonschalen werknemers met een arbeidsbeperking per maand (100-120% Wet Minimumloon) in het kader van de Participatiewet¹

Minimumloon per 1 januari 2017		per maand
23 jaar en ouder (100%)	€	1.551,60
23 jaar en ouder (105%)	€	1.629,18
23 jaar en ouder (110%)	€	1.706,76
23 jaar en ouder (115%)	€	1.784,34
23 jaar en ouder (120%)	€	1.861,92

Tabel 4.3a Loonschalen werknemers met een arbeidsbeperking per maand (100-120% Wet Minimumloon) in het kader van de Participatiewet²

Minimumloon per 1 juli 2017		per maand
22 jaar en ouder (100%)	€	1.565,40
22 jaar en ouder (105%)	€	1.643,67
22 jaar en ouder (110%)	€	1.721,94
22 jaar en ouder (115%)	€	1.800,21
22 jaar en ouder (120%)	€	1.878,48

Tabel 4.4a Minimumjeugdlonen per 1 januari 2017³

Leeftijd		per maand
22 jaar	85,0%	€ 1.318,85
21 jaar	72,5%	€ 1.124,90
20 jaar	61,5%	€ 954,25
19 jaar	52,5%	€ 814,60
18 jaar	45,5%	€ 706,00
17 jaar	39,5%	€ 612,90
16 jaar	34,5%	€ 535,30
15 jaar	30,0%	€ 465,50

Tabel 4.4b Minimumjeugdlonen per 1 juli 2017⁴

Leeftijd		per maand
21 jaar	85,0%	€ 1.330,60
20 jaar	72,5%	€ 1.095,80
19 jaar	61,5%	€ 860,95
18 jaar	52,5%	€ 743,55
17 jaar	45,5%	€ 618,35
16 jaar	39,5%	€ 540,05
15 jaar	34,5%	€ 469,60

Bron:

<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/minimumloon/inhoud/bedragen-minimumloon-2017>

- 1) De genoemde minimumlonen bewegen mee met het wettelijk minimumloon.
- 2) De genoemde minimumlonen bewegen mee met het wettelijk minimumloon.
- 3) De genoemde minimumlonen bewegen mee met het wettelijk minimumloon.
- 4) De genoemde minimumlonen bewegen mee met het wettelijk minimumloon.

Bijlage B

Oude regelingen waaronder oud seniorenbeleid

Paragraaf 1 tot en met 6: vervallen

Paragraaf 7 Overgangsregeling toelagen

Artikel B.13 Garantieregeling 2005

1. Met de in dit artikel genoemde oude toelage wordt bedoeld:
In de cao-NU 2004-2005: voor de werknemer in dienst van de bijzondere universiteiten de toelage op grond van de artikelen 3.25.4 en 3.27.2.
In de cao-NU 2004-2005: voor de werknemer in dienst van de openbare universiteiten de toelage op grond van de artikelen 3.25 en 3.27.
Met de in dit artikel genoemde nieuwe toelage wordt bedoeld: de toelage op grond van de artikelen 3.25 en 3.27 van de cao-NU 2006-2007.
2. Met de in dit artikel genoemde periode van 2 jaar wordt bedoeld de periode van 2 jaar voorafgaand aan 1 januari 2006 en zonder een onderbreking van langer dan 2 maanden, anders dan door ziekte.
3. Met het in dit artikel bedoelde jaarinkomen wordt bedoeld het jaarsalaris plus toelagen op grond van art. 3.13, lid 2, en 3.16 op 31 december 2005.
4. Deze garantieregeling geldt voor de werknemer die op 31 december 2005 in dienst was en minimaal gedurende de periode van 2 jaar een toelage heeft ontvangen.
5. Een werknemer voor wie, berekend over de periode van 2 jaar, het verschil op jaarbasis tussen de oude en de nieuwe toelage, uitsluitend als gevolg van de inwerkingtreding van deze cao, minimaal 3 procent bedraagt van het jaarinkomen, heeft ter compensatie recht op een maandelijks garantietoelage.
6. De hoogte van de garantietoelage is gelijk aan het maandgemiddelde van de ontvangen toelagen over de periode van 2 jaar.
7. De werknemer bedoeld in lid 5 heeft tot 1 april 2006 eenmalig de keuze tussen de nieuwe toelage of de garantietoelage. Deze werknemer behoudt tot 1 april 2006 de oude toelage.
8. Wanneer de werknemer op basis van vrijwilligheid een andere functie aanvaardt, vervalt de garantietoelage.
9. Wanneer de werknemer op eigen verzoek zijn arbeidspatroon wijzigt, wordt de garantietoelage naar evenredigheid van de wijziging van het arbeidspatroon verminderd. Bedraagt de verminderde garantietoelage minder dan 3 procent van het jaarinkomen, dan vervalt de garantietoelage.

Artikel B.14 Overgangsregeling Feestdagenvergoeding 2005

1. De werknemer van een universiteit die een aantoonbaar recht heeft op een vergoeding voor een dienst op een feestdag conform artikel 3.30.1 van de cao Nederlandse Universiteiten 2004-2005, heeft met ingang van 1 januari 2011 tot het einde van zijn dienstverband opnieuw aanspraak op deze vergoeding.
2. De vergoeding bestaat, naast een toelage conform artikel 3.25 lid 2 onder b, per kalenderjaar uit evenzoveel vervangende verlofdagen als er in dat jaar feestdagen, als bedoeld in artikel 4.9 van de cao voorkomen, voor zover althans deze feestdagen niet samenvallen met een zaterdag of zondag.

Artikel B.15 **Garantietoelage afbouw arbeid op ongebruikelijke werktijden**

1. De werknemer voor wie een lagere salarisschaal geldt dan schaal 8 en waarvan de toelage door de wijziging per 1 januari 2008 van artikel 3.25 tweede lid sub c (aanpassing dagvenster) van de cao Nederlandse Universiteiten 2007-2010 op jaarbasis met ten minste € 300,- bruto blijvend wordt verlaagd, behoudt ook na 1 maart 2010 aanspraak op een blijvende toelage van 100%.
2. Deze garantietoelage wordt toegekend met inachtneming van artikel 3.26 lid 4 van de cao.
3. De werkgever kan er met instemming van de werknemer voor kiezen deze blijvende toelage per 1 januari 2011 af te kopen met een bedrag ter grootte van 50% van oorspronkelijk toelage over de resterende tijd van het dienstverband, over een maximumperiode van 10 jaar.

Paragraaf 8 **Overgangsregeling leeftijdsuren**

Artikel B.16 **Overgangsbepaling leeftijdsuren**

1. De werknemer van 30 jaar en ouder die op 31 december 2012 een dienstverband had bij een bijzondere universiteit en in verband met zijn leeftijd aanspraak op een aantal extra vakantie-uren had, behoudt dit aantal vakantie-uren tot 1 januari 2018, indien hij vanaf 31 december 2012 zonder onderbreking van meer dan 6 maanden in dienst blijft bij diezelfde universiteit. Het extra aantal vakantie-uren per kalenderjaar wordt vastgesteld - naar rato van de overeengekomen arbeidsduur - volgens onderstaande tabel en is afhankelijk van zijn leeftijd op 31 december 2012.

Leeftijd	Verhoging
30 t/m 39 jaar	8 vakantie-uren
40 t/m 44 jaar	16 vakantie-uren
45 t/m 49 jaar	24 vakantie-uren
50 t/m 54 jaar	32 vakantie-uren
55 t/m 59 jaar	40 vakantie-uren
60 jaar en ouder	48 vakantie-uren.
2. De werknemer die op 31 december 2012 een dienstverband had bij een bijzondere universiteit en die op 31 december 2012 de leeftijd van 18 jaar had, heeft nog aanspraak op 16 extra vakantie-uren in 2013, respectievelijk nog 8 vakantie-uren in 2014. De werknemer die op 31 december 2012 een dienstverband had bij een bijzondere universiteit en die op 31 december 2012 de leeftijd van 19 jaar had, heeft nog aanspraak op 8 extra vakantie-uren in 2013. Het voorgaande geldt, indien hij na 31 december 2012 onafgebroken in dienst blijft bij diezelfde universiteit.
3. De werknemer die op 31 december 2012 een dienstverband heeft bij een openbare universiteit, behoudt het aantal in 2012 opgebouwde extra leeftijdsuren die hem op grond van een lokale regeling waren toegekend tot 1 januari 2018, indien hij vanaf 31 december 2012 zonder onderbreking van meer dan 6 maanden in dienst blijft bij die zelfde werkgever.

Voor de (jongere) werknemer die volgens de oude lokale regeling bij het bereiken van een volgende leeftijdsgrens minder extra vakantie-uren krijgt toegekend, blijft de oude lokale regeling gelden totdat het aantal extra vakantie-uren tot nul is teruggebracht volgens die lokale regeling.
4. Werknemers die in dienst treden na 31 december 2012, hebben geen recht op de extra leeftijdsuren uit lid 1 tot en met lid 3.

Paragraaf 9 **Overgangsregeling levensloop**

Artikel B.17 **Overgangsbepaling levensloopregeling**

1. Opname van levensloop verlof met toepassing van artikel B.18 en B.19 is alleen mogelijk voor werknemers die op 31 december 2011 een spaartegoed hebben bij een levensloopinstelling.
2. Bij een spaarsaldo op 31 december 2011 van minder dan € 3.000 moet het tegoed worden opgenomen voor 1 januari 2014.
3. Bij een spaarsaldo op 31 december 2011 van minstens € 3.000 moet het tegoed worden opgenomen voor 1 januari 2022 en mag de werknemer blijven inleggen.

Artikel B.18 **Levensloop**

1. Een werknemer die gebruik wil maken van zijn levenslooptegoed heeft, voor zover dat in overeenstemming is met de fiscale regelgeving en de levensloopregeling van de instelling, het recht om hiervoor verlof op te nemen.
2. De werkgever stelt in overeenstemming met de werknemersorganisaties in het lokaal overleg een levensloopregeling vast, op basis van de in artikel B.19 opgenomen kaders.

Artikel B.19 **Kaders levensloopregeling**

1. De levensloopregeling maakt integraal deel uit van het keuzemodel.
2. Met de werknemersorganisaties in het lokaal overleg worden afspraken gemaakt over integratie van de meerjaren spaarvariant en de levensloopregeling in de lokale regeling.
3. Een werknemer kan vanaf één jaar na indiensttreding gebruik maken van levensloopverlof. Het verlof moet vier maanden tevoren worden aangevraagd. Bij zorgverlof en ouderschapsverlof kan een kortere termijn worden vastgesteld.
4. Bij opname door de werknemer van levensloopverlof gelden de afspraken over pensioengevendheid van levensloopverlof, zoals geaccordeerd tijdens de Pensioenkamer van 8 maart 2006. Daarnaast is voor de sector universiteiten het volgende nader overeengekomen:
 - bestaande afspraken over pensioenopbouw en sociale zekerheid bij sabbatical leave, ouderschapsverlof en zorgverlof blijven in stand,
 - bij levensloopverlof voor andere dan de hiervoor genoemde doelen geldt met ingang van 1 januari 2006 (of vanaf datum indiensttreding daarna) éénmaal per acht kalenderjaren, gedurende een periode van maximaal negen maanden, de reguliere verdeling tussen werkgever en werknemer bij de afdracht van de pensioenpremies.
5. Het meenemen van levensloopsaldo bij verandering van werkgever zal worden geregeld.
6. De wettelijk vastgelegde regelingen m.b.t. de sociale zekerheid zullen worden gevolgd. Ziekte tijdens het levensloopverlof heeft geen opschortende werking voor het verlof.
7. Wanneer het levensloopverlof een periode van drie maanden overschrijdt, wordt de periodiekdatum van de werknemer opgeschoven met het aantal volledige maanden dat het verlof langer duurt dan drie maanden.
8. Tijdens het levensloopverlof vindt geen opbouw van vakantie, zoals bedoeld in artikel 4.7, plaats.
9. De werknemer keert na afloop van levensloopverlof in principe terug in de oude functie.
10. Wanneer er tijdens het levensloopverlof van de werknemer een reorganisatie plaats vindt waarbij de

(voormalige) werkplek van de werknemer betrokken is, wordt de werknemer op gelijke wijze behandeld als de andere bij de reorganisatie betrokken werknemers.

Artikel B.19a Levensloopregeling en keuzemodel

1. Bij de inzet van de eindejaarsuitkering als doel in het keuzemodel kan de werknemer waarop de overgangsregeling van toepassing is, extra storten op een levenslooprekening, te maximeren op een bedrag overeenkomend met 38 vakantie-uren per boekjaar ervoor kiezen om maandelijks één twaalfde deel van zijn eindejaarsuitkering te storten op zijn levenslooprekening.
2. Met de werknemersorganisaties in het lokaal overleg kunnen nadere afspraken gemaakt worden verruiming van de mogelijkheden voor storting op een levenslooprekening.
3. Met de werknemersorganisaties in het lokaal overleg worden afspraken gemaakt over de samenloop van het meerjaren spaarmodel en de levensloopregeling van de instelling, en 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.

Paragraaf 10 Overgangsregeling seniorenregeling 2006

Artikel B.20 Overgangsrecht deelname seniorenregeling 2006

1. De werknemer die op 31 december 2012 gebruik maakt van de Seniorenregeling 2006, kan dit blijven doen tot de AOW-gerechtigde leeftijd.
2. De werknemer die op 31 december 2012 een dienstverband heeft bij de universiteit en die op 1 januari 2013 58 jaar of ouder is, kan tot uiterlijk 1 juli 2013 deelnemen aan de Seniorenregeling 2006 als hij dit voor 1 juli 2013 schriftelijk heeft vastgelegd.
3. De feitelijke deelname aan de Seniorenregeling 2006 mag ook later starten dan 1 januari 2014, doch uitsluitend wanneer het moment van de feitelijke start schriftelijk met de werkgever wordt vastgelegd voor 1 juli 2013. Als deelname op het vastgelegde tijdstip door onvoorziene gewijzigde omstandigheden niet meer redelijk of billijk blijkt, vervalt de verplichting om op dat moment de deelname te starten en spreken werknemer en werkgever een nieuwe startdatum af.
4. Werknemers die niet onder lid 1 of lid 2 vallen, kunnen niet deelnemen aan de Seniorenregeling 2006.

Artikel B.21 Seniorenregeling 2006

1. Vanaf het bereiken van de 59-jarige leeftijd heeft een voltijds werknemer volgens de bepalingen van dit artikel recht op een werkweek waarin 4 dagen ad 8 uren gewerkt worden en het volledig salaris gehandhaafd blijft, indien de werknemer gedurende de voor hem vastgestelde periode afstand doet van aanspraken op eventuele leeftijdsuren. Zijn aanspraak op vakantie-uren bedraagt 144 vrij opneembare vakantie-uren. Deze werknemer heeft het recht om 16 vakantie-uren terug te kopen door deelname aan het keuzemodel. Artikel 5.9 lid 3 is hierbij niet van toepassing.
2. De werknemer die gebruikelijk werkt op een collectief aangewezen dag heeft recht op verlof op deze dag, aanvullend op het in het eerste lid genoemde aantal van vrij opneembare vakantie-uren.
3. Vervallen per maart 2010.
4. Voor werknemers met een dienstverband voor minder dan de volledige werktijd geldt artikel 1.4 lid 5

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.
6. In verband met lid 1 worden tussen werkgever en werknemer tijdig afspraken gemaakt over evenredige taakvermindering. Deze afspraken worden jaarlijks herbevestigd. Het doel van deze afspraken is dat de inzet van de oudere werknemer zich concentreert op de taken waarin hij het best presteert, respectievelijk waarvoor hij het meeste interesse heeft, dan wel de taken waarbij hij de meeste waarde voor de instelling heeft.

Bijlage C

Overlegprotocol

Artikel C.1

Het overlegprotocol is een regeling zoals bedoeld in de overeenkomst tussen cao-partijen van 14 mei 1997, 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.

Artikel C.2

Partijen komen overeen open en reëel overleg te voeren op het niveau van de gezamenlijke universiteiten (bedrijfstak) en op het niveau van de universiteit. De cao en dit overlegprotocol strekken partijen tot wet.

Artikel C.3

Partijen streven er naar het overleg over een bepaalde aangelegenheid te voeren op één niveau, dat wil zeggen of op bedrijfstakniveau of op instellingsniveau. Bovendien streven partijen er naar dat op instellingsniveau duidelijk is op welke tafel het overleg wordt gevoerd. Indien een regeling op het gebied van arbeidsvoorwaarden of rechtspositie nadere invulling op instellingsniveau vereist of kan krijgen, wordt in het overleg op bedrijfstakniveau tevens uitdrukkelijk bepaald hoe de nadere invulling tot stand dient te komen, en of het overleg op instellingsniveau plaatsvindt in het lokaal overleg of in het bevoegde medezeggenschapsorgaan. Daarbij wordt uitdrukkelijk rekening gehouden met de op wetgeving gebaseerde overlegrechten. Als op het niveau van de bedrijfstak (nog) niet is aangegeven op welke tafel op instellingsniveau overleg wordt gevoerd blijven bestaande afspraken op instellingsniveau gehandhaafd.

Overleg op bedrijfstakniveau

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 Overheidspersoneel. De werkgevers informeren de werknemersorganisaties regelmatig over ontwikkelingen van algemeen belang.

Artikel C.5

Partijen voeren in het bijzonder overleg over de regelingen op het gebied van arbeidsvoorwaarden en rechtspositie van werknemers, waaronder begrepen regelingen ter zake van: beloning; functieordening; arbeidsduur; vakantie en verlof en de sociale zekerheid. Op het overleg tussen partijen is het overeenstemmingsvereiste van toepassing. Aan het overeenstemmingsvereiste is voldaan als de partij aan werkgeverszijde en tenminste twee werknemersorganisaties overeenstemming hebben over een voorstel.

Artikel C.6

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.

Overleg op instellingsniveau

Artikel C.7

Het overleg op instellingsniveau (het 'lokaal overleg') wordt gevoerd door de werkgever en de werknemersorganisaties die partij zijn bij de cao. Iedere werknemersorganisatie, partij bij de cao Nederlandse Universiteiten, kan twee leden en twee plaatsvervangende leden van het lokaal overleg aanwijzen.

Artikel C.8

Over aangelegenheden van belang voor de specifieke rechtspositie van werknemers wordt door de werkgever niet beslist dan nadat daarover met de werknemersorganisaties overleg is gevoerd. Overleg in het lokaal overleg is in ieder geval verplicht bij instellingsspecifieke regelingen op het gebied van benoeming, schorsing, disciplinaire maatregelen en ontslag van personeel.

Artikel C.9

Een voorstel tot invoering 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.

Artikel C.10

Onverminderd het bepaalde in het hoofdstuk over reorganisaties informeert de werkgever het lokaal overleg tenminste eenmaal per jaar over de algemene gang van zaken binnen de universiteit en de toekomstverwachtingen en in het bijzonder voor wat betreft de ontwikkeling van de werkgelegenheid, de uitvoering van de in de cao gemaakte afspraken en het sociaal beleid binnen de universiteit onder meer ten aanzien van groepen met achterstand tot de arbeidsmarkt.

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;
- gebruik van arbeid door derden (waaronder ingeleende arbeidskrachten);
- de kwaliteit van de gevoerde Resultaat & Ontwikkelgesprekken, ook wel jaargesprekken genoemd.

Artikel C.11

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:

- beleid gericht op beheersing van werkdruk;
- gebruik van de seniorenregelingen waaronder instellingsspecifiek ouderenbeleid in aanvulling op algemeen seniorenbeleid;
- telewerken: afspraken over functiecategorieën, voorwaarden en faciliteiten;
- ouderschapsverlof met aandacht voor mogelijke flexibilisering in de opname;
- de combinatie van arbeid en zorg, waaronder kinderopvang en mogelijke verruiming van adoptieverlof, betaling tijdens zorgverlof en de problematiek van pensioen- en sociale zekerheidspremies tijdens onbetaald zorgverlof;
- bevorderen aantal vrouwen in hogere functies;
- reiskosten woon/werk verkeer;
- werknemersspaarregelingen;
- faciliteiten lokaal overleg.

Geschillenregeling instellingsniveau

Artikel C.12

Een geschil op instellingsniveau tussen een of meer werknemersorganisaties en de werkgever, kan door de werkgever en of de werknemersorganisatie(s) worden voorgelegd aan cao-partijen op bedrijfstakniveau.

Experimenteerbepaling overleg op instellingsniveau

Artikel C.13

Een instelling kan, met instemming van de ondernemingsraad (OR), respectievelijk de Universiteitsraad (UR), het lokaal overleg (LO) en het College van Bestuur (CvB), ervoor kiezen de ondernemingsraad respectievelijk de personeelsgeleding van de Universiteitsraad te integreren met het lokaal overleg en aan deze gezamenlijk vergadering alle bevoegdheden te geven ten aanzien van personele regelingen, met uitzondering van het Sociaal Plan. Een instelling die hiervoor kiest, meldt dit in een gezamenlijk bericht van het bestuur, LO en OR/UR aan cao-partijen.

Cao-partijen stemmen in met dit verzoek voor een periode van maximaal 4 jaar, tenzij zwaarwegende bezwaren uitvoering van het experiment in de weg staan.

Artikel C.14

1. Een instelling kan, met instemming van de ondernemingsraad (OR), respectievelijk de Universiteitsraad, het lokaal overleg (LO) en het College van Bestuur (CvB) ervoor kiezen analoog aan artikel 27 van de Wet op de Ondernemingsraden alle bevoegdheden aan de OR/UR te geven ten aanzien van personele regelingen, met uitzondering van het Sociaal Plan. Een instelling die hiervoor kiest, dient een gezamenlijk verzoek van het bestuur, LO en OR/UR in bij cao-partijen. In dit verzoek wordt tevens aangegeven bij welk orgaan de bevoegdheid over de arbeidsvoorwaardengelden (artikel E6) wordt belegd. Cao-partijen stemmen in met dit verzoek voor een periode van maximaal 4 jaar, tenzij zwaarwegende bezwaren uitvoering van het experiment in de weg staan.
2. Na instemming met het verzoek door cao-partijen dient in de volgende cao artikelen steeds 'ondernemingsraad' (OR) respectievelijk de 'personeelsgeleding van de Universiteitsraad' (UR) te worden gelezen in plaats van het 'lokaal overleg':
 - Hoofdstuk 1: artikel 1.4, 1.12 en 1.14
 - Hoofdstuk 3: artikel 3.9, 3.19, 3.20, 3.21, 3.22, 3.24, 3.25 en 3.28
 - Hoofdstuk 4: artikel 4.2, 4.7, 4.9, 4.11 en 4.17
 - Hoofdstuk 5: artikel 5.3, 5.4 en 5.6
 - Hoofdstuk 6: artikel 6.3 en 6.5a
 - Hoofdstuk 10: artikel 10.8 en 10.10
 - Bijlagen: C8 en C9
3. In de volgende artikelen blijft het lokaal overleg de bevoegdheid behouden:
 - Hoofdstuk 8: artikel 8.14
 - Hoofdstuk 9: artikel 9.2, 9.3, 9.8 en 9.10
 - Bijlagen: C3, C7, C10, C11, D1, E1d en H2

Bijlage D

Faciliteiten voor werknemersorganisaties

Definities:

De SSCC : de stichting samenwerkende centrales in het COPWO

COPWO : centraal overlegorgaan personeelsaangelegenheden wetenschappelijk onderwijs

Artikel D.1 Lokaal overleg

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 D.2 OCW middelen

1. Partijen komen overeen een regeling te treffen over de middelen voor faciliteiten voor werknemersorganisaties op bedrijfstakniveau.
2. Deze regeling houdt het volgende in:
De OCW middelen voor werknemersorganisaties blijven nadat zij zijn toegevoegd aan de lumpsum van de instellingen beschikbaar voor de werknemersorganisaties en worden aan het eind van elk kwartaal via de SSCC verdeeld. Het te decentraliseren bedrag wordt gedeeld door het werknemersaantal van de universiteiten per 1 januari 2005 en dit bedrag wordt in de cao opgenomen als basis voor de jaarlijkse bijdrage per werknemer. Indexatie geschiedt jaarlijks op 1 januari conform de afgeleide consumentenprijsindex van het CBS van het voorgaande jaar.
Voor de volgers van de cao Nederlandse Universiteiten geldt dezelfde jaarlijkse bijdrage per werknemer, tenzij partijen bij de cao andere afspraken maken.
3. Jaarlijks overlegt de SSCC een accountantsverklaring aan de universiteiten.
4. Indien komende jaren sprake is van een collectieve overgang van werknemers van de Rijksuniversiteit Groningen respectievelijk de Universiteit Maastricht naar Universitaire Medisch Centra zal de VSNU er mede voor zorg dragen dat de werknemersorganisaties (via de SSCC) financieel geen nadeel ondervinden van deze overgang.
5. Deze regeling zal ingaan op 1 januari 2006 en wordt zo lang het convenant decentralisatie arbeidsvoorwaardenvorming universiteiten d.d. 1 juni 1999 van kracht is stilzwijgend verlengd.

Bijlage E

Studies en overige afspraken

Paragraaf 1 Studies

E.1a Modernisering cao

Tijdens de looptijd van deze cao voeren partijen een studie uit naar modernisering van de cao. Daarbij wordt gezien of er afspraken kunnen worden gemaakt die meer specifiek tegemoet komen aan de feitelijke werksituatie van WP en OBP.

Partijen zijn in SoFoKleS-verband gestart met het onderzoek: "Naar een toekomstbestendige cao Nederlandse Universiteiten". De uitkomst van dit onderzoek wordt aan de cao-tafel besproken.

E.1b Vereenvoudiging cao-regels reorganisatie

Partijen constateren dat regelmatig discussies worden gevoerd tussen werkgever en medezeggenschap over de definitie van het begrip "reorganisatie" en "ingrijpende rechtspositionele gevolgen". Daarom zal worden bestudeerd of vereenvoudiging van de regelgeving voor reorganisaties, rekening houdend met de jurisprudentie inzake de WOR, gerealiseerd kan worden.

E.1c Studie naar internationalisering

Partijen doen samen onderzoek naar een internationale paragraaf in de cao, inclusief de mogelijkheden van een Europees pensioen voor onderzoekers.

E.1d Studie en evaluatie n.a.v. afspraak reductie tijdelijke dienstverbanden

Werkgevers zullen passende beleidsmaatregelen nemen om het percentagetijdelijke dienstverbanden van 4 jaar of korter in de functiecategorieën hoogleraar, universitair hoofddocent, universitair docent en docent binnen de sector terug te brengen tot 22% in fte's. Aangezien de lokale omstandigheden sterk kunnen verschillen in verband met studentenaantallen, onderwijsfilosofie, omvang van het onderzoek, beleid ten aanzien van tenure track en dergelijke, wordt de huidige situatie ten aanzien van dit onderwerp in het lokaal overleg vastgesteld en de voortgang jaarlijks gerapporteerd. De resultaten en effectiviteit van deze afspraak zullen eind 2016 door cao-partijen worden geëvalueerd.

E.1e Sectorale ontslagcommissie

Partijen spreken af de ervaringen die het Hoger beroepsonderwijs (HBO) opdoet met een sectorale ontslagcommissie nauw te volgen. Op basis daarvan wordt bij een volgende cao bekeken in hoeverre een sectorale ontslagcommissie voor onze sector voordelen biedt.

E.1f WGA-reparatie

Partijen onderzoeken hoe de wijziging in de Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten (WGA) gerepareerd zal worden.

E.1g Studie vakbondsfaciliteiten

Partijen spreken uit dat vakbondswerk en de zichtbaarheid daarvan van groot belang zijn voor goed overleg in de sector. Partijen constateren dat de vakbondsfaciliteiten verschillen per instelling. Uiterlijk eind 2017 wordt in kaart gebracht wat de faciliteiten per instelling zijn. Op basis hiervan wordt aan de cao-tafel bekeken of het nodig is een afspraak te maken die een bodem legt in beschikbare faciliteiten en voorzieningen.

E.1h Studie vertrouwenspersoon / ombudsman

Partijen bezien uiterlijk eind 2017 aan de hand van een studieafspraken of het wenselijk is om een vertrouwenspersoon en/of ombudsman voor het personeel in de universiteiten aan te stellen.

E.2 Intensivering Systematisch Personeelsbeleid

Kwaliteiten ontwikkelen en benutten is één van de pijlers onder het HR-beleid van de Nederlandse universiteiten. Om dit goed en in samenhang te kunnen doen, hebben partijen afgesproken dat er geïnvesteerd wordt in intensivering van het Systematisch Personeelsbeleid (de ISP aanpak). Bij een aantal universiteiten worden ISP pilots uitgevoerd om te bezien of ISP bij alle universiteiten wordt ingevoerd.

E.3 Kwetsbare groepen

In de cao van de toekomst worden maatregelen uitgewerkt gericht op het bevorderen van kansen op werk binnen universiteiten voor kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt. Hierbij wordt gebruik gemaakt van de resultaten van het UWV onderzoek "inclusieve arbeidsorganisatie".

E.4 Heroverweging van de Medezeggenschap op de Nederlandse universiteiten

Medezeggenschap bij universiteiten is verdeeld over verschillende overlegtafels en niveaus. De laatste jaren zien we dat de landelijke cao steeds meer de standaard wordt en dat de behoefte om op lokaal niveau aanvullende afspraken te maken is afgenomen. Ook is er soms onduidelijkheid over de rolverdeling tussen de interne medezeggenschap (UR/OR) en het lokaal overleg. Onderwerpen komen soms op twee tafels terecht of vallen juist tussen wal en schip. Het is tijd voor een discussie over de vraag of medezeggenschap nog steeds op de meest logische en voor alle partijen doelmatige manier is georganiseerd. Slagvaardig en effectief anticiperen op de veranderde omstandigheden vergt naar de overtuiging van cao-partijen een herbepaling van de rol, plaats, inhoud en werkwijze van de interne medezeggenschap c.q. de personeelsvertegenwoordiging en het lokaal overleg. Daarom spreken cao-partijen af om een discussietraject op te starten met verschillende partijen die zich bezighouden met medezeggenschap. Zowel van werkgevers- als werknemerszijde; zowel van de zijde van de interne medezeggenschap als de vakbondsmedezeggenschap; zowel van de landelijke cao-tafel als van de lokale overlegtafels. Deze discussie moet leiden tot een hernieuwde plaatsbepaling van de medezeggenschap.

Partijen hebben naar aanleiding van de adviezen van het Adviescollege Medezeggenschap het volgende afgesproken:

- a. Cao-partijen stellen een paritaire werkgroep in om te adviseren over aanbeveling 1 van het Adviescollege Medezeggenschap om bevoegdheden van de lokale overlegtafel(s) over te hevelen naar de cao-tafel;
- b. Cao-partijen nemen twee experimenteer mogelijkheden op in Bijlage C van de cao waarbij universiteiten de mogelijkheid krijgen om de lokale medezeggenschap primair bij de interne medezeggenschap te beleggen, dan wel de personeelsgeleding van de universiteitsraad of ondernemingsraad te integreren met het lokaal overleg. Bij deze experimenten worden bevoegdheden die nu bij cao bij het lokaal overleg zijn belegd overgeheveld naar de interne medezeggenschap dan wel de geïntegreerde medezeggenschap. Het afsluiten van het Sociaal Plan blijft de uitsluitende bevoegdheid van het lokaal overleg;

- c. Cao-partijen continueren de paritaire werkgroep om te adviseren over de aanbeveling om tot een meer eenduidige definitie en toepassing van reorganisatie en organisatiewijziging te komen. Deze aanbeveling kan leiden tot een tussentijdse aanpassing van de cao.

Paragraaf 2 Overige afspraken

E.5 WGA Premieverdeling en premieheffing

Partijen hebben afgesproken dat de werkgevers geen gebruik zullen maken van de in de Wet Financiering Sociale Verzekeringen geboden mogelijkheid maximaal de helft van de gedifferentieerde WGA-premie te verhalen op de werknemer.

Indien de werkgever eigenrisicodragend voor de WGA is, zal hij geen gebruik maken van de in genoemde wet geboden mogelijkheid ten hoogste de helft van de verzekeringspremie te verhalen op het loon van de werknemer.

E.6 Decentrale arbeidsvoorwaardengelden

Cao partijen verplichten zich om op instellingsniveau in het lokaal overleg een besteding van de decentrale arbeidsvoorwaardengelden overeen te komen voor een duur van vijf jaar. Na ommekomst van deze periode van vijf jaar wordt in het lokaal overleg bezien of deze bestedingen aanpassingen behoeven voor minimaal een zelfde termijn.

E.7 A&O fondsen

1. Partijen komen overeen dat indien de minister van OCW de middelen voor de A&O fondsen decentraliseert, deze ter beschikking komen van een paritair bestuurd sectorfonds.
2. De aan het A&O fonds SoFoKleS toegekende arbeidsmarktmiddelen worden jaarlijks op 1 januari geïndexeerd conform de afgeleide consumentenprijsindex van het CBS van het voorgaande kalenderjaar.

E.8 Collectieve verzekering bij niet voldoende benutten van restverdiencapaciteit

Iedere werkgever biedt zijn werknemers een collectief contract aan voor een individueel af te sluiten verzekering die een aanvulling biedt op het AAOP (ABP Arbeidsongeschiktheidspensioen). De premie van deze verzekering komt voor rekening van de werknemer. Lokale afspraken over premiebetaling die gemaakt zijn voor 1 december 2007 blijven in stand.

E.9 Universitair systeem van Functie-ordenen

Als in een nieuwe versie van het UFO-indelingsinstrument een beter passend UFO-profiel is opgenomen voor een eerder ingedeelde functie, dan kan de functie opnieuw worden ingedeeld. Dit wordt aangemerkt als onderhoud van de functie-indeling. De nieuwe indeling geldt vanaf die datum inclusief eventuele salarisconsequenties die hieruit voortvloeien. Overige afspraken zoals gemaakt bij de invoering van het UFO-systeem zijn van toepassing.

E.10 Evaluatie ontwikkelingsdagen

Partijen spreken af dat het gebruik van ontwikkelingsdagen wordt geëvalueerd vóór medio 2018 en dat er afspraken gemaakt zullen worden over of en hoe deze ontwikkelingsdagen effectiever kunnen worden ingezet.

E.11 Het beperken van flexibele constructies

Partijen hebben afgesproken dat universiteiten met ingang van het academisch jaar 2015/2016 bij het wetenschappelijk personeel alleen nog werken met dienstverbanden, behoudens lopende contracten en situaties waarin behoefte bestaat aan extra personeel voor het wegwerken van incidentele achterstanden, en/of wegens ziekte, zwangerschaps- en bevallingsverlof. In die gevallen is inhuur toegestaan. De beloning is in die gevallen ten minste overeenkomstig de primaire universitaire arbeidsvoorwaarden, voor wat betreft salaris, vakantietoelage en eindejaarsuitkering. Studentassistenten en werkstudenten vallen niet onder deze afspraak.

E.12 Verbeteren van het arbeidsmarktperspectief onderzoekers, promovendi en docenten

- a. Partijen hebben afgesproken om het arbeidsmarktperspectief van onderzoekers met een tijdelijk dienstverband te verbeteren. Afgesproken is dat binnen de aanstellingsomvang tijd en scholing wordt geboden voor het schrijven van subsidieaanvragen. Ook krijgen onderzoekers binnen hun aanstellingsomvang voldoende ruimte om de vereiste kwalificaties voor onderwijs te kunnen verwerven, als zij naar het oordeel van de werkgever geschikt zijn voor een loopbaan als universitair docent, universitair hoofddocent of hoogleraar en deze positie ook ambiëren.
- b. Partijen hebben afgesproken om het arbeidsmarktperspectief voor promovendi te verbeteren. Promovendi krijgen de tijd om binnen hun dienstverband de vereiste kwalificaties voor een verdere carrière in de wetenschap te behalen, dan wel voor loopbaanoriëntatie en het behalen van kwalificaties die leiden tot een breder arbeidsmarktperspectief. Daarnaast krijgen zij scholing op het gebied van het schrijven van onderzoeksaanvragen. Universiteiten zetten zich actief in om promovendi van werk naar werk te begeleiden.
- c. Ervaringsmogelijkheden studenten en beginnend docenten: partijen willen afgestudeerde studenten die een carrière in de wetenschap ambiëren de kans geven om ervaring in de sector op te doen. Een eerste stap daarin kan het docentschap zijn. Beginnend docenten krijgen begeleiding en worden in staat gesteld zich op didactisch vlak te ontwikkelen, bijvoorbeeld via deelname aan het Basiskwalificatie Onderwijs (BKO)-traject.

E.13 Aanpak werkdruk en duurzame inzetbaarheid

- a. Partijen spreken af dat iedere universiteit vóór eind 2017 een werkplan over werkdruk en duurzame inzetbaarheid opstelt in samenspraak met het lokaal overleg. Partijen wijzen universiteiten op het belang van het betrekken van faculteiten en diensten bij het opstellen van dit plan, zodat zoveel mogelijk rekening wordt gehouden met de diverse omstandigheden op verschillende afdelingen. Partijen geven aan dat het terugdringen van werkdruk op een zo laag mogelijk niveau plaats moet vinden, omdat de oorzaken van werkdruk zeer uiteenlopen en de oplossingen daarom per definitie niet eenduidig zijn. Het werkplan dat in samenspraak met het lokaal overleg wordt opgesteld

biedt ruimte aan faculteiten en diensten om zelf de plannen verder vorm te geven naar gelang de behoeften en omstandigheden binnen de faculteiten en diensten. Partijen spreken af om in dit verband de aanbevelingen uit het SoFoKleS-rapport over werk- en prestatiedruk aan de universiteiten voor te leggen. Daarnaast bevelen partijen aan gebruik te maken van het instrument strategische personeelsplanning zodat er blijvend aandacht is voor de kwalitatieve ontwikkeling van medewerkers en de kwantitatieve bezetting. Partijen vestigen in dit verband ook de aandacht op de mogelijkheden die artikel 2.2a van de cao biedt om de duur van het dienstverband af te stemmen op de gewenste personele bezetting.

- b. In 2017 wordt een studie verricht naar de mogelijkheden voor het verder vergroten van de duurzame inzetbaarheid van alle medewerkers.

E.14 Aanpassing van lokale regelgeving bij instellingen

Partijen kunnen bij cao-afspraken die aanpassing van de lokale regelgeving bij instellingen vereisen, de termijn vaststellen waarbinnen die regelgeving aan de cao-afpraak aangepast dient te zijn.

E.15 Vervallen

E.16 Pensioen inkomensgroep boven de € 100.000

In de Pensioenkamer wordt gesproken over de voorziening voor de inkomensgroep boven de € 100.000 en de daarbij behorende premievrijval. Wanneer de uitkomsten bekend zijn, treden cao-partijen hierover in overleg.

E.17 Werknemers met een arbeidsbeperking

- a. Partijen zijn overeengekomen dat universiteiten volop uitvoering geven aan de in het kader van de Participatiewet binnen het Verbond Sectorwerkgevers Overheid overeengekomen afspraken over het aantal te creëren arbeidsplaatsen per jaar. Conform de Participatiewet komen deze afspraken bovenop de huidige inspanningen.
- b. Om te faciliteren dat universiteiten in staat zijn arbeidsplaatsen te creëren voor werkzoekenden met een beperking zijn in Bijlage A passende loonschalen opgenomen tussen 100 en 120% van de Wet op het Minimumloon.
- c. Partijen hebben besloten samen het initiatief te nemen om te onderzoeken of samen met de onderzoeksinstellingen en de universitair medische centra werkgelegenheid in de sociale werkvoorziening overeind kan worden gehouden en om gezamenlijke structurele arbeidsplaatsen te creëren bij de verschillende daarvoor in aanmerking komende organisaties.
- d. Conform de aanbevelingen in het eindrapport dat de UWV en de Universiteit Maastricht hierover hebben uitgebracht, wordt uiterlijk 1 januari 2015 een begin gemaakt met het creëren van structurele arbeidsplaatsen voor Wajongers, ook als deze niet onder de definitie van de Participatiewet vallen.
- e. Partijen spreken af dat ze zich blijven inzetten voor de realisatie van de banenafspraken. Dit krijgt onder meer vorm door blijvende ondersteuning van het huidige Praktijknetwerk Participatiebanen in SoFoKleS-verband. Werkgevers informeren werknemersorganisaties over de stand van zaken en bespreken in het lokaal overleg hoe eventuele belemmeringen kunnen worden weggenomen.

E.18 Besteding vrije ruimte in de werkkostenregeling

De werkgever zal de besteding van de vrije ruimte in de werkkostenregeling zoveel mogelijk evenredig onder haar werknemers doen plaatsvinden.

E.19 Tijdelijke overgangsregeling onvoorzien pensioengat

Partijen hebben afgesproken om een overgangsregeling te treffen voor een specifieke groep werknemers die wordt geconfronteerd met een onvoorzien pensioengat. Deze afspraak is uitgewerkt in artikel 22a van de BWNU en luidt:

1. De betrokkene geboren voor 1 januari 1955 die voor 1 januari 2014 recht heeft gekregen op een BWNU-toekenning tot in ieder geval de maand waarin de 65-jarige leeftijd bereikt wordt en waarvan het recht na de 65-jarige leeftijd eindigt zonder aansluitend recht op AOW, heeft aanspraak op een tegemoetkoming ter hoogte van het bedrag waar een alleenstaande AOW'er recht op heeft. De tegemoetkoming eindigt met het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.
2. De tegemoetkoming wordt verminderd met eventuele inkomsten uit arbeid conform de regels uit de Werkloosheidswet en het Inkomstenbesluit Werkloosheidswet.

Bijlage F
Vervallen

Bijlage G
Mogelijke uitwerking flexibele werkduur

Omvang van de aanstelling in Fte (gemiddeld aantal uren per week)	Keuzemogelijkheden omvang flexibele werkduur	Jaarlijks vakantietoegod
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 vakantie bij langdurige ziekte artikel 4.7 lid 11.

Bijlage H

Geschillenregeling

Paragraaf 1 Collectieve geschillen

Artikel H.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. Uitspraken van de geschillencommissie zijn niet bindend.

Artikel H.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 vigerende wet op het hoger onderwijs vallen onder de bevoegdheid van de ondernemingsraad respectievelijk een medezeggenschapsorgaan in de zin van de vigerende wet op het hoger onderwijs.
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 H.1 lid 6 en 7 paragraaf 1 Bijlage H gestelde.

Artikel H.3 Geschillencommissie

1. De geschillencommissie, als bedoeld in artikel H.1 lid 1 paragraaf 1 Bijlage H wordt door partijen ingeschakeld op het moment dat een geschil zich voordoet.
2. De commissie wordt paritair samengesteld en bestaat uit een onafhankelijk voorzitter die niet aan een universiteit is verbonden, vier leden en vier plaatsvervangend leden.
3. De commissie wordt ingesteld voor onbepaalde tijd en heeft een vaste samenstelling. Een meerderheid van de leden van de commissie is niet verbonden aan enige universiteit. De geschillencommissie doet uitspraak binnen een redelijke termijn nadat het geschil aanhangig is gemaakt.
4. De leden van de commissie worden benoemd en ontslagen door het Overleg Werknemers- en werkgeversorganisaties cao NU. Leden van de commissie worden benoemd voor een periode van maximaal vier jaar met de mogelijkheid die periode eenmalig te verlengen.
5. De commissie legt haar werkwijze in een eigen reglement vast.

Het geschillenreglement is te vinden op www.vsnunl.nl.

Paragraaf 2 Individuele geschillen

Artikel H.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 beroepsregeling in het kader van de Algemene wet bestuursrecht, voor de bijzondere universiteiten geldt, al dan niet voorafgegaan door een (formeel) bezwarenregeling, de procedure bij de kantonrechter.

Bijlage I

Cao-volgers

Cao-volgers

1. Deze cao is van toepassing op werknemers en instellingen waarbij een convenant is gesloten tussen de instelling en de werknemersorganisaties, tenzij het convenant tussentijds wordt opgezegd.

Op 1 januari 2017 zijn convenanten gesloten met de volgende instellingen:

- a. International Institute for Infrastructural Hydraulic and Environmental Engineering (IHE) te Delft
 - b. De Vereniging PO-Raad (PO-Raad) te Utrecht
 - c. Vervallen
 - d. Vervallen
 - e. Nederlands Instituut voor het Nabije Oosten (NINO) te Leiden
 - f. Universiteit voor Humanistiek (UVH) te Utrecht
 - g. Nuffic te 's-Gravenhage
 - h. Protestants Theologische Universiteit (PThU) te Amsterdam
 - i. Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen (KNAW) te Amsterdam, alsmede de Fryske Akademy te Leeuwarden
 - j. Platform Opleiding, Onderwijs en Organisatie BV (PLATO) te Leiden
 - k. Stichting Roosevelt Academy (SRA) te Middelburg
 - l. Theologische Universiteit Apeldoorn (TUA) te Apeldoorn
 - m. Theologische Universiteit Kampen (TUK) te Kampen
2. Bij verandering van instellingen waarmee een convenant is gesloten, wordt deze bijlage aangepast en gepubliceerd op de cao-pagina van de website van de VSNU.

Bijlage J

Overig

Naast de cao-tekst en de hiervoor opgenomen bijlagen hebben cao-partijen afspraken gemaakt die deel uitmaken van de cao en terug te vinden zijn in aparte bijlagen bij de cao:

J.1 Universitair Functie-ordenen

- a. De uitleg van het systeem en rechtsregels bij de toepassing van Universitair Functie-ordenen (UFO) inclusief gebruikershandleiding voor het geautomatiseerde indelingsinstrument.
- b. Bezwarenreglement Functie-ordenen Nederlandse Universiteiten.
- c. De onder a en b genoemde bijlagen zijn te raadplegen op www.vsnu.nl.

J.2 Sociale Zekerheid

- a. Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling Nederlandse Universiteiten (BWNNU).
- b. Ziekte- en Arbeidsongeschiktheidsregeling Nederlandse Universiteiten (ZANU).
- c. De onder a en b genoemde regelingen zijn te raadplegen op www.vsnu.nl

J.3 Nevenwerkzaamheden

- a. Sectorale regeling nevenwerkzaamheden Nederlandse Universiteiten die zowel op werknemers als op de in de regeling genoemde betrokkenen van toepassing is.
- b. De onder a genoemde regeling is te raadplegen op www.vsnu.nl

Bijlage K

Mobiliteitspremie

Tabel: Mobiliteitspremie

Voorbeeld: Iemand met een dienstverband bij de instelling van 7 jaren die in de vijfde maand van de ontslagbeschermingstermijn ontslag neemt ontvangt zes maal het maandbedrag conform de salaristabel.

Maand van de ontslagbescherming	Aantal dienstjaren											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12 of meer
1e	5	6	7	8	9	9	10	10	11	11	12	12
2e	4	5	6	7	8	8	9	9	10	10	11	11
3e	3	4	5	6	7	7	8	8	9	9	10	10
4e	2	3	4	5	6	6	7	7	8	8	9	9
5e	1	2	3	4	5	5	6	6	7	7	8	8
6e	1	1	2	3	4	4	5	5	6	6	7	7
7e	1	1	1	2	3	3	4	4	5	5	6	6
8e	1	1	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5
9e	1	1	1	1	1	1	2	2	3	3	4	4
10e	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	3
11e	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2
12e	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
13e	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Bijlage L
Vervallen

Trefwoordenregister
cao Nederlandse Universiteiten

Trefwoord	Artikel
Aanloopschaal	3.8
Duur	3.8.4
Hoogte	3.8.3
Promovendus	3.10.9
Aansprakelijkheid werkgever	1.17.3
Aanstelling	Zie dienstverband
Aanwezigheidsdienst	Zie bereikbaarheids- en aanwezigheidsdienst
Adoptieverlof	4.11, 4.13, Bijlage C11
AOW-gerechtigde leeftijd	1.1, 2.2, 2.3, 2.4, 4.10, 7.2, 7.3, 8.1, 8.3, 8.4, 8.6, 8.11, 8.15, 9.8, 9.9, Bijlage B21
Arbeids- en rusttijden	4.2.1, 4.4a.2
Arbeidsduur	4.1
Arbeidsmarkttoelage	3.14
Arbeidsongeschiktheid	Zie ziekte
Arbeidsovereenkomst	Zie dienstverband
Arbeidstijdenpatroon	4.2.4
Afwijking	4.2.6
Arbeidstijdenwet	4.2.2, 4.2.3 en 4.4a.2
Collectieve regeling	4.2.3
Arbeidsvoorwaarden (keuzemodel)	Zie keuzemodel
Auteursrecht	1.20
Meldingsplicht	1.21.1, 1.21.2
Vergoedingen	1.23
Bedrijfstijd	4.3.1, 4.3.2 en 3.25.4
Benoemingseisen	6.4
Bereikbaarheids- en aanwezigheidsdiensten	3.27
Toelage	3.27.1, 3.27.2, 3.27.3
Spoedeisend werk	3.27.4
Beroepskosten	3.23
Bevallingsverlof	2.3, 4.11, 4.12, 4.13e.2, 4.13f
Bezoldiging	1.1x, 3.1, 3.12, 7.6, 8.3, zie ook salaris
Doorbetalen bezoldiging	4.7, 4.9, 4.12, 4.14, 4.15, 4.16a
Inhouden bezoldiging	4.17, 4.18
Bovenwettelijke werkloosheidsregeling	Bijlage J.2
Buitengewoon verlof	4.14.1, 4.17, 4.18
Calamiteitenverlof	4.11, 4.15
Collectieve arbeidsovereenkomst (cao)	
Duur	1.3.1
Inzage	1.5

Trefwoord	Artikel	
Opzegging	1.3.3	
Overlegprotocol	1.6, Bijlage C	
Tussentijdse wijziging	1.3.4, 1.3.5, 1.3.6, 1.3.7, 1.3.8	
Verlenging	1.3.2	
Verplichting van partijen	1.7	
Verstrekking	1.5	
Werkings sfeer	1.4	
Commissie van beroep voor bijzondere universiteiten	10.10	Bijz. univ.
Dienstjubileum	3.19	
Dienstkleding	1.18	
Dienstverband		
Aangaan dienstverband		
Benoemingseisen	6.4	
Dienstverband voor bepaalde tijd	2.2.1	
Dienstverband voor onbepaalde tijd	2.2.1	
Inhoud schriftelijke opgave	2.1	
Medisch/klinisch personeel	10.5, 10.6	
Opvolgend dienstverband	2.2.3	
Proeftijd	2.2.2	
Conversie in dienstverband voor onbepaalde tijd	2.4	
Duur dienstverband bepaalde tijd	2.3	
Maximale duur dienstverband bepaalde tijd	2.2.4, 2.3	
Eenmalig dienstverband voor bepaalde tijd	2.2a	
Einde dienstverband		
Adviescommissie	8.9	Openb. univ.
Besluit tot ontslag	8.1.1	Openb. univ.
Bezwaar	8.9.1	Openb. univ.
Deeltijdontslag	8.1.2	Openb. univ.
Privatisering	8.13	
Uitbesteding	8.13	
Einde dienstverband voor bepaalde tijd openbare universiteit	8.3	Openb. univ.
Ingang ontslag voor einde opzegtermijn	8.3.4	Openb. univ.
Mededeling afloop dienstverband	8.3.3	Openb. univ.
Tussentijdse opzegging	8.3.2	Openb. univ.
Einde dienstverband voor onbepaalde tijd	8.4	Openb. univ.
Blijvende arbeidsongeschiktheid	8.4.5b	Openb. univ.
Disciplinaire maatregel	8.4.5a	Openb. univ.
Onbekwaamheid	8.4.6	Openb. univ.

Trefwoord	Artikel	
Ongeschiktheid	8.4.6	
Opzegtermijn	8.4.3	Openb. univ.
Opzegverbod	8.4.1, 8.7	Openb. univ.
Mededeling einde dienstverband anders dan door opzegging	8.12	Bijz. univ.
Ontslag		
Ingang ontslag door reorganisatie	8.9.3	Openb. Univ.
Onbekwaamheid of ongeschiktheid	8.9.3	Openb. Univ.
Opheffing functie	8.9.3	Openb. Univ.
Overtolligheid van personeel	8.9.3	Openb. Univ.
Verlies vereisten voor benoembaarheid	8.9.3	Openb. Univ.
Ontslagvolgorde	8.6	Openb. univ.
Onderling uitwisselbare functies	8.6	Openb. univ.
Opzegging		Bijz. univ.
Einde van rechtswege	8.11.4	Bijz. univ.
Opzegtermijn	8.11.2	Bijz. univ.
Tussentijdse opzegging	8.11.3	Bijz. univ.
Opzegging door de werknemer	8.5	Openb. univ.
Opzegverboden	8.7	Openb. univ.
Overgang samenhangende groep werknemers	8.14	
Verlengen / opvolgen dienstverband	2.2.3, 2.2.4, 2.3, 2.2a.4	
Verlenging duur dienstverband	2.3.5, 2.3.6	
Verlof bij einde dienstverband	8.2	Openb. univ.
Werkloosheidsuitkering	7.3, bijlage J.2	
Wijzigen dienstverband	2.3	
Wijzigen functie	1.10	
Wijzigen werkzaamheden	1.11	
Disciplinaire maatregel	6.10, 6.12, 6.13, 8.4.5a	Openb. univ.
Echtgeno(o)t(e) en levenspartner	1.4.6	
Eindejaarsuitkering	3.4, 5.3.1, 5.7.2, Bijlage A, Bijlage B19a, Bijlage E11	
Feestdagen	4.9	
Bezoldiging	4.9.4	
Feestdagen, arbeid op -	4.2.5, 4.9, 4.2.6	
Fiscale belastbaarheid	3.11	
Flexibele werkduur	4.7, 5.4.1, 5.6, Bijlage G	
Functiecontract	4.4a	
Functieniveau	2.1.2, 3.5.1, Bijlage J.1	

Trefwoord	Artikel
Functieprofiel	2.1.2, 3.5.1, 6.4, Bijlage J.1
Functioneringstoelage	3.13
Garantieregeling 2005	Bijlage B13
Garantietoelage minimumloon	3.18
Geheimhouding	1.16
Gewetensbezwaren	1.13
Gratificatie arbeidsprestaties	3.20
Herplaatsing bij einde dienstverband	2.2.5, 9.12, 9.12a
Indexering vergoedingen	3.24
Individuele arbeidsduur	4.4
Individuele salarisverhoging	3.3
Inhouden bezoldiging	6.16
Inschaling	3.5
Intellectueel eigendom	Zie octrooirecht en/of auteursrecht
Jaargesprek	6.6
Karakter cao	Zie standaard cao
Keuzemodel (arbeidsvoorwaarden)	
Beëindigen dienstverband	5.10
Beslissing werkgever	5.9
Bronnen keuzemodel	5.2.1, 5.3
Doelen keuzemodel	5.2.1, 5.4
Kortdurend verzuimverlof	4.11, 4.15
Levensloop	Bijlage B.17, B.18, B.19, B.19a
Loopbaanvorming	3.5, 6.5
Loopbaanadvies	6.5.3, 6.5.4
Loopbaanbeleid	6.5.2
Loopbaanperspectief	6.5.1
Persoonlijk ontwikkelingsplan	6.6.3
Medische keuring	6.2
Herkeuring	6.2.5
Kosten medische keuring	6.2.6
Uitslag medische keuring	6.2.3
Verzoek tot herkeuring	6.2.4

Trefwoord	Artikel
Wet op de medische keuringen	6.2.1
Nachtdienst	4.2.2
Nevenwerkzaamheden	1.14, Bijlage J.3
Non-activiteit	6.15, 6.16
Octrooirecht	1.20
Kwekersrecht	1.21
Meldingsplicht	1.21
Vergoedingen	1.23
Onderscheidingstekens	1.18
Ongebruikelijke werktijden	4.3.3
Vergoeding	3.25, 3.26, B.15
Ongewenst gedrag	1.12
Gedragscode	1.12.3
Vertrouwenspersoon	1.12.2
Onkosten i.v.m. arbeid	3.21
Onkosten i.v.m. promotie en instandhouden competentie	3.22
Oproepkracht	
Definitie	2.3.12
Duur dienstverband	2.3.8, 2.3.9
Opvolgend dienstverband	2.2.3, 2.3.8, 2.4.2
Ouderschapsverlof	2.3.5, 4.11, 4.13a t/m 4.13i, 5.4.2, 8.7.2, Bijlage B.19, Bijlage C.11
Outplacement	9.14.1
Overeenkomst met derden	1.19
Overlijden werknemer (bezoldiging)	3.1.4, 7.6.1, 7.6.2, 7.6.3, 7.6.7
Overwerk	4.3.3
Bijzondere omstandigheden	3.28.7
Definitie	3.28.2
Geen overwerk	3.28.5, 3.28.6
Vergoeding	3.28.3
Pensioen	
Pensioenreglement Stichting Pensioenfonds ABP	7.1.1
Wet Privatisering ABP	7.1.1
Periodieke beoordeling	6.7
Persoonlijk voordeel	1.15
Pleegzorg	4.11, 4.13
Plichtsverzuim	Zie disciplinaire maatregel

Trefwoord	Artikel
Promovendus	
Aanloopschaal	3.10.9
Duur dienstverband voor bepaalde tijd	2.3.3
Opleidings- en begeleidingsplan	6.8.1
Opvolgend dienstverband	2.3.8
Salaris	3.10
Verlenging duur dienstverband	2.3.6
Werkzaamheden in het kader van opleiding	2.3.10
Reis- en verblijfkosten dienstreizen	3.21
Reorganisaties	
Bespreking ingrijpende rechtspositionele gevolgen	9.3, 9.4.2
Employability	9.14.1, 9.14.2
Outplacement	9.14.1
Herplaatsingsonderzoek	9.14.3, 9.14.4, 9.14.5
Ingang ontslag door reorganisatie	8.9.3
Passende functie	9.14.4
Mobiliteitspremie	9.8a
Onderzoek passende werkzaamheden	9.12
Herplaatsing	9.12
Passende werkzaamheden	9.12, 9.12a
Ontslagbeschermingstermijn	9.11, 9.12.4
Ontslagvolgorde bij uitwisselbare functies	9.9
Andere ontslagvolgorde	9.10
Ontslagregeling	9.9
Uitwisselbare functies	9.9
Personeelsplan	9.5.1, 9.5.3
Vaststelling personeelsplan	9.7
Reorganisatieplan	9.5.1, 9.5.2
Vaststelling reorganisatieplan	9.7
Reorganisaties	9.1
Sociaal Plan	9.4
Toetsingscommissie voor openbare universiteiten	9.15
Uitgangspunten reorganisatie	9.8
Voornemen tot reorganisatie	9.2.2
In kennis stellen voornemen reorganisatie	9.2.1
Voorrang vervulling interne vacature	9.13
Rustdag in verband met godsdienstige opvattingen	4.2.8, 4.7.5
Rusttijd en pauze	4.2.2

Trefwoord	Artikel
Sabbatical leave	4.4a, 4.16a, 5.5.2
Salaris	3.1, 3.2, 3.3, 3.10, 8.12, 10.4, Bijlage A, zie ook bezoldiging
Salarisbetaling	3.1
Salarisherziening	3.2.2, 3.3
Salarisschaal	3.2, 3.5, Bijlage J
Seniorenregeling	4.19a, Bijlage B.20, B.21
Schade door werknemer	1.17.1
Scholing	6.9
Kosten scholing	6.9.6
Ontwikkelingsdagen	6.9.1, Bijlage E.20
Recht op scholing	6.9.3
Verplicht te volgen studie of opleiding	6.9.2
Schorsing	4.7.4, 6.14, 6.16, Bijlage C8 Openb. univ.
Sollicitatieprocedure	6.1
Standaard cao	1.4.4
Standplaats	1.9
Stimuleringsbeleid vrouwen, werknemers met een arbeidsbeperking en allochtonen	6.3
Sociale zekerheid	
Arbeidsongeschiktheid	Zie ziekte
Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling Nederlandse universiteiten (BWNNU)	7.3, Bijlage J.2, Bijlage E1f
Overlijdensuitkering	7.6
Werkloosheid	7.3, 8.1.4.
Werkloosheidsuitkering	7.3
Ziekte	7.2
Ziekte en Arbeidsongeschiktheidsregeling Nederlandse universiteiten (ZANU)	Bijlage J.2
Structurele salarisverhoging	3.2.2, Bijlage A
Student-assistent	
Aangaan dienstverband	10.2.1
Duur dienstverband	2.3.8, 10.2.2
Einde dienstverband	10.2.3, 10.3
Omvang dienstverband	10.2.2
Opvolgend dienstverband	2.3.8
Reiskosten	10.2.2
Salaris	10.4.1
Werkzaamheden in kader van opleiding	2.3.10
Tenure track	6.5a, Bijlage E.1d

Trefwoord	Artikel
Toelage	
Arbeidsmarkttoelage	3.14
Functioneringstoelage	3.13
Toelage op andere gronden	3.16
Waarnemingstoelage	3.15
Toelage bijzondere diensten	
Afbouw toelage	3.26
Maximum toelage	3.25.3
Percentage toelage	3.25.2
Toelage arbeid op ongebruikelijke werktijden	3.25
Toetsingscommissie openbare universiteiten	9.15 Openb. univ.
Transitievergoeding	8.15
Universitair Functie Ordenen	3.5.1, Bijlage J.1
Universiteit van Amsterdam (rechtspositieregeling)	10.7 UvA
Vakantie	
Aantal vakantie-uren	4.7.1
Collectieve sluitingsdag	4.7.6
Omzetten vakantieuren in extra te werken uren	4.7.7
Religieuze feestdag	4.7.5
Vakantie met behoud van bezoldiging	4.7.2
Vakantietegoed	4.7.8
Vakantie-uitkering	3.12, 3.2
Betaling vakantie-uitkering	3.12.5
Hoogte vakantie-uitkering	3.12.1
Ontslag werknemer	3.12.6
Valuten ADV	4.7.10
Vaststellen vakantie bijzondere universiteiten	4.6 Bijz. univ.
Ziekte tijdens vakantie	4.7.11
Vakbondsverlof	Zie buitengewoon verlof
Verplichtingen werkgever en werknemer	
Goed werkgever en werknemer	1.8.1
Goed werknemerschap	1.8.2
Doelstelling bijzondere universiteit	1.8.3 Bijz. univ.
Volledige arbeidsduur	4.1, 4.4
Vrijheid van meningsuiting	6.13
Waarnemen	3.7, 3.15
Werktijdregeling	4.2.1

Trefwoord	Artikel	
Wet Arbeid en Zorg	4.11, 4.12, 4.13, 4.13a, 4.14, 4.15, 4.17.1, 8.7.1	
Wijziging salarisschaal werknemer openbare universiteit	3.6	Openb. univ.
Zaterdag, arbeid op -	4.2.5.	
Ziekte		
Arbeidsongeschiktheid	7.2, 3.6.2	Openb. univ.
Loondoorbetaling	4.10	
Ziekte	7.2	
Ziekte en arbeidsongeschiktheidsregeling Nederlandse universiteiten (ZANU)	Bijlage J.2	
Ziekte tijdens vakantie	4.7.11	
Zondag, arbeid op -	4.2.2, 4.2.5, 4.2.7, 4.2.8	
Zorgverlof	4.11, 4.14, Bijlage B.19, Bijlage C.11	
Zwangerschapsverlof	4.12	

Aantekeningen

Aantekeningen

Aantekeningen

Aantekeningen

Aantekeningen

Aantekeningen

Aantekeningen

Aantekeningen



VSNU
vereniging van universiteiten
association of universities
THE NETHERLANDS



Federatie van Beroepsorganisaties in de Zorg
en daarmee geaffilieerd onderwijs en onderzoek



CMHF