

# **CAO Nederlandse Universiteiten**

**1 januari 1999 – 31 mei 2000**

*Deel 1 - Openbare Universiteiten*

- *juli 1999*

Titel:

**CAO Nederlandse Universiteiten, 1 januari 1999 – 31 mei 2000**

Utrecht: VSNU, 1999, (117 pag. incl. bijlagen)

Code: PU/120606, f7,50

ISBN 90-5588-096-5

Vereniging van Universiteiten (VSNU)

Leidseveer 35

Postbus 19270

3501 DG Utrecht

telefoon : 030 - 236 38 88

fax : 030 - 233 35 40

e-mail : [post@vsnu.nl](mailto:post@vsnu.nl)

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

© 1999: VSNU

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

# Inhoud

## Partijen en karakter CAO

### Pre-ambule

Hoofdstuk 1	Algemene bepalingen.....	5
Hoofdstuk 2	Algemene verplichtingen werkgever en werknemer .....	9
Hoofdstuk 3	Werving, selectie en dienstverband .....	13
Paragraaf 1	Werving en selectie .....	13
Paragraaf 2	Voorwaarden bij het aangaan van het dienstverband .....	13
Paragraaf 3	De schriftelijke vastlegging van het dienstverband.....	14
Paragraaf 4	Beleid met betrekking tot het aangaan van het dienstverband..	14
Hoofdstuk 4	Loopbaanvorming en mobiliteit, beoordeling en functioneringsgesprekken...19	
Hoofdstuk 5	Maatregelen op het gebied van werkgelegenheid.....	21
Hoofdstuk 6	Keuzemogelijkheden arbeidsvoorwaarden.....	25
Hoofdstuk 7	Sociale zekerheid en sociale voorzieningen .....	27
Paragraaf 1	Sociale Zekerheid .....	27
Paragraaf 2	Sociale voorzieningen.....	28
Hoofdstuk 8	Funciewaardering en beloning .....	29
Paragraaf 1	Funciewaardering .....	29
Paragraaf 2	Beloning.....	30
Hoofdstuk 9	Arbeidsduur, werktijden en bedrijfstijd.....	39
Paragraaf 1	Werktijden en bedrijfstijd.....	39
Paragraaf 2	Arbeidsduurverkorting .....	40
Paragraaf 3	Algemene Seniorenregeling.....	43
Paragraaf 4	Leeftijdsbewust Kwaliteitsbeleid .....	45
Hoofdstuk 10	Vakantie en verlof .....	47
Hoofdstuk 11	Disciplinaire maatregelen, schorsing en non-activiteit .....	51
Hoofdstuk 12	Beëindiging dienstverband .....	53
Hoofdstuk 13	Reorganisaties .....	59
Hoofdstuk 14	Vergoedingsregelingen.....	63

Hoofdstuk 15	Bijzondere bepalingen voor speciale groepen.....	65
Paragraaf 1	Bijzondere bepalingen voor de werknemers van de Open Universiteit Nederland .....	65
Paragraaf 2	Bijzondere bepalingen voor medisch specialisten.....	67
Paragraaf 3	Bijzondere bepalingen voor assistenten in opleiding.....	68
Paragraaf 4	Bijzondere bepalingen voor student-assistenten.....	70
Paragraaf 5	Bijzondere bepalingen voor wetenschappelijk personeel, met uitzondering van de assistenten in opleiding .....	71
Hoofdstuk 16	Geschillenregeling .....	73
Paragraaf 1	Collectieve geschillen.....	73
Paragraaf 2	Individuele geschillen.....	74
Hoofdstuk 17	Faciliteiten leden lokaal overleg.....	75
Hoofdstuk 18	Overgangs- en slotbepalingen.....	77
Bijlage 1	Financiële arbeidsvoorwaarden 1 januari 1999 – 1 juni 2000.....	80
Bijlage 2	Studies, onderzoeken en overige afspraken.....	87
Bijlage 3	Overlegprotocol.....	91
Bijlage 4	VKK Protocol .....	95
Bijlage 5	NVP-code .....	97
Bijlage 6	Protocol aanstellingskeuringen.....	103
Bijlage 7	Wetsartikelen genoemd in artikel 5.6 CAO.....	107
Bijlage 8	Paragraaf 1. Seniorenregeling universitaire medewerkers (SUM).....	109
	Paragraaf 2. Overgangsbepalingen deelnemers SOP-regeling op 1 april 1997.....	110
	Paragraaf 3. VUKUNSUM:.....	110
	In afwijking van het onder 1 en 2 bepaalde, gelden voor werknemers van de VU en de KUN de navolgende bepalingen .....	110
	Paragraaf 4. Seniorenbeleid Onderwijs-Personeel Regeling.....	111
	(SOP-regeling-HO), per 1/4/97 onderdeel v/d SUM.....	111
Bijlage 9	ex artikel 3.7 sub f .....	115

## Partijen en karakter van de CAO

Partijen bij deze collectieve arbeidsvoorwaardenregeling zijn:

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

en

ondergenoemde organisaties van werknemers:

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

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

Partijen verklaren hierbij dat zij een collectieve arbeidsvoorwaardenregeling zijn overeengekomen te Utrecht dd. 21 juni 1999, waarvan de tekst luidt als hierna is opgenomen:

### Karakter van de CAO

Deze CAO geeft invulling aan het gestelde in artikel 4.5 van de WHW, voorzover overeengekomen op bedrijfstakniveau.

De onderhavige CAO is voor de openbare universiteiten geen CAO in de zin van de Wet op de Collectieve Arbeidsovereenkomst. Partijen komen echter overeen dat de artikelen uit de Wet op de Collectieve Arbeidsovereenkomst, voorzover mogelijk, van overeenkomstige toepassing worden verklaard op de openbare universiteiten.

De CAO is voor de bijzondere universiteiten (VKK) een CAO in de zin van de Wet op de Collectieve Arbeidsovereenkomst. Die CAO zal derhalve worden aangemeld bij het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

### Volgers van de CAO

Partijen spreken af dat zij bereid zijn, op verzoek van externe organisaties, de CAO in zijn geheel van toepassing te verklaren, waarmee de CAO voor die organisaties geldt als CAO in de zin van de Wet op de CAO. De desbetreffende organisaties worden geen lid van de VSNU maar zullen optreden als volger van de CAO. Een aantal organisaties zal daartoe worden uitgenodigd. Zij kunnen hun keuze kenbaar maken binnen zes weken na het definitief worden van het akkoord.

## Preambule

Met ingang van 1 januari 1999 is het Kaderbesluit rechtspositie personeel universiteiten en onderzoekinstellingen ingetrokken en het Besluit decentralisatie arbeidsvoorwaardenvorming universiteiten, hogescholen en onderzoekinstellingen in werking getreden. Met dit laatstgenoemde besluit is de decentralisatie van de arbeidsvoorwaarden afgerond door ook de protocolonderwerpen (de algemene salarisontwikkeling, het systeem voor functiewaardering, de algemene arbeidsduur en de sociale zekerheid) te decentraliseren naar de werkgevers in het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek. Tussen het Ministerie van OC&W, de centrales van overheidspersoneel en de VSNU zijn afspraken over deze decentralisatie vastgelegd in het Convenant decentralisatie arbeidsvoorwaardenvorming universiteiten, ondertekend d.d. 1 juni 1999.

Het voorgaande houdt in dat in 1999 voor de Nederlandse Universiteiten voor de eerste maal op bedrijfstakniveau tussen partijen afspraken zijn gemaakt over zowel de primaire als secundaire arbeidsvoorwaarden en over het brede terrein van arbeidsverhoudingen.

De CAO Nederlandse Universiteiten 1999 – 2000 is daarmee de eerste volledige en volwaardige cao voor het wetenschappelijk onderwijs en onderzoek.

Partijen hebben bij het maken van die afspraken onderkend dat de omgeving waarin de universiteit functioneert aan vele en snelle veranderingen onderhevig is. Er is sprake van competitie met andere instellingen voor wetenschappelijk onderwijs en onderzoek, zowel nationaal als internationaal. De toenemende krapte op de arbeidsmarkt zal de universiteiten meer en meer parten gaan spelen. Voor de werving van veelbelovende onderzoekers moet in toenemende mate gewedijverd worden met het bedrijfsleven.

Deze situatie vereist dat de universiteiten en de universitaire werknemers slagvaardig optreden. Daarmee kan adequaat ingespeeld worden op de opleidings- en onderzoeksvragen, ook binnen een veranderende arbeidsmarkt.

Partijen zien de academische gemeenschap als een organisatie waarin professionals op hoogwaardig niveau bijdragen leveren die, direct of indirect zijn gericht op de kernprocessen onderwijs en onderzoek. De arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden vergen daarom een juist evenwicht tussen enerzijds de autonomie van de professional en anderzijds het belang van de universiteit als arbeidsorganisatie.

Een dergelijk evenwicht draagt bij aan de versterking van de positie van de universiteit binnen een toenemende nationale en internationale concurrentie. De werknemer moet binnen dit evenwicht in staat worden gesteld optimaal een bijdrage te leveren aan en ten behoeve van de kernprocessen.

Binnen dit evenwicht tussen de belangen van werknemer(s) en werkgever(s) zullen in het sociaal beleid van de universiteiten ontplooiingsmogelijkheden en loopbaanperspectief bevorderd worden. Mobiliteit zowel binnen als buiten de eigen instelling is hierbij essentieel.

Het beleid rond werkgelegenheid zal zich richten op een zo goed mogelijke bescherming van de kwantitatieve en kwalitatieve werkgelegenheid, waarbij flexibiliteit van de organisatie en de personeelsbezetting in voldoende mate gewaarborgd moeten zijn. Een algemene intentie hierbij is een versterkte aandacht voor groepen met een achterstand op de arbeidsmarkt en uitbreiding van de mogelijkheden voor het combineren van arbeid met zorgtaken (onder anderen door het stimuleren van meer voorzieningen voor kinder- en buitenschoolse opvang).

Partijen stellen verder vast dat goed overleg tussen de sociale partners, zowel op bedrijfstak als op lokaal niveau, bijdraagt aan evenwichtige arbeidsverhoudingen.

Partijen hebben afgesproken dat gedurende de looptijd van de CAO ter uitvoering van het VKK-protocol (bijlage 4) de inventariserende vergelijking van de inhoudelijke regelgeving in de VKK-CAO met de regelgeving in de CAO Nederlandse Universiteiten af te ronden. In afwachting hiervan blijft de VKK-CAO inhoudelijk van kracht, met uitzondering van de afspraken over dienstverbanden voor bepaalde tijd, oproepkrachten en de salarisontwikkeling. De in dit kader gemaakte afspraken over deze onderwerpen gelden voor alle universiteiten.

Partijen hebben voorts afgesproken aanzetten voor verdere vernieuwing van de arbeidsverhoudingen uit te werken. Het betreft de volgende onderwerpen:

- Studie Privaatrecht
- Studie oproepkrachten
- Studie functie-ordenen en belonen
- Studie mobiliteit
- Studie vereenvoudiging verlof
- Onderzoek werkdruk
- Onderzoek collectieve ziektekostenverzekering
- Afspraak OOW-operatie
- Afspraak pensioenen
- Afspraak intellectueel eigendom.

De volledige tekst van deze afspraken is opgenomen in bijlage 2.

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





# Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

## Artikel 1.1 Definities en afkortingen

In deze CAO wordt verstaan onder:

- a. de universiteiten : de openbare en de bijzondere universiteiten;
- b. openbare universiteit : de openbare universiteiten te Leiden, Groningen, Amsterdam, Utrecht, Delft, Wageningen, Eindhoven, Enschede, Rotterdam en Maastricht, en de Open Universiteit Nederland te Heerlen;
- c. bijzondere universiteit : de bijzondere universiteiten te Amsterdam, Nijmegen en Tilburg;
- d. instelling : de universiteit;
- e. werknemersorganisaties : de organisaties van werknemers die als partij optreden bij deze CAO;
- f. werkgever : het College van Bestuur, onderscheidelijk in bijzondere gevallen het Bestuur van de Vereniging/Stichting;
- g. werknemer : degene die een dienstverband heeft met een instelling;
- h. dienstverband : een aanstelling bij een openbare universiteit dan wel een arbeidsovereenkomst bij een bijzondere universiteit;
- hh. dienstverband voor bepaalde tijd : een tijdelijk dienstverband aangegaan voor een vast bepaalde termijn dan wel voor een objectief bepaalbare omstandigheid, waarvan de termijn niet van tevoren exact vaststaat;
- hhh. dienstverband voor onbepaalde tijd : een vast dienstverband
- i. lokaal overleg : het overleg met werknemersorganisaties zoals geregeld in het Overlegprotocol;
- j. medezeggenschapsorgaan : het orgaan dat als zodanig is aangewezen op grond van artikel 9.30, 9.31, 9.37, 9.49 en 9.50 van de WHW;
- k. volledige werktijd : een werktijd die gemiddeld 38 werkuren per week omvat, waarvan jaarlijks 7 werkdagen ad 8 uur beschikbaar zijn voor invulling van de op lokaal niveau vastgelegde modaliteiten inzake ADV;
- l. salaris : het salaris dat met inachtneming van de bepalingen van deze CAO voor de werknemer is vastgesteld;
- m. salaris per uur : 1/165 deel van het salaris bij een volledige werktijd;
- mm. maandsalaris : het salaris per maand zoals opgenomen in bijlage 1 bij deze CAO;
- n. salarisschaal : een als zodanig in bijlage 1 bij deze CAO vermelde reeks van genummerde salarissen;

- o. salarisnummer : een aanduiding, bestaande uit een getal of uit een letter en een getal, die in een salarisschaal voor een salaris is vermeld;
- p. maximumsalaris : het hoogste bedrag van een salarisschaal, waarvan het salarisnummer uitsluitend uit een getal bestaat;
- q. bezoldiging : de som van het salaris en de toelagen waarop de werknemer volgens het bepaalde in hoofdstuk 8 van deze CAO aanspraak heeft;
- r. functie : het samenstel van werkzaamheden door de werknemer te verrichten op grond van en overeenkomstig hetgeen haar door de werkgever is opgedragen;
- s. wetenschappelijk personeel (WP) : de hoogleraren, de universitaire hoofddocenten, de universitaire docenten, de assistenten in opleiding en het overige wetenschappelijk personeel;
- t. OBP : het onderwijs en onderzoek ondersteunend en beheerspersoneel inclusief studentassistenten;
- u. medische specialist : de arts die blijkens inschrijving in het register van de Specialisten Registratie Commissie is erkend als specialist in het daarbij vermelde onderdeel van de geneeskunde;
- v. CAO : collectieve arbeidsvoorwaardenregeling;
- w. WAO : Wet op de arbeidsongeschiktheidverzekering (Stb. 1966, 84);
- x. WHW : Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek (Stb.1992, 593);
- y. WNU : Werkloosheidsregeling Nederlandse Universiteiten (voorheen BWOO, zoals dat luidde op 31 december 1998);
- z.. ZANU : Ziekte-en Arbeidsongeschiktheidsregeling Nederlandse Universiteiten, (voorheen, BZAOO, zoals dat luidde op 31 december 1998);
- aa. ZNU : Ziektekostenregelingen Nederlandse Universiteiten (voorheen ZKOO en ZVO, zoals deze luiden op 31 december 1998);
- bb. SUM : Seniorenregeling Universitaire Medewerkers, van kracht tot 1 augustus 1998:
- cc. WW : Werkloosheidswet
- dd. VKK-CAO : Collectieve Arbeidsovereenkomst van de Vrije Universiteit Amsterdam, de Katholieke Universiteit Brabant en de Katholieke Universiteit Nijmegen;
- ee Wet REA : Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten (Stb. 1998, 290);
- ff. WOPI : Wetenschappelijk Onderwijs Personeels Informatie.

## **Artikel 1.2**                    **Looptijd**

1. De CAO wordt aangegaan voor de periode van 1 januari 1999 tot en met 31 mei 2000.
2. Behoudens opzegging door één van de partijen wordt deze CAO geacht op 1 juni 2000 met een jaar te zijn verlengd.
3. Opzegging dient tenminste drie maanden voor de aflooptdatum te geschieden bij aangetekend schrijven aan de andere partijen.

## **Artikel 1.3**                    **Tussentijdse wijziging**

1. Tussentijdse wijziging van de CAO is voorbehouden aan het overleg tussen partijen en kan slechts geschieden met instemming van partijen.
2. 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.
3. 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.
4. Partijen zullen binnen een maand na ontvangst van de in lid 3 genoemde mededeling overleggen over de voorgestelde wijziging.
5. Onder de in lid 2 genoemde ingrijpende veranderingen vallen wijzigingen in de inhoud van regelingen, waarnaar in de tekst van de CAO wordt verwezen.

## **Artikel 1.4**                    **Werkings sfeer**

1. De CAO is van toepassing op de werknemer genoemd in artikel 1.1., sub g, met uitzondering van:
  - a. het lid van het College van Bestuur;
  - b. werknemers van de VU, de KUB en de KUN, waarvoor een afzonderlijke regeling geldt (VKK-protocol, bijlage 4);
  - c. de decaan en/of lid van het faculteitsbestuur, indien en voorzover de werkgever dit in overleg met het lokaal overleg heeft bepaald.
2. De bepalingen van de CAO zijn slechts van toepassing voorzover zij niet in strijd zijn met wettelijke regelingen, algemeen verbindende bepalingen of daaruit voortvloeiende regelingen waarvan afwijking niet is geoorloofd.
3. Voor de werknemer met wie een dienstverband is aangegaan voor minder dan de volledige arbeidsduur gelden de aanspraken in de CAO naar evenredigheid van de overeengekomen arbeidsduur, tenzij uitdrukkelijk anders bepaald.
4. De CAO verstaat onder echtgenote of echtgenoot tevens de levenspartner met wie de niet-gehuwde werknemer als geregistreerd partner (artikel 1:80a BW) dan wel anderszins samenwoont en, met het oogmerk duurzaam samen te leven, een gemeenschappelijke huishouding voert op basis van een notarieel samenlevingscontract waarin de wederzijdse rechten en verplichtingen zijn vermeld. Onder weduwe of weduwnaar wordt ook begrepen de hiervoor bedoelde nabestaande levenspartner. De levenspartner wordt in voorkomend geval ook tot gezinslid gerekend. Tegelijkertijd kan slechts één persoon als levenspartner worden aangemerkt.

## **Artikel 1.5**                      **Verplichtingen van partijen**

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

## **Artikel 1.6**                      **Overlegprotocol**

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

## **Artikel 1.7**                      **Geschillen**

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

## **Hoofdstuk 2      Algemene verplichtingen werkgever en werknemer**

### **Artikel 2.1              Algemeen**

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

### **Artikel 2.2              Inzage en verstrekking**

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

### **Artikel 2.3              Standplaats**

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

### **Artikel 2.4              Wijziging van functie of van werkzaamheden**

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

## **Artikel 2.5 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 haar bezwaren.

## **Artikel 2.6 Nevenwerkzaamheden**

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

## **Artikel 2.7 Geheimhouding**

1. De werknemer is verplicht informatie vanuit haar functie geheim te houden voorzover die verplichting uit de aard van de zaak volgt, of haar uitdrukkelijk is opgelegd.
2. De in lid 1 genoemde verplichting geldt ook na beëindiging van het dienstverband.
3. De in lid 1 genoemde verplichting bestaat niet tegenover hen, die delen in de verantwoordelijkheid voor een goede uitoefening van haar functie door de werknemer, noch tegenover hen, wier medewerking bij die uitoefening noodzakelijk is te achten, indien en voorzover deze zelf tot geheimhouding verplicht zijn of zich daartoe verplichten. Het in de vorige zin gestelde geldt met inachtneming van wettelijke bepalingen inzake het beroepsgeheim.
4. Onverminderd wettelijke bepalingen die op de werkgever rusten, is de werkgever verplicht informatie over werknemers geheim te houden, tenzij de werknemer hiertoe toestemming heeft gegeven.
5. De verplichting tot geheimhouding laat onverlet het in acht nemen van de academische vrijheid genoemd in artikel 1.6 WHW.

## **Artikel 2.8 Relaties met derden**

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

## **Artikel 2.9 Aansprakelijkheid en schadeloosstelling**

1. De werknemer die bij de uitoefening van haar functie schade toebrengt aan de instelling of aan een derde jegens wie de instelling tot vergoeding van die schade is gehouden, is daarvoor niet aansprakelijk, tenzij die schade een gevolg is van haar opzet of bewuste roekeloosheid.
2. De werkgever kan de werknemer naar billijkheid schadeloos stellen.

## **Artikel 2.10                      Octrooirecht**

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.
2. De werkgever dient bij deze bepalingen er op toe te zien dat, indien de werkgever opbrengsten verwerft uit een octrooi, de werknemer recht heeft op een billijke vergoeding. Bij de vaststelling daarvan wordt rekening gehouden met het geldelijk belang van de werkgever en de omstandigheden, waaronder het resultaat is behaald.

## **Intellectueel eigendom**

Partijen erkennen dat de huidige regelgeving omtrent auteursrecht niet altijd eenduidig is en streven er naar om op korte termijn daar afspraken over te maken, rekening houdend met de belangen van werknemer en werkgever.

De volledige afspraak is opgenomen in bijlage 2.

## **Artikel 2.11                      (Seksuele) Intimidatie, agressie, geweld en discriminatie**

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





## **Hoofdstuk 3      Werving, selectie en dienstverband**

### **Paragraaf 1      Werving en selectie**

#### **Artikel 3.1**

Partijen achten het van groot belang dat de sollicitant zekerheid krijgt over haar positie gedurende de sollicitatieprocedure. In dat kader zullen universiteiten bij de werving en selectie zoveel mogelijk handelen conform het gestelde in de code van de Nederlandse Vereniging voor Personeelsbeleid (NVP-code, bijlage 5).

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

#### **Artikel 3.2**

In het werving- en selectiebeleid zal de werkgever bijzondere aandacht besteden aan het beleid ten aanzien van speciale categorieën, zoals omschreven is in hoofdstuk 5 van deze CAO.

Bij de werving en selectie van werknemers in leidinggevende functies zal naast het wetenschappelijk curriculum aandacht worden gegeven aan de geschiktheid van de werknemer om het beoogde personeel- en organisatiebeleid gestalte te geven. Waar nodig zullen aanvullende opleidingsactiviteiten gericht op personeel- en organisatiebeleid worden ontwikkeld.

### **Paragraaf 2      Voorwaarden bij het aangaan van het dienstverband**

#### **Artikel 3.3**

1. Partijen komen overeen bij het aangaan van het dienstverband de wet- en regelgeving voor de private sector (Wet op de medische keuringen) en de overheidssector (Protocol aanstellingskeuringen, KNMG, mei 1995, bijlage 6) te volgen bij de medische keuring.
2. Een medische keuring zal alleen plaatsvinden indien specifieke functie-eisen voor de vervulling van de functie zijn geformuleerd die in medische termen kunnen worden vertaald. Een medische keuring zal naar haar aard, inhoud en omvang beperkt worden tot het doel waarvoor zij wordt verricht.
3. De werkgever stelt nadere regels vast voor de procedure en de betaling van de kosten die aan de medische keuring zijn verbonden.

## **Paragraaf 3            De schriftelijke vastlegging van het dienstverband**

### **Artikel 3.4            De inhoud van het dienstverband**

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

## **Paragraaf 4            Beleid met betrekking tot het aangaan van het dienstverband**

### **Artikel 3.5            Beleidsuitgangspunten dienstverbanden voor bepaalde en onbepaalde tijd**

1. In beginsel wordt het dienstverband aangegaan voor onbepaalde tijd, tenzij een dienstverband voor bepaalde tijd, als bedoeld in artikel 3.6 en 3.7 noodzakelijk wordt geacht.
2. Partijen zullen aan de hand van de WOPI-cijfers de ontwikkelingen in dienstverbanden voor onbepaalde en bepaalde tijd periodiek volgen en bespreken.
3. Bij het gebruik van dienstverbanden voor bepaalde tijd verplichten werkgevers zich tot herplaatsingsinspanningen en andere vormen van flankerend beleid. Het flankerend beleid is gericht op verbetering van de positie van de werknemer op de arbeidsmarkt. In dat kader zullen in ieder geval mogelijkheden van omscholing, bijscholing en cursussen worden gezien onder afweging van een kosten-batenanalyse. De werkgever zal een keuze uit deze maatregelen maken afhankelijk van de duur van het dienstverband en de leeftijd van de betrokken werknemer. Op grond van deze

- indicatoren stelt de werkgever vast of en in welke mate deze maatregelen na beëindiging van het dienstverband voor bepaalde tijd zullen worden voortgezet.
4. Minimaal zal aan iedere werknemer met een dienstverband voor bepaalde tijd van twee jaar of meer de gelegenheid worden geboden een loopbaanadvies in te winnen bij een daartoe uitgeruste organisatie. De kosten van dit advies zijn voor rekening van de werkgever. Deze mogelijkheid zal op een zodanig tijdstip worden geboden dat de inhoud bruikbaar is voor een individueel begeleidingstraject, gericht op het vermeerderen van de kansen op de interne of externe arbeidsmarkt.
  5. De werkgever zal in het lokaal overleg inzicht geven in de wijze waarop het beleid met betrekking tot het aangaan van een dienstverband is gerealiseerd.

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

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

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

1. Onverminderd het bepaalde in artikel 3.6 kan een dienstverband voor bepaalde tijd worden aangegaan:
  - a. ter beoordeling van de geschiktheid van de werknemer voor de functie met het oog op een dienstverband voor onbepaalde tijd. De duur van het dienstverband bedraagt voor werknemers die een functie gaan vervullen die gewaardeerd is onder schaal 10 ten hoogste 1 jaar, voor werknemers die een functie gaan vervullen die gewaardeerd is vanaf schaal 10 ten hoogste 2 jaar;
  - b. vanwege het slechts tijdelijk beschikbaar zijn van financiële middelen dan wel ter uitvoering of mede-uitvoering van een bepaald werk;
  - c. ingeval een wijziging in de taak van de betrokken organisatie-eenheid is voorgenomen;
  - d. ter vervulling van een tijdelijk onbezette functie;
  - e. met een persoon die elders een functie heeft die van wezenlijk belang wordt geacht voor haar bijdrage aan het wetenschappelijk onderwijs en onderzoek. Dit dienstverband kan gelden voor de duur van het vervullen van de functie elders;
  - f. voor andere, in overleg tussen partijen te bepalen gevallen (bijlage 9).
2. Een dienstverband voor bepaalde tijd kan voorts plaatsvinden in de gevallen, bedoeld in de artikelen 15.6, 15.18, 15.27, 15.32, alsmede in het geval bedoeld in artikel 9.13 WHW

## **Studie inzake oproepkrachten**

Partijen hebben afgesproken een studie te verrichten naar de mogelijkheden student oproepkrachten uit te sluiten van de bepalingen van de Wet Flexibiliteit en Zekerheid. Gedurende de looptijd van deze CAO is de Wet Flexibiliteit en Zekerheid niet van toepassing op de openbare instellingen.

De volledige afspraak is vastgelegd in bijlage 2.

### **Artikel 3.8 Duur van het dienstverband en aantal verlengingen**

1. Onverminderd het bepaalde in artikel 3.6 lid 1 bedraagt de totale duur van het dienstverband voor bepaalde tijd als bedoeld in 3.7, behalve als er sprake is van bepaalde tijd op grond van artikel 3.7 lid 1 sub e of sub f, voor WP maximaal vijf jaar, voor OBP maximaal drie jaar.
2. In afwijking van lid 1, geldt voor OBP, wiens dienstverband wordt gefinancierd uit (tijdelijke) externe middelen, een duur van maximaal vier jaar.
3. Indien bij opvolgende dienstverbanden gebruik gemaakt wordt van een combinatie van verschillende gronden, als genoemd in artikel 3.6 en 3.7 lid 1 sub b t/m d (WP) of van artikel 3.7 lid 1 sub b t/m d en artikel 3.8 lid 2 (OBP), kan de maximale duur niet meer bedragen dan voor WP 6 jaar en voor OBP vier jaar.
4. Voor het bepalen van de 6-jaarstermijn, bedoeld in artikel 3.6 lid 1, alsmede de 6, 5, 4 resp. 3 jaarstermijn, als bedoeld in lid 1, 2 en 3 van dit artikel en het aantal verlengingen geldt slechts de diensttijd en het aantal verlengingen daarbinnen bij een en dezelfde werkgever met uitzondering van:
  - tijd waarin werkzaamheden als oproepkracht in de zin als omschreven in bijlage 9 onder 1 worden verricht;
  - tijd waarin werkzaamheden in het kader van opleiding worden verricht;
  - tijd in het kader van onbezoldigd dienstverband;
  - tijd die ligt voor een onderbreking langer dan drie maanden.
5. Onder de tijd waarin werkzaamheden in het kader van opleiding worden verricht, wordt in ieder geval verstaan tijd doorgebracht als:
  - student-assistent;
  - aio;
  - oio;
  - als leerling ter opleiding van enig beroep dan wel in verband met verdere wetenschappelijke of praktische opleiding of vorming.
6. De duur van het dienstverband wordt zoveel mogelijk bij de aanvang vastgesteld. Dit kan zijn een vast bepaalde termijn dan wel een termijn die niet exact van tevoren vaststaat.

Als er sprake is van een dienstverband voor bepaalde tijd als bedoeld in artikel 3.7 lid 1, sub c, d en e is de duur van de tijdelijkheid objectief bepaalbaar in de vorm van een termijn of omstandigheid.
7. Het dienstverband voor bepaalde tijd, als bedoeld in artikel 3.7 lid 1 sub a t/m d en artikel 3.8 lid 2 kan ten hoogste twee maal worden verlengd, met dien verstande dat de totale duur van de op volgende dienstverbanden niet meer kan bedragen dan de in voornoemde artikelen vermelde termijnen.

## **Artikel 3.9**

## **Conversie**

1. Zodra de omstandigheid die leidde tot een dienstverband voor bepaalde tijd op grond van artikel 3.7 lid 1 sub b, c en d zich niet meer voordoet, wordt een dienstverband voor onbepaalde tijd verleend, tenzij dit uit anderen hoofde bezwaarlijk is.
2. Indien na het verstrijken van de maximale duur van het dienstverband voor bepaalde tijd, als bedoeld in artikel 3.6 lid 1, artikel 3.7 lid 1 sub a en artikel 3.8 lid 1, 2 en 3 en de werknemer met kennelijke instemming van de werkgever haar opgedragen werkzaamheden voortzet, wordt vanaf dat tijdstip het dienstverband voor bepaalde tijd geacht omgezet te zijn in een dienstverband voor onbepaalde tijd.
3. Indien de werkzaamheden, op grond waarvan een dienstverband voor bepaalde tijd, genoemd in artikel 3.7 lid 1 sub b, juncto artikel 3.8 lid 2 is aangegaan, na het verstrijken van de maximale duur blijven bestaan, wordt dit dienstverband geacht omgezet te zijn in een dienstverband voor onbepaalde tijd.
4. Het dienstverband voor bepaalde tijd wordt geacht omgezet te zijn in een dienstverband voor onbepaalde tijd, indien het aantal verlengingen meer bedraagt dan het volgens artikel 3.6 lid 3 en 3.8 lid 7 toegestane aantal.
5. Indien bij een dienstverband voor bepaalde tijd in de schriftelijke vastlegging van het dienstverband de grond voor het dienstverband niet wordt vermeld of een kennelijk onjuiste grond wordt vermeld, wordt het dienstverband voor bepaalde tijd geacht omgezet te zijn in een dienstverband voor onbepaalde tijd.



## **Hoofdstuk 4      Loopbaanvorming en mobiliteit, beoordeling en functioneringsgesprekken**

### **Artikel 4.1              Loopbaanvorming en mobiliteit**

1. Het sociaal beleid van de instellingen zal zich richten op het bevorderen van ontplooiingsmogelijkheden en loopbaanperspectief. Blijvende inzetbaarheid van de werknemers vormt hierbij een aandachtspunt. Mobiliteit zowel binnen als buiten de eigen instelling is hierbij essentieel.
2. De werkgever stelt regels vast voor loopbaanvorming.

### **Studie inzake mobiliteit**

Partijen spreken, in aansluiting op de studie in de vorige CAO (1997-1999) een verkennende studie af, die zich zal richten op het bevorderen van interuniversitaire mobiliteit. De volledige afspraak is vastgelegd in bijlage 2.

### **Artikel 4.2              Beoordeling en Functioneringsgesprekken**

1. Een essentieel onderdeel van het sociaal beleid wordt gevormd door regelmatige en gestructureerde gesprekken tussen de werknemer en haar leidinggevende.
2. Deze gesprekken zullen zich richten op:
  - het functioneren van de werknemer en de organisatie;
  - de beoordeling van de werknemer in relatie tot de verrichte functie;
  - de inzetbaarheid van de werknemer en noodzakelijke opleidingsactiviteiten;
  - de loopbaanmogelijkheden van de werknemer;
  - de vereiste kwalificaties van de werknemer.
3. Deze gesprekken zullen plaatsvinden in een open sfeer met gelijkwaardige inbreng van beide partijen; te maken afspraken zijn niet vrijblijvend en worden in een volgende periode geëvalueerd.
4. De werkgever stelt met inachtneming van het hiervoor gestelde regels vast voor beoordelingen en functioneringsgesprekken.

### **Artikel 4.3              Rechten en plichten bij scholing**

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

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

In dit kader maken partijen de volgende afspraken:

1. De werkgever kan de werknemer verplichten tot het volgen van een studie of opleiding, indien dit noodzakelijk is voor een goede vervulling van de huidige of een toekomstige functie.

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



## **Hoofdstuk 5      Maatregelen op het gebied van werkgelegenheid**

### **Artikel 5.1              Algemeen**

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

### **Artikel 5.2              Arbeid door derden**

1. De werkgever zal bij het voornemen tot het oprichten van een zelfstandige rechtspersoon, die personeel in dienst neemt, overleg voeren in het lokaal overleg. In dit overleg worden de arbeidsvoorwaarden voor het desbetreffende personeel betrokken.
2. De werkgever zal bij het verlenen van opdrachten tot het verrichten van werkzaamheden door derden in het besluitvormingsproces het arbeidsvoorwaardenpakket bij de dienstverlenende instelling mede in de overweging betrekken.
3. De werkgever gaat pas tot uitbesteding van werkzaamheden over, als daarover overleg is gevoerd met het lokaal overleg.
4. Bij inleenkrachten (inclusief uitzendkrachten) vindt honorering plaats conform de CAO. De werkgever kan nadere regels stellen met betrekking tot overige aanspraken uit de CAO. Onder inleenkrachten wordt in dit verband niet bedoeld personeel, dat ingeleend wordt op basis van een regeling voor gesubsidieerde arbeidsplaatsen.
5. De CAO zal worden aangemeld bij de Stichting Meldingsbureau Uitzendbranche.

### **Artikel 5.3              Recht op deeltijdarbeid**

1. De werknemer heeft, indien haar dienstverband tenminste een jaar heeft geduurd, het recht de overeengekomen arbeidsduur te verminderen, tenzij zwaarwegende bedrijfsorganisatorische belangen zich tegen een dergelijke vermindering verzetten.
2. De werkgever dient het bestaan van zwaarwegende bedrijfsorganisatorische belangen aan te tonen.
3. De werknemer dient het verzoek tot vermindering van de arbeidsduur uiterlijk twee maanden voor de gewenste ingangsdatum schriftelijk aan de werkgever te melden. Bij

- deze melding dient het aantal uren waarmee zij de arbeidsduur wenst te verminderen en de gewenste spreiding van de resterende uren opgegeven te worden.
4. De werkgever kan, na overleg met de werknemer, de spreiding van de uren over de week op grond van gewichtige redenen wijzigen. Een dergelijke wijziging is mogelijk tot vier weken voor de ingangsdatum van de arbeidsduurvermindering.
  5. De werknemer die voor de helft of minder van de volledige werktijd werkt, kan de werkgever verzoeken, indien vacatureruimte beschikbaar komt, haar arbeidsduur uit te breiden.
  6. De werkgever willigt een verzoek als genoemd in het vijfde lid in, tenzij dit in redelijkheid niet van de werkgever kan worden gevraagd.
  7. De werkgever kan ter uitvoering van het bepaalde in de voorgaande leden nadere regels stellen.
  8. In bijzondere gevallen kan de werkgever ten gunste van de individuele werknemer afwijken van het gestelde in dit artikel.

## **Artikel 5.4                      Beleid voor werknemerscategorieën met achterstand op de arbeidsmarkt**

1. Werkgevers onderkennen de bestaande achterstandspositie van bepaalde categorieën werknemers op de arbeidsmarkt.  
Bijzondere aandacht zal worden gegeven aan de positie van vrouwen in de universitaire arbeidsorganisatie, zowel wat betreft het benoemingsbeleid als wat betreft faciliteiten voor het combineren van betaalde arbeid met zorgtaken.
2. Werkgevers achten het mede hun verantwoordelijkheid om aandacht te geven aan groepen met zeer weinig perspectief op de arbeidsmarkt, zoals gehandicapten en allochtonen.
3. De werkgever zal, rekening houdend met de eigen werkgelegenheidssituatie, nagaan of het mogelijk is langdurig werklozen in dienst te nemen om hen op te leiden en voor te bereiden op structurele werkzaamheden met een meer permanent karakter binnen of buiten de eigen organisatie.
4. Partijen onderschrijven het belang van een zo groot mogelijke arbeidsparticipatie. Het is duidelijk dat voor sommige (groepen van) personen intreden of herintreden op de arbeidsmarkt zonder bijzondere aandacht niet mogelijk is. Werkgevers achten zich mede verantwoordelijk voor het oplossen van deze maatschappelijke problematiek.
5. De werkgever zal beleid ontwikkelen gericht op:
  - het reïntegreren van (gedeeltelijk) gehandicapten;
  - werkgelegenheid voor allochtonen en culturele minderheden;
  - het opleiden en voorbereiden op een structurele baan van langdurig werklozen, waarbij, gezien het karakter van universiteiten, speciale aandacht wordt gegeven aan hoog opgeleiden.
6. Op het gebied van reïntegratie van (gedeeltelijk) gehandicapten zal aan diegenen, die voorheen een dienstverband binnen een Nederlandse universiteit hadden, bijzondere aandacht worden gegeven.
7. Bij het ontwikkelen van het specifiek beleid voor werknemerscategorieën met achterstand op de arbeidsmarkt zal rekening worden gehouden met de specifieke (regionale) arbeidsmarktsituatie en met de samenstelling van het personeelsbestand in de eigen instelling.
8. Bij de beleidsontwikkeling zal het lokaal overleg worden betrokken. Aan dit overleg zal periodiek informatie worden verstrekt ter beoordeling van het gevoerde beleid.

9. In het lokaal overleg wordt afhankelijk van de wetgeving zo mogelijk per 1 januari 2000 een plan van aanpak opgesteld betreffende realisatie en continuïteit van en doorstroom uit gesubsidieerde arbeidsplaatsen, waaronder instroom- en doorstroombanen. Aan het lokaal overleg zal informatie over de effecten van dit plan worden verstrekt.

## **Artikel 5.5 Instroom- en loopbaanbeleid van vrouwen**

1. Vanuit het oogpunt van evenredige vertegenwoordiging dient de positie van de vrouw op de arbeidsmarkt te worden versterkt. Vanuit het belang van personeelsvoorziening biedt versterking van de positie van de vrouw op de arbeidsmarkt een kans om schaarsteproblemen te voorkomen en op te lossen.
2. De werkgevers voeren daarom een stimuleringsbeleid voor de instroom, de doorstroom en het loopbaanbeleid van vrouwen. Dit beleid zal worden voortgezet. Het stimuleringsbeleid voor de instroom van vrouwen zal met name tot uitdrukking komen in de vacaturestelling, in personeelsadvertenties en in de selectieprocedure.
3. Het stimuleringsbeleid voor de doorstroom en het loopbaanbeleid voor vrouwen is er vooral op gericht om vrouwen hogere functies evenredig te laten bezetten.
4. De Wet Evenredige Vertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende functies in het onderwijs (Stb. 1997, 105) heeft de werkgever de verplichting opgelegd bij een ondervertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende functies op het gebied van onderwijs en onderzoek, eenmaal in de vier jaar een plan van aanpak vast te stellen inzake evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende functies (zie hiervoor artikel 4.2 lid 3 WHW). Het plan van aanpak bevat streefcijfers en een tijdspad waarbinnen de streefcijfers worden gerealiseerd. Aan de hand hiervan voert de werkgever een beleid voor evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende functies. Het plan van aanpak geeft tevens inzicht in de maatregelen die de werkgever reeds heeft genomen en nog zal nemen om de streefcijfers te realiseren en geeft een overzicht van de beoogde en reeds bereikte resultaten van het beleid gedurende de periode van vier jaar dat het plan van aanpak geldt (zie hiervoor artikel 4.2 lid 4 WHW).
5. Het te voeren beleid met betrekking tot faciliterende arbeidsvoorwaardelijke regelingen zoals het werken in deeltijd, het gebruik van ouderschapsverlof, studie- en opleidingsfaciliteiten en dergelijke zal mede worden beoordeeld op het effect op de vergroting van de instroom, doorstroom naar hogere functies en op het loopbaanbeleid van vrouwen.
6. Bij de beleidsontwikkeling zal het lokaal overleg worden betrokken. Aan dit overleg zullen het gevoerde beleid en de resultaten daarvan regelmatig ter beoordeling worden verstrekt.

## **Beleid Doorstroom Vrouwen**

Partijen zullen in gezamenlijk overleg gedurende de looptijd van de CAO artikel 5.5 “Instroom en loopbaanbeleid van vrouwen”, zoals het thans luidt, herzien.

## Artikel 5.6

## Arbeid gehandicapte werknemers

De werkgever voert een beleid gericht op het behoud, het herstel of de bevordering van de arbeidsgeschiktheid van de werknemer. Zij bevordert daarbij de gelijke kansen van gehandicapte en niet-gehandicapte werknemers voor de deelname aan de arbeid in de instelling.

Dit beleid wordt gevoerd voor zover het redelijkerwijs binnen het vermogen van de werkgever ligt en met inachtneming van voor de werkgever geldende wettelijke bepalingen.

Dit beleid zal de volgende elementen inhouden:

1. De werkgever zal een stelsel van voorschriften, procedures en handelingen tot stand brengen en in stand houden. Dit zal gericht zijn op het voorkomen, signaleren en opheffen van verzuimbevorderende omstandigheden en op het voorkomen, signaleren en beperken van ziekteverzuim in het algemeen en frequent of langdurig ziekteverzuim in het bijzonder.
2. De werkgever zal toezien op naleving van genoemd stelsel van voorschriften, procedures en handelingen.
3. De werkgever zal gelijke kansen van gehandicapte en niet-gehandicapte werkzoekenden bevorderen voor wat betreft de toegang tot de arbeid. Het bestaan van een handicap zal niet als uitsluitinggrond worden gehanteerd indien:
  - de functie naar strikt medische maatstaven beoordeeld uitgevoerd kan worden rekening houdend met de (rest) capaciteit en
  - de handicap van zodanige aard is dat deze, zo nodig na het treffen van voorzieningen, bedoeld in artikel 22 van de Wet REA, een adequate uitoefening van de functie niet in de weg staat.
4. De werkgever zal het bepaalde in artikel 8 van de Wet REA voor de werknemer die in de loop van haar dienstverband arbeidsongeschikt wordt, naleven.
5. De werkgever zal artikel 8 van de Wet REA naleven voor de werknemer van wie de arbeidsgeschiktheid tijdens de loop van het dienstverband toeneemt of dreigt toe te nemen.
6. De werknemer is gehouden aan de uitvoering van dit beleid mee te werken, en de belangen van de werkgever die met dit beleid verbonden zijn te behartigen, een en ander voorzover dit redelijkerwijs van de werknemer kan worden verlangd.
7. Bij de beleidsontwikkeling zal het lokaal overleg worden betrokken. Aan dit overleg zal periodiek informatie ter beoordeling van het gevoerde beleid worden verstrekt.

De integrale tekst van de in dit artikel genoemde wetsartikelen is opgenomen in bijlage 7.

## **Hoofdstuk 6 Keuzemogelijkheden arbeidsvoorwaarden**

### **Artikel 6.1**

1. Partijen erkennen dat individualisering en flexibilisering van arbeidsvoorwaarden aan kunnen sluiten op zowel de behoefte van de werknemer als op het belang van de werkgever.
2. De mogelijkheid om een deel van de arbeidsvoorwaarden door eigen keuze te bepalen biedt de werknemer kansen om de eigen arbeidsvoorwaarden beter af te stemmen op maatschappelijke ontwikkelingen en individuele behoeften.
3. Het flexibeler worden van de omgang met arbeidsvoorwaarden biedt de werkgever mede mogelijkheden alert te reageren op de vele en snelle veranderingen op het gebied van onderwijs en onderzoek.
4. Partijen zijn overeengekomen gezamenlijk een keuzemodel arbeidsvoorwaarden vast te stellen. Leidraad hiervoor is het akkoord van de Stichting van de Arbeid over dit onderwerp.  
In het lokaal overleg vindt vervolgens besluitvorming plaats of en zo ja hoe, invoering van het keuzemodel plaats vindt.



## **Hoofdstuk 7      Sociale zekerheid en sociale voorzieningen**

### **Paragraaf 1      Sociale Zekerheid**

#### **Artikel 7.1      Pensioen**

1. Voor de werknemer die als overheidswerknemer in de Wet Privatisering ABP (Stb.1995, 639) wordt aangemerkt, geldt met betrekking tot de pensioenvoorziening het voor haar bepaalde in het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.
2. Voor de werknemer die daartoe in het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP is aangewezen geldt met betrekking tot de pensioenvoorziening het bepaalde in dat Pensioenreglement.
3. Voor de werknemer anders dan in de voorgaande 2 leden bedoeld, geldt geen pensioenvoorziening vanwege de werkgever, tenzij anders is overeengekomen.

#### **Artikel 7.2      Ziekte en arbeidsongeschiktheid**

1. Op de werknemer en de gewezen werknemer, als bedoeld in artikel 7.1.1, die wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid geheel of gedeeltelijk verhinderd is arbeid te verrichten is:
  - a. van toepassing hetgeen is bepaald in de ZANU
  - b. van toepassing hetgeen is bepaald in het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.
2. Op de (gewezen) werknemer anders dan in lid 1 zijn de wettelijke werknemersverzekeringen van toepassing.

#### **Artikel 7.3      Werkloosheid**

1. Bij gehele of gedeeltelijke werkloosheid kan de (gewezen) werknemer als bedoeld in artikel 7.1.1, aanspraak maken op een ontslaguitkering ingevolge de WNU; indien zij voldoet aan de bepalingen van de WNU.
2. Voor de (gewezen) werknemer anders dan in lid 1 zijn de wettelijke werknemersverzekeringen van toepassing.
3. Tijdens de looptijd van deze CAO zullen partijen – behoudens het gestelde in lid 4 - geen wijzigingen in de WNU doorvoeren.
4. Over wijzigingen als gevolg van aanpassingen in de relevante wetgeving, zullen partijen nader overleg voeren, conform het bepaalde in de WNU (artikel 49 b).

### **Studies en afspraken op het terrein van de sociale zekerheid**

1. Partijen spreken af gezamenlijk de mogelijkheid van een collectieve ziektekostenverzekering te onderzoeken.
2. Naar verwachting zullen in het kader van de OOW-operatie per 1 januari 2001 de Werkloosheidswet en de Ziektewet van toepassing worden op de werknemers. Partijen

komen overeen gezamenlijk te bezien op welke wijze zij zich moeten voorbereiden op deze nieuwe situatie.

3. Ten aanzien van pensioenen spreken partijen af zich volgend op de besluitvorming over de toekomst van het ABP per 1 januari 2001 te buigen over de consequenties voor de bedrijfstak.

De volledige afspraken zijn opgenomen in bijlage 2.

## **Paragraaf 2            Sociale voorzieningen**

### **Artikel 7.4            Tegemoetkoming ziektekosten**

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

### **Artikel 7.5            Tegemoetkoming ziektekostenverzekering**

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

### **Artikel 7.6            Uitkering na overlijden**

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



## **Hoofdstuk 8      Functiewaardering en beloning**

### **Paragraaf 1      Functiewaardering**

Ter verdere uitwerking van de in de vorige CAO (1997-1999) afgesproken studie functieordenen, hebben partijen nadere afspraken gemaakt over de tijdstippen van besluitvorming over de systeemkeuze en verdere implementatie en invoering, met dien verstande dat een nieuw systeem per 1 juli 2000 voor de bedrijfstak van toepassing zal zijn.

Tot die tijd zal het onderstaande gelden.

#### **Artikel 8.1              Aard en niveau van de functie**

Gedurende de looptijd van deze CAO zal voor het bepalen van de aard en het niveau van de functie het vanaf 1994 bevroren systeem van “beredeneerde vergelijking” van Binnenlandse Zaken worden toegepast.

De volgende normen zijn hierbij van toepassing, voor zover deze niet geheel of ten dele door werkgevers, in overeenstemming met de meerderheid van de werknemersorganisaties, vervallen zijn verklaard:

- Alle voorkomende normen in de laatste, onder verantwoordelijkheid van Binnenlandse Zaken uitgegeven, bundels “Karakteristieken en Functietyperingen”;
- De door de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen specifiek voor de universiteiten vastgestelde reeksen en functietyperingen;
- Het door de werkgevers in overeenstemming met de meerderheid van de werknemersorganisaties vastgesteld normmateriaal.

#### **Artikel 8.1 a.              Heroverweging en bezwaar**

1. De werknemer die bedenkingen heeft tegen de uitkomst van de bepaling van aard en niveau van haar functie, bedoeld in artikel 8.1, kan de werkgever verzoeken die waarderingsuitkomst opnieuw in overweging te nemen.
2. Het eerste lid is niet van toepassing indien voor de werknemer een bijzondere regeling geldt voortvloeiend uit afspraken over loopbaanbeleid zoals bedoeld in hoofdstuk 4.
3. Voor de beslissing op bezwaren tegen de, al dan niet na heroverweging als bedoeld in het eerste lid, vastgestelde waardering van de functie stellen partijen een adviescommissie in als bedoeld in artikel 7:13 van de Algemene wet bestuursrecht, voor zover een werkgever voor advisering over bezwaren lokaal niet een andere commissie heeft ingesteld.
4. Voor de indiening en behandeling van bedenkingen als bedoeld in het eerste lid, en de samenstelling van de lokale adviescommissie, bedoeld in het derde lid, stelt de werkgever nadere regels vast.

## **Paragraaf 2            Beloning**

### **Artikel 8.2            Het salaris**

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

### **Artikel 8.2 a            Salarisaanpassing**

De salarissen worden per 1 juni 1999 ten opzichte van de salarissen per 1 december 1998 met 3% verhoogd;

Werknemers, die op 1 december 1999 in dienst zijn, ontvangen in december 1999 een eenmalige eindejaarsuitkering van 0,75% van het in 1999 ontvangen salaris;

Per 1 mei 2000 volgt er een salarisverhoging van 1% ten opzichte van de salarissen per 1 juni 1999 ( voor aio's ten opzichte van het CAO-salaris per 1 januari 2000);

Per 1 januari 2000 zullen de minimum beloningen volgens de beloningstabel voor aio's als volgt worden aangepast:

- In het eerste jaar van het aio-schap geldt als minimum beloning: het CAO-salaris per 31 december 1999 plus 5%.
- In het tweede jaar van het aio-schap geldt als minimumbeloning: het CAO-salaris per 31 december 1999 plus 3%.
- In het derde jaar van het aio-schap geldt als minimum beloning: het CAO-salaris per 31 december 1999 plus 1%.

De in bovengenoemde zin aangepaste salarisbedragen zijn opgenomen in bijlage 1.

Bovenstaande salarismaatregelen werken op de gebruikelijke wijze door in pensioenen en werkloosheidsuitkering, behalve de eenmalige eindejaarsuitkering, die niet doorwerkt in de werkloosheidsuitkering.

### **Artikel 8.3            Inschaling en loopbaanvorming**

1. De salarisschaal die voor de werknemer geldt, wordt tenzij haar wijze van functioneren zich nog daartegen verzet, door de werkgever bepaald met inachtneming van de regels met betrekking tot de vaststelling van de aard en het niveau van haar functie, zoals bedoeld in artikel 8.1, en met inachtneming van de regels met betrekking tot loopbaanvorming bedoeld in artikel 4.1.

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

## **Artikel 8.4 De hoogleraar, de assistent in opleiding (aio) en de studentassistent**

Voor de hoogleraar, de aio en de student-assistent gelden de in bijlage 1 voor hen vermelde salarisschalen. Artikel 8.1 is niet van toepassing op de werknemers die volgens één van deze schalen worden bezoldigd.

## **Artikel 8.5 Salaris bij indiensttreding**

1. Bij indiensttreding wordt aan de werknemer het salaris conform bijlage 1 toegekend:
  - a. wanneer zij tweeëntwintig jaar of ouder is, in de voor haar geldende salarisschaal vermeld achter het salarisnummer 0;
  - b. wanneer zij jonger dan tweeëntwintig jaar is, in de voor haar geldende jeugd-salarisschaal.
2. Van het eerste lid kan worden afgeweken door het toekennen van een hoger salaris, als daartoe naar het oordeel van de werkgever aanleiding bestaat.
3. Bij indiensttreding van een werknemer in het kader van de Regeling in- en doorstroombanen (Stb.1998, 246) voor langdurig werklozen die tweeëntwintig jaar of ouder is, wordt in afwijking van het eerste lid, onder a, het salaris toegekend dat in de voor haar geldende reeks salarisbedragen is vermeld achter het salarisnummer 0 in bijlage 1. Het tweede lid is hierbij niet van toepassing.

## **Artikel 8.6 Salarisverhoging**

1. Het salaris van de werknemer wordt verhoogd tot het daaropvolgende bedrag in de salarisschaal indien zij naar het oordeel van de werkgever haar functie naar behoren vervult.
2. Het salaris van de werknemer kan worden verhoogd tot een in de salarisschaal hoger vermeld bedrag, indien zij naar het oordeel van de werkgever haar functie zeer goed of uitstekend vervult.
3. Vervult de werknemer haar functie naar het oordeel van de werkgever niet naar behoren, dan blijft salarisverhoging achterwege.
4. De in het eerste en tweede lid bedoelde salarisverhoging wordt toegekend:
  - a. wanneer de werknemer tweeëntwintig jaar of ouder is en zij het maximumsalaris van de voor haar geldende salarisschaal nog niet heeft bereikt. Voor de eerste maal geldt de verhoging een jaar na haar indiensttreding en daarna telkens na één jaar;

- b. wanneer de werknemer jonger dan tweeëntwintig jaar is, met ingang van de eerste dag van de maand waarin haar verjaardag valt.
5. Het tijdstip waarop ingevolge het vierde lid, onder a, een salarisverhoging wordt toegekend, kan worden vervroegd indien daartoe naar het oordeel van de werkgever aanleiding bestaat.
6. Indien de in het vierde lid, onder a, bedoelde werknemer reeds voor haar tweeëntwintigste verjaardag in dienst is getreden, wordt, onverminderd het vijfde lid, de salarisverhoging toegekend met ingang van de eerste dag van de maand waarin haar verjaardag valt.
7. De in het eerste lid bedoelde salarisverhoging wordt aan de werknemer bedoeld in artikel 8.5 derde lid, de eerste maal toegekend in de voor haar geldende reeks salarisbedragen in bijlage 1. Nadien wordt de in het eerste lid bedoelde salarisverhoging toegekend in schaal 1.
8. Indien de werknemer die in dienst is getreden in het kader van de Regeling in- en doorstroombanen (Stb.1998,246) voor langdurig werklozen de leeftijd van tweeëntwintig jaar bereikt, wordt aan haar een salaris toegekend dat in de voor haar geldende reeks salarisbedragen is vermeld achter het salarisnummer 0 in bijlage 1.

## **Artikel 8.7                      Salaris bij deeltijd**

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

## **Artikel 8.8                      Afwijking in bijzondere gevallen**

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

## **Artikel 8.9                      Gratificatie**

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

## **Artikel 8.10                      Functioneringstoelage**

1. Indien naar het oordeel van de werkgever sprake is van zeer goede of uitstekende vervulling van de functie, kan de werkgever een toelage voor de duur van een jaar toekennen aan de werknemer die het maximumsalaris van de voor haar geldende salarisschaal heeft bereikt.
2. Indien naar het oordeel van de werkgever sprake is van zeer goede of uitstekende vervulling van de functie en daartoe op grond van bijzondere omstandigheden aanleiding bestaat, kan de werkgever een toelage voor een langere duur dan één jaar toekennen.
3. De in het eerste en tweede lid bedoelde toelagen bedragen voor de werknemer:

in schaal 1 tot en met 5	:	ten hoogste 3%,
in schaal 6 tot en met 9	:	ten hoogste 6%,
in schaal 10 tot en met 13	:	ten hoogste 9%,
in schaal 14 en 15	:	ten hoogste 12%,
in schaal 16 tot en met 18	:	ten hoogste 15%,

van het voor de werknemer geldende maximumsalaris.
4. In bijzondere gevallen kan de werkgever van het bepaalde in de vorige leden afwijken, alsmede een regeling treffen die het derde lid aanvult of daarvan afwijkt.

## **Artikel 8.11                      Waarnemingstoelage**

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

## **Artikel 8.12                      Garantietoelage minimumloon**

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

## **Artikel 8.13 Toelage onregelmatige dienst**

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

## **Artikel 8.14 Aflopende toelage**

1. Als de bezoldiging van de werknemer, als gevolg van het buiten haar toedoen beëindigen of verminderen van een toelage als bedoeld in artikel 8.13, een blijvende verlaging ondergaat, die ten minste 3% bedraagt van de som van het salaris en de toelagen, bedoeld in de artikelen 8.10 tweede lid en 8.17, kent de werkgever een aflopende toelage toe. Voorwaarde hierbij is dat de werknemer eerstgenoemde toelage, direct voorafgaande aan het tijdstip van vorenbedoelde beëindiging of vermindering daarvan, gedurende ten minste twee jaren zonder wezenlijke onderbreking heeft genoten.
2. In afwijking van het eerste lid kent de werkgever aan de werknemer van zestig jaar of ouder, van wie de bezoldiging als gevolg van het buiten haar toedoen beëindigen of verminderen van een toelage als bedoeld in artikel 8.13 een blijvende verlaging ondergaat, een blijvende toelage toe, mits de werknemer eerstgenoemde toelage, direct voorafgaande aan het tijdstip van vorenbedoelde beëindiging of vermindering ervan, gedurende ten minste tien jaren zonder wezenlijke onderbreking heeft genoten.
3. De in het eerste lid bedoelde aflopende toelage gaat, wanneer de werknemer de leeftijd van zestig jaar bereikt en zij, onmiddellijk vóór de aanvang van die toelage, gedurende ten minste tien jaren zonder wezenlijke onderbreking een toelage als bedoeld in artikel 8.13 heeft genoten, over in een blijvende toelage als bedoeld in het tweede lid.
4. Voor de toepassing van het eerste, tweede en derde lid wordt onder wezenlijke onderbreking verstaan een onderbreking van langer dan twee maanden.

5. De werkgever kan een bepaalde groep werknemers van 55 jaar en ouder die een toelage als bedoeld in artikel 8.13 genoot, en van wie de bezoldiging een blijvende verlaging ondergaat als gevolg van het wegvallen van bedoelde toelage, een toelage toekennen overeenkomstig door de werkgever te stellen regels.
6. De werkgever stelt voor de toepassing van het eerste tot en met het vijfde lid nadere regels vast.

## **Artikel 8.15 Toelage bereik- en beschikbaarheid**

1. De werkgever kent de werknemer een toelage toe als zij een salarisschaal heeft met een lager maximumsalaris dan dat van salarisschaal 11 en zij buiten de werktijden die voor haar gelden op grond van een werktijdregeling als bedoeld in artikel 9.1, volgens een schriftelijke aanwijzing van de werkgever zich regelmatig of vrij regelmatig bereikbaar en beschikbaar moet houden om bij oproep arbeid te gaan verrichten.
2. De toelage bedraagt per uur bereikbaarheid en beschikbaarheid een percentage van het salaris per uur dat voor de werknemer geldt en dat is afgeleid van het salaris behorende bij salarisnummer U 14 van salarisschaal 3 en wel:
  - a. 5,15% voor de uren op maandag tot en met vrijdag tussen 6 en 22 uur en 3,09% voor de uren op die dagen tussen 0 en 6 uur en tussen 22 en 24 uur;
  - b. 7,21% voor de uren op zaterdag tussen 6 en 22 uur en 5,15% voor de uren op die dag tussen 0 en 6 uur en tussen 22 en 24 uur;
  - c. 8,24% voor de uren op zondag en op de feestdagen genoemd in artikel 9.1, derde lid, tussen 6 en 22 uur en 6,18% voor de uren op die dag en tussen 0 en 6 uur en 22 en 24 uur.
3. De toelage die op grond van het tweede lid is berekend wordt verhoogd met 25% over de uren waarop aan de opgedragen bereikbaarheid en beschikbaarheid een extra plaatsgebondenheid op of rond de plaats van tewerkstelling is verbonden.
4. De werkgever kan een regeling treffen die het eerste, tweede of derde lid aanvult of daarvan afwijkt.

## **Artikel 8.16 Arbeidsmarkttoelage**

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

## **Artikel 8.17 Toelage op andere gronden**

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

## **Artikel 8.18                    Intrekken toelage**

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

## **Artikel 8.19                    Vakantie-uitkering**

1. De werknemer heeft recht op een vakantie-uitkering van 8% van haar bezoldiging.
2. Voor de werknemer die tweeëntwintig jaar of ouder is, bedraagt de vakantie-uitkering ten minste een door partijen te bepalen bedrag per maand, met dien verstande dat dit bedrag bij een onvolledige werktijd naar evenredigheid wordt verminderd.
3. Voor de werknemer die jonger is dan tweeëntwintig jaar bedraagt de vakantie-uitkering ten minste het in het tweede lid bedoelde bedrag verminderd met 10% voor elk leeftijdsjaar of gedeelte van een leeftijdsjaar dat zij jonger is dan tweeëntwintig jaar. Hierbij geldt een maximumaftrek van 50%, met dien verstande dat het bedrag waarop zij aanspraak heeft bij een onvolledige werktijd naar evenredigheid wordt verminderd.
4. Wanneer de werknemer op grond van artikel 10.3 lid 2 of van artikel 7.2 slechts een gedeelte van haar bezoldiging geniet, wordt zij voor de toepassing van het eerste lid geacht in het genot van haar volledige bezoldiging te zijn, met dien verstande dat wanneer het feitelijke genot van de bezoldiging is teruggebracht tot het bedrag van het op de werknemer te verhalen gedeelte van de pensioenbijdrage, zij voor de toepassing van het eerste lid wordt geacht geen bezoldiging te genieten.

## **Artikel 8.20**

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

## **Artikel 8.21                    Uitkering om redenen van werving of behoud**

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



## Artikel 8.22

## Overwerkvergoeding

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

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

- b. 52, indien gedurende meer dan twee uur overwerk is verricht, voor zover het overwerk betreft dat na de eerste twee uur is verricht op maandag, dinsdag, woensdag, donderdag of vrijdag tussen 6 en 20 uur, behoudens het gestelde onder c;
- c. 103, indien het overwerk is verricht op een van de feestdagen, genoemd in artikel 9.1, derde lid, dan wel op de daarop volgende dag tussen 0 en 6 uur.

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

### **Artikel 8.23 Non-activiteitswedde**

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

### **Artikel 8.24 Fiscale vrijstellingsmogelijkheden**

1. Partijen zijn overeengekomen het lokaal overleg te adviseren bij de beloning van de werknemers optimaal gebruik te maken van de fiscale mogelijkheden ten aanzien van de spaarloon- en premiespaarregeling. De hoogte van de werkgeverspremie bij de premiespaarregeling wordt mede bepaald door de in het kader van de onderwijs-CAO 1996 - 1998 beschikbare gelden voor specifieke salarismaatregelen.
2. Ook ten aanzien van fiscale vrijstellingen voor reiskosten woon-werkverkeer, aanschaf fiets en computerapparatuur wordt het lokaal overleg een optimaal gebruik geadviseerd.

### **Studie inzake belonen**

Onder handhaving van het huidige beloningssysteem zal in 1999, aansluitend op de afspraak in de vorige CAO (1997-1999), een aantal experimenten rondom beloning gestart worden. De volledige afspraken over deze studie staan in bijlage 2.

## **Hoofdstuk 9      Arbeidsduur, werktijden en bedrijfstijd**

### **Paragraaf 1      Werktijden en bedrijfstijd**

#### **Artikel 9.1      Arbeidsduur en werktijdenregeling**

1. De volledige werktijd per week bedraagt, behoudens het bepaalde bij of op grond van artikel 8.22 lid 2, gemiddeld 38 uren.
2. De werknemer is verplicht zich te houden aan de door de werkgever voor haar vastgestelde werktijdregeling waarin de arbeids- en rusttijden zijn vastgelegd.
3. Inzake arbeidstijd, arbeidstijd op zondag en arbeid in nachtdienst, alsmede inzake rusttijd en pauze, is de standaardregeling van toepassing als bedoeld in de Arbeidstijdenwet (Stb. 1995, 598), behoudens het gestelde in het volgende lid.
4. In afwijking van lid 3 kan de werkgever met het lokaal overleg een collectieve regeling in de zin van artikel 1.3 van de Arbeidstijdenwet overeenkomen.
5. De arbeidstijd wordt zodanig in een werktijdregeling vastgelegd dat de werknemer gemiddeld per week op niet meer dan 5 dagen en zoveel mogelijk aaneengesloten, arbeid verricht.
6. Geen arbeid kan worden verlangd op zaterdagen, zondagen, Nieuwjaarsdag, Goede Vrijdag, de tweede Paasdag, 5 mei, Hemelvaartsdag, tweede Pinksterdag, beide Kerstdagen en Koninginnedag.
7. Van het gestelde in lid 5 en 6 kan worden afgeweken, indien het belang van de instelling dat onvermijdelijk maakt.
8. De werknemer wordt bij de regeling van zijn arbeidstijd zo weinig mogelijk in zijn zondagsrust beperkt en haar wordt zoveel mogelijk de gelegenheid geboden op zondag en de voor haar geldende kerkelijke feestdagen haar kerk te bezoeken, met dien verstande, dat op tenminste 13 zondagen per periode van 26 weken geen arbeid kan worden verlangd.
9. Lid 8 vindt voor de werknemer, die in verband met haar godsdienstige opvattingen de wekelijkse rustdag op een andere dag dan de zondag viert, overeenkomstige toepassing indien zij de werkgever hierom schriftelijk heeft verzocht.

#### **Artikel 9.2      60+ regeling**

1. De werkgever kan aan de werknemer die zestig jaar of ouder is, op haar verzoek toestemming verlenen om dagelijks een half uur korter te werken.
2. De werkgever kan ter zake nadere regels stellen.

#### **Artikel 9.3      Bedrijfstijd**

1. Om fluctuaties in de werkdruk beter te kunnen opvangen, betere dienstverlening aan studenten mogelijk te maken, beschikbare kostbare faciliteiten beter te benutten en daarbij tevens beter aan te sluiten bij de veranderende wensen en leefpatronen van de

werknemers, zal de gemiddeld 38-urige werkweek worden ingevuld binnen een bedrijfstijd van 78 uur.

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

## **Onderzoek werkdruk**

Het probleem werkdruk doet zich ook in de instellingen voor. Partijen spreken een gezamenlijk inventariserend onderzoek af naar een specifiek voor de universiteiten bruikbaar instrumentarium om werkdruk te beheersen.

De volledige afspraak is opgenomen in bijlage 2.

## **Paragraaf 2            Arbeidsduurverkorting**

### **Artikel 9.4            Arbeidsduurverkorting 1985**

1. De werkgever kan, in het kader van de arbeidsduurverkorting 1985, in overeenstemming met het lokaal overleg nadere regels stellen ten aanzien van de arbeidsduur per dag, uitgaande van de arbeidsduur per week als genoemd in artikel 9.1 lid 1.
2. Ingeval wordt uitgegaan van een feitelijke gemiddelde arbeidsduur van 40 uren per week leidt dit tot 12 adv-dagen. In overeenstemming met het lokaal overleg kan de werkgever bepalen dat een aantal van deze dagen collectief dienen te worden opgenomen.

### **Artikel 9.5            Arbeidsduurverkorting 1998**

1. De in artikel 9.6 gegeven modaliteiten voor de invulling van de arbeidsduurverkorting 1998 zijn het uitgangspunt voor het lokaal overleg. Daar worden de keuzes gemaakt voor toepassing van een of meerdere modaliteiten binnen de instelling of delen hiervan. Voor het overleg over de adv-invulling en de herbezetting geldt het overlegprotocol (bijlage 3) en met name het vereiste van overeenstemming binnen het lokaal overleg.
2. De vastgelegde omvang van de arbeidsduurverkorting 1998 bedraagt jaarlijks 7 dagen ad 8 uur bij een voltijds dienstverband.
3. De waarde van een adv-dag in situaties dat adv omgezet wordt in andere arbeidsvoorwaarden is door partijen vastgesteld op 0,38 % van het geldende jaarsalaris.  
Deze waarde is door partijen herrekend naar 4,9 % van het maandsalaris. In dit percentage is opgenomen 8 % vakantietoeslag. Eventuele uitbetaling van adv zal altijd in de vorm van een toeslag plaatsvinden. Deze toeslag wordt niet opgenomen in de grondslagen voor pensioen en salarisgerelateerde uitkeringen.
4. In het lokaal overleg kan worden overeengekomen de in artikel 9.4 lid 2 toegekende dagen arbeidsduurverkorting 1985 te betrekken bij een of meerdere modaliteiten, zoals omschreven in artikel 9.6.

## Artikel 9.6

## Modaliteiten arbeidsduurverkorting 1998

In het lokaal overleg kan worden bepaald dat een of meer van de in dit artikel genoemde modaliteiten voor de instelling of delen daarvan worden ingevoerd. Het lokaal overleg kan besluiten meerdere modaliteiten in (delen van) de organisatie aan werknemers voor te leggen ter individuele keuze.

Het lokaal overleg besluit hierover met inachtneming van de afspraken in het kader van seniorenbeleid en kwaliteitsbeleid, zoals vastgelegd in de paragrafen 3 en 4 van dit hoofdstuk. De verschillende modaliteiten zijn:

1. Verkorting arbeidsduur per jaar, door het toekennen van 7 adv-dagen per jaar. Daarmee zijn deze dagen in beginsel vrij opneembaar. Per einde van het kalenderjaar niet opgenomen dagen vervallen.

2. Verkorting arbeidsduur per week

Op jaarbasis geldt een verkorting van de gemiddelde arbeidsduur met 7 dagen. Gelet op de bedrijfstijden (artikel 9.3) is echter ook verdergaande adv in bepaalde situaties niet uitgesloten. In deze modaliteit wordt gebruik gemaakt van de adv-dagen, als bedoeld in artikel 9.4 lid 2.

Submodaliteiten die in dit kader mogelijk zijn:

a. Een arbeidsduur van 36 uur per week in de vorm van 4 dagen van 9 uur, naast inroostering van 19 adv-dagen, te financieren door middel van inroostering van 4,5 verlofdag ad 8 uur of inroostering van 4 extra werkdagen ad 9 uur per jaar;

b. Een arbeidsduur van 36 uur per week te bereiken door over periodes van het jaar 32 werkweken van 5 dagen ad 8 uur en 20 werkweken van 4 dagen ad 8 uur in te roosteren;

c. Een arbeidsduur van 36 uur voor door het lokaal overleg nader te bepalen groepen werknemers of specifieke onderdelen van de organisatie onder in het lokaal overleg over een te komen nadere voorwaarden rond roosters en financiering.

3. Meerjaren spaarmodel

Gedurende minimaal 3 en maximaal 5 jaar kan het jaarlijkse tegoed ad 7 dagen adv worden opgespaard ten behoeve van een langdurige, aaneengesloten verlofperiode. De duur van het aaneengesloten langdurige verlof is tenminste gelijk aan het adv-verlof dat in de gekozen periode is gespaard.

Het recht op adv wordt gedurende langdurige arbeidsongeschiktheid over maximaal 6 maanden opgebouwd (3,5 dag). Reeds opgebouwde rechten vervallen niet bij ziekte.

Indien het 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. Partijen verstaan onder sabbatical leave een langere verlofperiode, waarbinnen de werknemer algemeen of gericht aandacht besteedt aan de eigen employability.

Als er naar het oordeel van de werkgever sprake is van aanwending ten behoeve van een sabbatical leave en er sprake is van (ook) een bedrijfsbelang, dan komen werkgever en werknemer vooraf op individuele basis overeen:

- \* de wijze van invulling en opname van het verlof;
- \* de duur;
- \* de hoogte van de toe te kennen premie;
- \* eventuele nadere voorwaarden.

In het lokaal overleg kunnen nadere afspraken gemaakt worden over criteria voor de toepassing van deze modaliteit en voor de bandbreedten die voor eventuele toe te kennen premies in tijd en/of geld worden gehanteerd.

Tenzij anders overeengekomen, wordt het opgespaarde verlof uiterlijk opgenomen binnen een jaar na afloop van de spaarperiode.

Bij beëindiging van het dienstverband dient het opgespaarde verlof direct voorafgaand hieraan te worden opgenomen.

Indien en voorzover dit niet mogelijk is, vindt uitbetaling plaats. Deze uitbetaling geschiedt onder de condities als vermeld in artikel 9.5 lid 3.

4. Valuteren

Als toepassing van een van de overige modaliteiten om organisatorische redenen niet mogelijk is, kan de gemiddelde werkweek van 38 uur gehandhaafd worden zonder toekenning van 7 adv-dagen binnen deze werktijd.

Voorwaarde is dat er sprake is van kleine afdelingen of solistische functies.

In situaties, waarin naar de mening van het lokaal overleg aan deze voorwaarde is voldaan, zal iedere niet genoten adv-dag worden uitbetaald. Deze uitbetaling geschiedt onder de condities als vermeld in artikel 9.5 lid 3.

## **Artikel 9.7                      Bijzondere bepalingen voor speciale groepen**

1. Voor werknemers met een deeltijds dienstverband geldt artikel 1.4 lid 3 inzake de toepassing van adv-modaliteiten.
2. In afwijking van het voorgaande kon een werknemer die op 1 augustus 1998 in deeltijd werkte met een deeltijdpercentage van minder dan 50 eenmalig kiezen voor de omzetting van de per die datum aan haar toe te kennen adv in een uitbreiding van het aantal te werken uren binnen het op dat moment geldende dienstverband met handhaving van het dan geldende deeltijdpercentage.  
Het op 1 augustus 1998 geldende salaris is in afwijking van het in artikel 9.5 lid 3 gestelde inzake toeslag verhoogd.  
In het lokaal overleg kunnen bij het kiezen van een of meerdere adv-modaliteiten nadere afspraken gemaakt worden voor werknemers in deeltijd.
3. Voor assistenten in opleiding kan in het lokaal overleg een keuze gemaakt worden uit drie mogelijkheden:
  - \* er geldt de modaliteit die voor het organisatiedeel, waarin de aio werkzaam is, vastgesteld is;
  - \* het voor de aio geldende salaris wordt verhoogd met een toeslag van 7/12 maal 4,9 % van het maandsalaris;
  - \* de meerjarensparvariant, waarbij het spaarsaldo gebruikt wordt voor de verlenging van de geldende duur van het dienstverband.Bij het maken van een keuze uit genoemde drie mogelijkheden worden de arbeidsmarktsituatie en eventuele extra WNU-aanspraken in de overwegingen betrokken.
4. Voor student-assistenten wordt de vergoeding per dagdeel verhoogd met een toeslag van 7/12 maal 4,9 %.
5. Voor werknemers, die gebruik gaan maken van de regelingen in het kader van het algemeen seniorenbeleid en leeftijdbewust kwaliteitsbeleid, zoals omschreven in paragraaf 3 en 4 van dit hoofdstuk, gelden een aantal specifieke mogelijkheden voor adv-invulling.

## **Paragraaf 3            Algemene Seniorenregeling**

### **Artikel 9.8            Algemeen**

1.     Partijen hebben vastgesteld dat er in de komende jaren behoefte zal blijven bestaan aan een voor alle universitaire werknemers bij het bereiken van een bepaalde leeftijd toegankelijke seniorenregeling.  
Partijen hebben bepaald dat die regeling in samenhang met andere CAO-afspraken het mogelijk moet maken dat voor oudere werknemers taakverlichting gerealiseerd wordt door een verkorting van de reguliere werkweek.  
Langs deze weg beogen partijen werknemers langer in het arbeidsproces te betrekken en het risico van gedwongen vroegtijdige uitstroom te beperken.
2.     Per 1 augustus 1998 is de Seniorenregeling Universitaire Medewerkers (SUM) vervangen door de algemene seniorenregeling. Deze nieuwe regeling geldt tot 1 augustus 2003. Werknemers die voor deze datum gebruik maken van de regeling behouden alle rechten uit de regeling tot het bereiken van de 65-jarige leeftijd.
3.     Op basis van de in lid 1 genoemde uitgangspunten komen partijen een regeling overeen die opgebouwd is uit drie onderdelen, welke onlosmakelijk met elkaar verbonden zijn. Het betreft:
  - a. een periode waarin werknemers recht krijgen op een 4-daagse werkweek met behoud van volledig salaris en met inlevering van een aantal arbeidsvoorwaarden,
  - b. de onder a. genoemde periode wordt gevolgd door een periode van 1 jaar waarin 3 dagen per week gewerkt wordt tegen 90 % van het salaris,
  - c. na de onder a. en b. genoemde periodes is de werknemer verplicht gebruik te maken van FPU voor minimaal twee dagen (bij voltijds dienstverband) per week.

### **Artikel 9.9            Opbouw van de algemene seniorenregeling**

1.     Vanaf het bereiken van een bepaalde leeftijd heeft een universitaire werknemer volgens de bepalingen van dit artikel recht op een werkweek waarin 4 dagen ad 8 uur gewerkt wordt en het volledig salaris gehandhaafd blijft, indien
  - \* de werknemer gedurende de voor haar vastgestelde periode afstand doet van aanspraken op arbeidsduurverkorting,
  - \* de werknemer gedurende de voor haar vastgestelde periode afstand doet van aanspraken op seniorendagen,
  - \* haar aanspraak op vakantieverlof wordt teruggebracht tot 20 dagen ad 8 uur,
  - \* de minimale periode waarin 4 dagen ad 8 uur per week wordt gewerkt is een jaar,
2.     Werknemers, die gedurende een bepaalde periode voorafgaand aan het bereiken van de 61-jarige leeftijd, gebruik gemaakt hebben van de mogelijkheid van de 4-daagse werkweek, zoals omschreven in lid 1, zijn verplicht om vanaf de 61-jarige leeftijd tot aan het bereiken van de 62-jarige leeftijd drie dagen ad 8 uur per week te gaan werken.  
Hierbij gelden de navolgende voorwaarden:
  - \* er zijn geen aanspraken op arbeidsduurverkorting,
  - \* er zijn geen aanspraken op seniorendagen,
  - \* de aanspraak op vakantieverlof wordt teruggebracht tot 15 dagen ad 8 uur,
  - \* het salaris wordt verminderd met 10 %,

- \* alle aan salaris gerelateerde uitkeringen worden gebaseerd op 90 % en
  - \* de grondslag voor pensioenopbouw (inclusief FPU), sociale verzekeringen (waaronder WNU en ZNU) blijft gehandhaafd op 100 %.
3. Werknemers, die gebruik gemaakt hebben van de onder lid 1 genoemde 4-daagse werkweek en van de onder lid 2 genoemde 3-daagse werkweek, zijn verplicht bij het bereiken van de 62-jarige leeftijd gebruik te maken van FPU voor minimaal twee dagen per week.  
Daarbij geldt de navolgende voorwaarde:  
bij aanvang van de onder lid 1 genoemde periode treft de werkgever een zodanige voorziening, dat de opbouw van Ouderdoms- en Nabestaandenpensioen op gelijkwaardige wijze voortgezet wordt, voor zover deze opbouw gefinancierd wordt uit het werkgeversdeel van de pensioenpremie. De hoogte van deze pensioencompensatie is afhankelijk van de lengte van de periode, dat gebruik gemaakt is van de seniorenregeling, voor het moment dat de FPU ingaat en geldt voor de omvang van de (verplichte) FPU-deelname.
  4. Voor werknemers met een dienstverband voor minder dan de volledige werktijd geldt artikel 1.4 lid 3 voor de toepassing van de algemene seniorenregeling.
  5. In het lokaal overleg zal de samenhang tussen collectieve sluiting door middel van opname van adv-dagen, als bedoeld in artikel 9.4 lid 2 en het ontbreken van aanspraak op adv-dagen als gevolg van deelname aan de algemene seniorenregeling nader worden besproken.

## **Artikel 9.10                      Rechthebbenden**

1. Vanaf 1 augustus 1998 tot 1 augustus 2001 kunnen werknemers op 58-jarige leeftijd - en vanaf 1 augustus 2001 tot 1 augustus 2003 op 59 jaar - gebruik maken van deze regeling.
2. Werknemers geboren voor 01-08-1943 hebben uiterlijk tot op 31 juli 2001, bij het bereiken van de 58-jarige leeftijd, recht op deze regeling. Aanvullend geldt voor deze groep rechthebbenden, dat in de periode dat 4 dagen per week gewerkt wordt, de regel dat in de week, waarin een feestdag op een werkdag valt, de overige vier dagen als te werken dagen gelden. Dit geldt vast voor de weken waarin Goede Vrijdag, Tweede Paasdag, Hemelvaart en Tweede Pinksterdag valt, variabel voor de weken waarin Koninginnedag, 5 Mei, Eerste en Tweede Kerstdag en regionale feestdagen vallen. In weken waarin twee feestdagen op werkdagen vallen geldt slechts 1 feestdag als onderdeel van het vierdagenrooster.
3. Voor werknemers geboren voor 01-04-1942 geldt, in afwijking van het bepaalde in artikel 9.9 lid 3 inzake deelname FPU op 62-jarige leeftijd, de verplichting om bij het bereiken van de 61-jarige leeftijd gebruik gemaakt wordt van FPU voor minimaal twee dagen per week. Hiermee vervalt het recht op een 3-daagse werkweek zoals genoemd onder artikel 9.7 lid 2.
4. Werknemers geboren na 31-07-1943 en voor 01-08-1944 hebben uiterlijk tot op 31 juli 2003, bij het bereiken van de 59-jarige leeftijd, recht op deze regeling.



## **Artikel 9.11**                    **Specifieke mogelijkheden invulling arbeidsduurverkorting**

1. Aanvullend op de mogelijkheid als vermeld in artikel 9.6 lid 3 geldt voor werknemers, die aangeven gebruik te gaan maken van de algemene seniorenregeling, dat zij direct voorafgaand hieraan, het jaarlijks tegoed aan adv-dagen kunnen sparen. De minimale spaarperiode bedraagt 1 jaar, de maximale periode 5 jaar. Het op deze wijze opgebouwde saldo wordt als individueel recht gereserveerd en dient te worden opgenomen direct voorafgaand aan de beëindiging van het dienstverband vanwege (vervroegde) pensionering. De werkgever zal dit saldo vermeerderen met een premie over het aantal opgebouwde dagen. Deze premie wordt in overleg tussen werkgever en werknemer vastgesteld en is mede afhankelijk van de voorziene ontwikkeling van de organisatie en van de werknemer.
2. De werknemer, die gebruik maakt van de algemene seniorenregeling en daarbinnen verplicht gebruik maakt van de FPU-regeling voor minimaal twee dagen (bij een voltijds dienstverband) per week, kan het jaarlijks tegoed aan adv-dagen tijdens deze periode sparen voor opname, direct voorafgaand aan beëindiging van het dienstverband wegens pensionering.
3. De werknemer, die gebruik maakt van deze specifieke mogelijkheden, wordt geacht het opgebouwde saldo aan adv-dagen, bij beëindiging van het dienstverband te hebben opgenomen. Uitbetaling van gespaarde en niet genoten adv-dagen is in deze gevallen niet mogelijk. De werkgever zal te allen tijde ruimte bieden voor opname van het opgebouwde saldo adv-dagen.

## **Artikel 9.12**                    **Overgangsbepalingen deelnemers SUM- en SOP-regeling**

1. Werknemers, die op 31 juli 1998 57 jaar of ouder waren, konden uiterlijk op die datum een keuze maken voor gebruik van de SUM-regeling en behouden alle rechten uit deze regeling tot aan de pensionering. Keuze voor de SUM-regeling sluit deelname aan de algemene seniorenregeling uit.
2. De SUM- regeling en de daarvóór geldende seniorenregeling (SOP) zijn als bijlage 8 bij deze CAO gevoegd.

## **Paragraaf 4**                    **Leeftijdsbewust Kwaliteitsbeleid**

### **Artikel 9.13**                    **Algemeen**

1. Partijen hebben vastgesteld, dat er mogelijkheden zijn om binnen universiteiten op het gebied van in- en doorstroom anticiperend beleid te ontwikkelen. Zij hebben afgesproken, dat de in dat kader beschikbare budgetten ingezet zullen worden om in- en doorstroombeleid te bevorderen.
2. Partijen beogen met deze afspraken invulling te geven aan kwaliteitsbeleid, gericht op alle leeftijdscategorieën van werknemers.
3. De bevordering van het doorstroombeleid wordt binnen een leeftijdsbewust kwaliteitsbeleid vorm gegeven door een regeling te treffen, die het mogelijk maakt om aan werknemers bij het bereiken van een bepaalde leeftijd de mogelijkheid van

- vermindering van werktijd en daarmee werkdruk te bieden. De door deze werktijdvermindering vrijkomende tijd zal gericht worden ingevuld door werknemers kansen te bieden op doorstroom en openingen te scheppen voor nieuwe instroom.
4. De laagst mogelijke toetredingsleeftijd voor de regeling kan worden vastgesteld op 53 jaar, de hoogst mogelijke leeftijd is 58 jaar.
  5. Deze regeling is per 1 augustus 1998 ingegaan en geldt tot 1 augustus 2003. Werknemers die gebruik maken van deze regeling behouden de rechten uit de regeling tot aan het bereiken van de 65-jarige leeftijd.
  6. Met werknemers die gebruik maken van deze regeling zullen door de werkgever afspraken gemaakt worden over de ontwikkeling van de activiteiten in de functie. Te denken valt hierbij aan een geleidelijke stap van leider naar begeleider van een jongere werknemer die geleidelijk taken kan gaan overnemen.  
Belangrijk onderdeel van de desbetreffende afspraken is het onderdeel scholing, gericht op de veranderende inzet binnen de arbeidsorganisatie.  
Wijzigingen in de functie zullen niet leiden tot aanpassing van de salariering.
  7. Deze regeling zal onderdeel zijn van een kwaliteitsbeleid voor het desbetreffende deel van de organisatie, waarin aangegeven zal worden hoe de kwalitatieve personeelsbezetting zich verder zal ontwikkelen. Aspecten als loopbaanontwikkeling voor huidige werknemers, instroom van nieuwe werknemers en herbezetting van de vrijkomende tijd maken onderdeel uit van het beleid.

#### **Artikel 9.14 De opbouw van de regeling**

1. Voor een deel of delen van de organisatie kan in het lokaal overleg bepaald worden dat aanvullend op de algemene seniorenregeling, zoals omschreven in paragraaf 3, aan werknemers vanaf het bereiken van een bepaalde leeftijd de gelegenheid wordt geboden de werkweek terug te brengen naar 4 dagen van 8 uur met volledig behoud van salaris.
2. De door partijen in het lokaal overleg te bepalen leeftijd is minimaal 53 jaar en maximaal 58 jaar. Gedurende de periode waarin 4 dagen gewerkt wordt gelden de voorwaarden genoemd in artikel 9.9 lid 1 en geldt dat feestdagen die op werkdagen vallen ingeroosterd worden zoals omschreven in artikel 9.10 lid 2.
3. Aansluitend aan deze regeling is de werknemer verplicht gebruik te maken van de algemene seniorenregeling op het voor haar eerst mogelijke tijdstip.
4. Voor werknemers met een deeltijds dienstverband geldt artikel 1.4 lid 3 voor de toepassing van de regeling leeftijdsbewust kwaliteitsbeleid.

#### **Artikel 9.15 Specifieke mogelijkheden invulling arbeidsduurverkorting**

1. In het lokaal overleg kunnen naar analogie van artikel 9.11 lid 1 afspraken gemaakt worden over specifieke spaarmodellen, voorafgaand aan deelname aan deze regeling.
2. De werknemer, die gebruik maakt van deze specifieke mogelijkheden, wordt geacht het opgebouwde saldo aan adv-dagen, bij beëindiging van het dienstverband te hebben opgenomen. Uitbetaling van gespaarde en niet genoten adv-dagen is in deze gevallen niet mogelijk. De werkgever zal te allen tijde ruimte bieden voor opname van het opgebouwde saldo adv-dagen.

## Hoofdstuk 10 Vakantie en verlof

### Artikel 10.1 Vakantie

1. De werknemer krijgt op haar verzoek in elk kalenderjaar vakantie met behoud van haar volledige bezoldiging met inachtneming van het op grond van dit artikel bepaalde. De vakantie wordt slechts verleend, voor zover de belangen van de instelling zich daartegen niet verzetten.
2. De werkgever stelt over bezoldiging tijdens vakantie nadere regels vast indien er sprake is van een toelage als bedoeld in artikel 8.13 of 8.15.
3. In afwijking van lid 1 kan de werkgever aan de werknemer ongevraagd vakantie verlenen, tenzij dit in strijd is met de redelijkheid en billijkheid.
4. De werkgever stelt regels vast omtrent de duur van de vakantie en hetgeen op de vakantie betrekking heeft.
5. De duur van de vakantie bedraagt bij een volledige werktijd ten minste drieëntwintig dagen.

### Artikel 10.2 Feestdagen

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

### **Artikel 10.3 Verlof**

1. Onverminderd het bepaalde in hoofdstuk 7 van deze CAO heeft de werknemer van rechtswege verlof als zij wegens ziekte of ongeval verhinderd is de arbeid te verrichten. Het verlof geldt zolang deze omstandigheid zich voordoet.
2. De werknemer die door wettelijke verplichtingen voor een herhalingsoefening als militair in werkelijke dienst is, heeft recht op verlof. Over de tijd van dit verlof behoudt de werknemer de aan zijn functie verbonden bezoldiging voor zover hij daarop aanspraak heeft volgens de regels die de werkgever heeft opgesteld.

### **Artikel 10.4 (Vervallen)**

### **Artikel 10.5 Buitengewoon verlof**

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

### **Artikel 10.6 Verlof in verband met functie in publiekrechtelijk college**

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

### **Artikel 10.7 Buitengewoon verlof voor wetenschappelijke doeleinden**

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

## **Artikel 10.8                   Regeling voor verlof op andere gronden, waaronder ouderschapsverlof**

1. De werkgever stelt regels vast voor buitengewoon verlof van korte en lange duur dat, al dan niet met behoud van bezoldiging en al dan niet onder bepaalde voorwaarden, wordt of kan worden verleend op andere gronden dan genoemd in dit artikel.
2. Op grond van lid 1 stelt de werkgever in ieder geval regels vast voor het recht van de werknemer op ouderschapsverlof.

## **Artikel 10.9                   Calamiteitenverlof**

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

## **Artikel 10.10                Zorgverlof**

1. Bij ernstige ziekte van de partner, ouders of kinderen (stief-, schoon- of pleegfamilieleden daaronder begrepen), waarvoor thuisverpleging en/of verzorging noodzakelijk is, heeft de werknemer die de verzorging en/of verpleging op zich neemt recht op buitengewoon verlof al dan niet met behoud van bezoldiging.
2. Op verzoek van de werkgever dient de werknemer een verklaring van de behandelend arts te overleggen met betrekking tot de noodzaak van de verpleging en/of verzorging door de werknemer.
3. In het overleg tussen werkgever en werknemer over de voorwaarden waaronder buitengewoon verlof wordt verleend wordt expliciet aandacht besteed aan de pensioenopbouw tijdens de buitengewoon verlofperiode. Afspraken tussen werkgever en werknemer over de voorwaarden waaronder buitengewoon verlof wordt verleend worden schriftelijk vastgelegd.

## **Studie Vereenvoudiging regelgeving verlof**

Partijen komen overeen gezamenlijk een studie te verrichten naar de mogelijkheden van vereenvoudiging van regelgeving inzake verlof.

De volledige afspraken over deze studie staan in bijlage 2.



# **Hoofdstuk 11    Disciplinaire maatregelen, schorsing en non-activiteit**

## **Artikel 11.1            Disciplinaire maatregelen**

1. De werkgever kan aan de werknemer die zich aan plichtsverzuim schuldig maakt een disciplinaire maatregel opleggen.
2. Indien plichtsverzuim zich heeft voorgedaan, kan de werkgever slechts één disciplinaire maatregel opleggen.
3. Plichtsverzuim omvat zowel het overtreden van enig voorschrift als het doen of nalaten van iets, wat een goed werknemer in gelijke omstandigheden behoort te doen of na te laten.
4. De werkgever stelt met betrekking tot het opleggen van een disciplinaire maatregel nadere regels vast.

## **Artikel 11.2**

De disciplinaire maatregelen die kunnen worden opgelegd zijn:

1. schriftelijke berisping;
2. vermindering van het recht op jaarlijkse vakantie met ten hoogste 1/3 van het aantal uren, waarop in het desbetreffende kalenderjaar aanspraak bestaat;
3. gehele of gedeeltelijke inhouding van het salaris tot een bedrag van ten hoogste het salaris over een halve maand;
4. verlaging van het salaris met ten hoogste 5% voor een termijn van maximaal 2 jaar;
5. het niet toekennen van periodieke salarisverhoging(en) voor een termijn van maximaal 4 jaar;
6. tijdelijke of blijvende verlaging van de salarisschaal;
7. verplaatsing;
8. schorsing voor bepaalde tijd met gehele of gedeeltelijke inhouding van salaris;
9. ontslag.

## **Artikel 11.3            Vrijheid van meningsuiting**

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

## **Artikel 11.4 Schorsing**

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

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

## **Artikel 11.5 Non-activiteit**

1. Onverminderd de regels rond het opleggen van een disciplinaire maatregel, zoals genoemd in artikel 11.1 van dit hoofdstuk, kan de werkgever de werknemer op non-actief stellen:
  - a. als een strafrechtelijke vervolging met betrekking tot een misdrijf tegen haar is ingesteld;
  - b. wanneer de werkgever haar op de hoogte heeft gesteld van het voornemen haar in het kader van een disciplinaire maatregel onvoorwaardelijk ontslag te geven, dan wel wanneer haar die maatregel (reeds) is opgelegd;
  - c. wanneer, naar het oordeel van de werkgever, het belang van de instelling dit vereist.
2. Het besluit waarbij de werknemer op non-actief wordt gesteld, vermeldt de datum van ingang daarvan en de omstandigheden die daartoe aanleiding hebben gegeven.

## **Artikel 11.6**

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



## Hoofdstuk 12 Beëindiging dienstverband

### Artikel 12.1 Algemene bepalingen

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

### Artikel 12.2 Ontslag op verzoek

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

### **Artikel 12.3                    Ontslag vanwege flexibel pensioen en uittreden**

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

### **Artikel 12.4                    Ontslag uit dienstverband voor bepaalde tijd**

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

### **Artikel 12.5                    Ontslag wegens opheffing functie en overtolligheid van personeel**

1. Aan de werknemer kan eervol ontslag worden verleend:
  - a. wegens opheffing van haar functie;
  - b. wegens overtolligheid van personeel
2. Ontslag wegens overtolligheid van een werknemer die een dienstverband voor onbepaalde tijd heeft, vindt als volgt plaats :

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

## Artikel 12.6

## Overige ontslaggronden

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

## **Artikel 12.6 a Opzegverboden**

1. Het is de werkgever verboden het dienstverband voor bepaalde en onbepaalde tijd op te zeggen:
  - a. gedurende de tijd dat de werknemer ongeschikt is tot het verrichten van zijn werkzaamheden wegens ziekten of gebreken, tenzij de ongeschiktheid ten minste twee jaren heeft geduurd of de ongeschiktheid is aangevangen nadat de werknemer schriftelijk in kennis is gesteld dat hem ontslag wordt verleend;
  - b. gedurende de tijd dat de werknemer als dienstplichtige is opgeroepen om haar militaire dan wel vervangende dienst te vervullen dan wel als militair voor een herhalingsoefening is opgeroepen;
  - c. gedurende de zwangerschap of in verband met de bevalling. De werkgever kan ter beoordeling hiervan een verklaring van een arts of een verloskundige verlangen;
2. De werkgever kan het dienstverband van een werknemer niet opzeggen wegens:
  - a. moederschap;
  - b. het geldend maken door de werknemer van het recht op ouderschapsverlof;
  - c. het huwelijk of de partnerregistratie van de werknemer;
  - d. het met verlof bijwonen van vergaderingen in de vervulling van een functie in een publiekrechtelijk college, uitgezonderd de werknemer die als lid vergaderingen van de Tweede Kamer der Staten-Generaal of commissies daaruit bijwoont of een benoeming als Minister of Staatssecretaris aanvaardt;
  - e. het geplaatst zijn op een kandidatenlijst voor het medezeggenschaporgaan, als bedoeld in artikel 1.1;
  - f. het uitoefenen van taken, voortvloeiend uit het lidmaatschap van het medezeggenschapsorgaan, als bedoeld in artikel 1.1 en wegens genoemd lidmaatschap voor een periode van twee jaar, na de beëindiging hiervan;
  - g. het lidmaatschap van een vaste commissie van het orgaan onder f. genoemd;
  - h. het lidmaatschap van de arbocommissie en gedurende een periode van twee jaar na de beëindiging hiervan;
  - i. het zijn van mentor of deskundige werknemer als bedoeld in artikel 8 lid 5, onderscheidenlijk artikel 17 lid 1 van de Arbeidsomstandighedenwet;
  - j. het zijn van ambtelijk secretaris van het medezeggenschaporgaan onder f. genoemd.
3. De werkgever kan het dienstverband van een werknemer niet opzeggen wegens lidmaatschap van een vakbond of wegens het verrichten van of deelnemen aan vakbondsactiviteiten, tenzij die activiteiten zonder toestemming tijdens de werktijd worden verricht.
4. De in dit artikel opgenomen opzegverboden zijn niet van toepassing in geval de werknemer schriftelijk instemt met het ontslag.
5. Lid 1 is niet van toepassing indien de opzegging plaatsvindt wegens de beëindiging van de werkzaamheden van de organisatie-eenheid waarin de werknemer uitsluitend of in hoofdzaak werkzaam was.

## **Artikel 12.7 Adviescommissie**

1. Ten behoeve van de beslissing op bezwaren tegen ontslagbesluiten stelt de werkgever een adviescommissie in als bedoeld in artikel 7:13 van de Algemene wet bestuursrecht.

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

## **Artikel 12.8                      Bijzondere bepalingen**

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

## **Hoofdstuk 13 Reorganisaties**

### **Artikel 13.1 Reorganisatie**

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

### **Artikel 13.2 Melding van een voorgenomen besluit tot een reorganisatie**

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

### **Artikel 13.3 Overleg**

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

verstaan wijzigingen in arbeidsvoorwaarden, aard, plaats en inhoud van de functie en wijzigingen in de rechtspositie.

4. De in dit hoofdstuk overeengekomen handelswijze in geval van reorganisatie laat de rechten en de bevoegdheden van het medezeggenschapsorgaan onverlet. In het lokaal overleg kan bij meerderheid worden afgesproken dat het geheel of gedeeltelijk afziet van de bevoegdheden ingevolge dit hoofdstuk en dat deze bevoegdheden geheel of gedeeltelijk gemandateerd worden aan medezeggenschapsorgaan.

#### **Artikel 13.4                    Inhoud sociaal plan**

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

#### **Artikel 13.5                    Rechten en plichten van werkgever en werknemer**

1. De werknemer die met ontslag bedreigd wordt is gehouden actief en aantoonbaar mee te werken aan de maatregelen zoals deze in het sociaal plan zijn opgenomen.
2. Verder is de werknemer gehouden een aangeboden passende functie te aanvaarden.
3. Aan een werknemer, die niet meewerkt aan de uitvoering van het sociaal plan, zullen vervolgens geen rechten uit het sociaal plan meer worden toegekend, tenzij deze medewerking in redelijkheid en billijkheid niet van haar kan worden gevergd.



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

### **Artikel 13.6 Toetsingscommissie**

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

### **Artikel 13.7 Hardheidsclausule**

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



## **Hoofdstuk 14 Vergoedingsregelingen**

### **Artikel 14.1**

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

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

### **Artikel 14.2**

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

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



## **Hoofdstuk 15 Bijzondere bepalingen voor speciale groepen**

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

#### **Artikel 15.1 Algemene bepalingen**

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

#### **Artikel 15.2**

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

#### **Artikel 15.3**

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

#### **Artikel 15.4 Bepalingen voor het wetenschappelijk personeel**

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

#### **Artikel 15.5**

1. Voor de universitair hoofddocent en universitair docent kunnen aanloopschalen gelden.
2. Bij een maximumschaal behoort als aanloopschaal, onderscheidenlijk behoren als aanloopschalen, de schaal met het nummer dat één lager is dan het nummer van de

maximumschaal, onderscheidenlijk de twee schalen die één en twee nummers lager zijn dan het nummer van de maximumschaal.

3. Voor de universitair hoofddocent geldt één aanloopschaal.
4. Voor de universitair docent gelden twee aanloopschalen.

## **Artikel 15.6**

1. In bijzondere gevallen kan aan een lid van het wetenschappelijk personeel op grond van uitstekende kwaliteit een toelage worden toegekend.
2. Indien het eerste lid van toepassing is, wordt een dienstverband voor bepaalde tijd aangegaan voor ten hoogste vijf jaren.
3. Indien de in het eerste en tweede lid bedoelde toepassing een werknemer betreft die reeds een dienstverband voor onbepaalde tijd had, wordt haar dienstverband gewijzigd in een dienstverband voor bepaalde tijd, tenzij de werkgever dat anders bepaalt.

## **Artikel 15.7 (vervallen)**

## **Artikel 15.8**

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

## **Artikel 15.9**

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

## **Artikel 15.10**

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

- a. haar wetenschapsgebied en de daaraan belendende gebieden geregeld te exploreren en de resultaten daarvan selectief te integreren in haar taken;

- b. haar taken te vervullen overeenkomstig de eisen die aan het ontwikkelen en verzorgen van hoger afstandsonderwijs volgens de daarvoor gangbare normen worden gesteld.

## **Artikel 15.11                    Bepalingen voor de student-assistent**

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

## **Paragraaf 2                    Bijzondere bepalingen voor medisch specialisten**

### **Artikel 15.12**

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

### **Artikel 15.13**

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

### **Artikel 15.14**

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

- a. de wijze waarop de wederzijdse bevoegdheden worden uitgeoefend;
- b. de toepasselijkheid van de geldende rechtspositieregimes, zijnde het bepaalde van deze CAO en het bepaalde van de CAO voor academische ziekenhuizen.

### **Artikel 15.15**

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

## **Paragraaf 3            Bijzondere bepalingen voor assistenten in opleiding**

### **Artikel 15.16            Inleiding**

Deze paragraaf heeft uitsluitend betrekking op de assistent in opleiding in dienst van een universiteit.

### **Artikel 15.17            Niet van toepassing zijnde CAO-bepalingen**

De artikelen 4.3, 8.1, 8.1 a, 8.3, 8.5, 8.6, 8.11 t/m 8.15, 8.19 lid 2 en 8.22 zijn niet van toepassing op de assistent in opleiding.

### **Artikel 15.18            Het dienstverband**

1. De assistent in opleiding krijgt een dienstverband voor bepaalde tijd ter verdere wetenschappelijke opleiding en vorming.
2. In de schriftelijke vastlegging van het dienstverband legt de werkgever zo concreet mogelijk de doelstellingen van het dienstverband vast.
3. Als de assistent in opleiding in dienst wordt genomen ter vervaardiging van een proefschrift of proefontwerp, geschiedt het dienstverband voor ten hoogste vier jaar.
4. Als de assistent in opleiding in dienst wordt genomen om gedurende een beperkte tijd mee te werken aan een onderzoeksproject dan wel ter vervaardiging van een beperkt technologisch ontwerp, geschiedt het dienstverband voor ten hoogste twee jaar.
5. Het dienstverband kan als daartoe naar het oordeel van de werkgever aanleiding bestaat met ten hoogste een jaar worden verlengd.
6. De duur van het dienstverband van de assistent in opleiding die in dienst wordt genomen voor medewerking aan een onderzoeksproject of een technologisch ontwerp kan aansluitend worden verlengd als de assistent in opleiding volgens de werkgever tot vervaardiging van een proefschrift of een proefontwerp in staat blijkt te zijn. De totale duur waarin de assistent in opleiding werkzaam is mag de termijn van vier jaar niet overschrijden, tenzij er sprake is van het gestelde in lid 5.
7. Het dienstverband geschiedt als regel voor de volledige werktijd.

### **Artikel 15.19            Beloning**

1. Voor de assistent in opleiding geldt de desbetreffende schaal van bijlage 1 bij deze CAO als minimumbeloning.
2. Bij het aangaan van het dienstverband wordt aan de assistent in opleiding minimaal het salaris toegekend dat in de voor haar geldende salarisschaal is vermeld achter het salarisnummer 0.
3. In plaats van deze toekenning kan bij het aangaan van het dienstverband van een assistent in opleiding bij de vaststelling van het salaris rekening worden gehouden met opgedane werkervaring.
4. Het salaris van de assistent in opleiding wordt periodiek verhoogd tot minimaal het volgende bedrag van de salarisschaal. Deze periodieke verhoging wordt voor de eerste



maal toegekend met ingang van de eerste dag van de maand waarin sinds het aangaan van het dienstverband een jaar is verstreken en nadien telkens na een jaar.

5. Nadat salarisnummer 3 is bereikt, wordt het salaris niet verder periodiek verhoogd.
6. De assistent in opleiding die voor de heffing van de loonbelasting is ingedeeld in tariefgroep 3 en van wie het salaris lager is dan het laagste bedrag voor volwassenen volgens bijlage 1 bij deze CAO, ontvangt een toelage gelijk aan het verschil tussen deze twee bedragen.
7. De in lid 6 genoemde toelage wordt voor de assistent in opleiding die in deeltijd werkt evenredig verminderd.
8. De in lid 6 genoemde toelage gaat in op de eerste dag van de maand waarin de aanspraak is ontstaan.

## **Artikel 15.20            Functie**

1. De assistent in opleiding verricht wetenschappelijk onderzoek en legt de resultaten hiervan vast in een proefschrift of proefontwerp, in een technologisch ontwerp dan wel in een of meer andere wetenschappelijke producties.
2. De omvang van deze werkzaamheden en de omvang van de te ontvangen opleiding en begeleiding als omschreven in het opleidings- en begeleidingsplan, bedraagt gerekend per jaar niet minder dan 75% van de tijd waarvoor de assistent in opleiding in dienst is getreden.
3. De assistent in opleiding kan niet worden belast met het verrichten van beheerstaken.

## **Artikel 15.21            Opleidings- en begeleidingsplan**

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

## **Artikel 15.22**            **Beoordeling**

1. Een jaar nadat de assistent in opleiding in dienst is gekomen, wordt van haar, tegen de achtergrond van het opleidings- en begeleidingsplan en van de doelstellingen van het dienstverband, een beoordeling opgemaakt.
2. De werkgever stelt nadere regels vast op basis waarvan een zodanige beoordeling kan worden opgemaakt.

## **Artikel 15.23**            **Getuigschrift**

1. Door of namens de werkgever wordt bij beëindiging van het dienstverband een getuigschrift aan de assistent in opleiding uitgereikt.
2. Het getuigschrift bevat in ieder geval:
  - a. een kort overzicht van het verrichte onderzoek alsmede een opgave van de publicaties over dit onderzoek;
  - b. een overzicht van het door de assistent in opleiding gevolgde onderwijs;
  - c. een overzicht van de bijdragen die de assistent in opleiding heeft geleverd aan het wetenschappelijk onderwijs.

## **Artikel 15.24**            **Regels**

De werkgever stelt regels vast omtrent:

1. de beslechting van geschillen die zich tussen de assistent in opleiding en de bij haar opleiding en begeleiding betrokken personen en organen kunnen voordoen;
2. de vraag welke bestuursorganen van de faculteit op welke wijze worden betrokken bij toepassing van de in artikel 15.18, tweede en vijfde lid, 15.21, 15.22 en 15.23, eerste lid omschreven regels rond het dienstverband, de functie, het opleidings- en begeleidingsplan, de beoordeling en het getuigschrift.

## **Artikel 15.25**            **(vervallen)**

## **Paragraaf 4**            **Bijzondere bepalingen voor student-assistenten**

### **Artikel 15.26**

Deze paragraaf heeft uitsluitend betrekking op de student-assistent.

### **Artikel 15.27**

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

## **Artikel 15.28**

De artikelen 4.3, 8.1, 8.1 a, 8.3, 8.5, 8.10 t/m 8.12, 8.21 en 10.3, lid 2 zijn niet van toepassing op de student-assistent.

## **Artikel 15.29**

1. Het salaris van de student-assistent wordt vastgesteld volgens de desbetreffende schaal van bijlage 1 bij deze CAO, verhoogd met een toeslag conform artikel 9.7 lid 4.
2. Het aan een student-assistent toe te kennen salaris wordt bepaald door het cursusjaar waarin zij zich als student of auditor in het opleidingsprogramma bevindt.
4. De werkgever kan regels vaststellen voor de bepaling van het cursusjaar gelet op de eigen onderwijsprogrammering.

## **Paragraaf 5                    Bijzondere bepalingen voor wetenschappelijk personeel, met uitzondering van de assistenten in opleiding**

### **Artikel 15.30                    Inleiding**

Deze paragraaf heeft uitsluitend betrekking op de hoogleraar, de universitair hoofddocent, de universitair docent en overige leden van het wetenschappelijk personeel.

### **Artikel 15.31                    Beloning**

1. Voor de universitair hoofddocent en universitair docent kunnen aanloopschalen gelden.
2. Voor de universitair hoofddocent geldt één aanloopschaal.
3. Voor de universitair docent gelden twee aanloopschalen.
4. Bij een maximumschaal behoort als aanloopschaal, respectievelijk behoren als aanloopschalen, de schaal met het nummer dat één nummer lager is dan het nummer van de maximumschaal, respectievelijk de twee schalen die één en twee nummers lager zijn dan het nummer van de maximumschaal.

### **Artikel 15.32**

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

## **Artikel 15.33            Functie**

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

## **Artikel 15.34**

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

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

## **Hoofdstuk 16    Geschillenregeling**

### **Paragraaf 1        Collectieve geschillen**

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.

De geschillencommissie wordt door partijen ingeschakeld op het moment dat een geschil zich voordoet en geldt als het orgaan zoals bedoeld in artikel 4.4 WHW.

De commissie bestaat uit zes leden en zes plaatsvervangend leden. De VSNU, handelend namens de universiteiten en de werknemersorganisaties gezamenlijk zullen ieder twee leden en twee plaatsvervangend leden benoemen. De door partijen benoemde leden kiezen twee leden, waaronder de voorzitter van de commissie en twee plaatsvervangend leden, tevens plaatsvervangend voorzitter.

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.

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.

Uitgezonderd worden de aangelegenheden die conform de bepalingen van de Wet op de Ondernemingsraden vallen onder de bevoegdheid van de ondernemingsraad.

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.

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.

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 partijen worden voorgelegd door een of meerdere deelnemers in het lokaal overleg.

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.

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.

Partijen zullen dan gezamenlijk vaststellen op welke wijze het geschil wordt voorgelegd aan de geschillencommissie.

Voordat het geschil aan de geschillencommissie wordt voorgelegd stellen partijen gezamenlijk bij elk geschil vast of de uitspraak van de commissie al dan niet bindend zal zijn.

De geschillencommissie doet uitspraak binnen een redelijke termijn nadat het geschil aanhangig is gemaakt.

## **Paragraaf 2           Individuele geschillen**

Voor individuele geschillen, zijnde geschillen tussen een individuele 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 (formele) bezwarenregeling, de procedure bij de kantonrechter en de commissie van beroep.

## **Hoofdstuk 17    Faciliteiten leden lokaal overleg**

### **Artikel 17.1**

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

### **Artikel 17.2**

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





## **Hoofdstuk 18    Overgangs- en slotbepalingen**

### **Artikel 18.1            Lokaal overleg**

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

### **Artikel 18.2            (Nadere) regeling**

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

### **Artikel 18.3            Commissies**

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

### **Artikel 18.4            (vervallen)**

### **Artikel 18.5            (vervallen)**

### **Artikel 18.6            Dienstverbanden voor bepaalde tijd**

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

### **Artikel 18.7            Dienstverbanden voor onbepaalde tijd met beëindigingsclausule**

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

## **Artikel 18.8                    Ontslag en reorganisaties**

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

## **Artikel 18.9                    Functioneel Leeftijdsontslag (FLO)**

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

## **Artikel 18.10                  ( Hoofd)sportleiders**

De (hoofd)sportleiders die worden bezoldigd overeenkomstig de desbetreffende schaal in bijlage 1 bij deze CAO, behouden aanspraak op deze schaal.

## **Artikel 18.11                  Rechtspositie UvA (RUVA)**

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

## **Artikel 18.12**            **VKK**

Voor de werknemers van de VU, KUB en KUN geldt het VKK-protocol (bijlage 4).

## **Artikel 18.13**            **Hardheidsclausule**

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

# Bijlage 1 Financiële arbeidsvoorwaarden 1 januari 1999 – 1 juni 2000

## 1. Salarisontwikkeling

In het kader van de CAO Nederlandse Universiteiten (looptijd 1 januari 1999- 1 juni 2000) is over de salarisontwikkeling het volgende overeengekomen (CAO artikel 8.2 a):

- per 1 juni 1999 een verhoging van de salarissen met 3 %;
- per 1 mei 2000 een verhoging van de salarissen met 1 %;
- per 1 januari 2000 een verhoging van de beloningstabel voor AIO's in het eerste, tweede en derde jaar van het AIO-schap met resp. 5%, 3% en 1% van de beloning per 31 december 1999; de kortingspercentages ten opzichte van schaal 10 worden dienovereenkomstig aangepast;
- in december 1999 een eenmalige eindejaarsuitkering van 0,75 % van het in 1999 ontvangen salaris voor de werknemers die op 1 december 1999 in dienst zijn.

Bovenstaande salarisaanpassingen resulteren in de bij deze bijlage opgenomen salarisbedragen per 1 juni 1999, 1 januari 2000 en 1 mei 2000. Bij de vaststelling van de salarisbedragen is de volgende systematiek gehanteerd:

- Uitgangspunt zijn de salarisbedragen zoals die golden op 1 december 1998.
- Ter bepaling van de salarisbedragen op 1 juni 1999 zijn de bedragen per 1 december 1998 verhoogd met 3%.
- Ter bepaling van de salarisbedragen op 1 januari 2000 zijn de AIO-salarisschalen per 1 juni 1999 verhoogd met de overeengekomen percentages; de overige salarisbedragen blijven ongewijzigd ten opzichte van 1 juni 1999.
- Ter bepaling van de salarisbedragen op 1 mei 2000 zijn de bedragen per 1 januari 2000 verhoogd met 1%.
- Bij de bepaling van de nieuwe salarisbedragen vindt afronding plaats op f 1 nauwkeurig, d.w.z. f 0,01-0,49 wordt f 0 en f 0,50-0,99 wordt f 1.

Bij tabellen met de salarisbedragen hoort de volgende toelichting:

HA = hoogleraar A

HB = hoogleraar B

AIO = assistent in opleiding

SA = student-assistent (artikel 15.27); de opgenomen bedragen zijn excl. de in de ADV-regeling opgenomen toeslag van 7/12-de maal 4,9%

AGIO = assistent-geneeskundige in opleiding

S = sportleider

HS = hoofd sportleider

De overeengekomen salarisaanpassingen en de omschreven systematiek resulteren in de volgende bedragen voor de minimum vakantie-uitkeringen.

<b>Minimum vakantie-uitkeringen per maand (CAO artikel 8.19, lid 2 en 3)</b>			
Leeftijd in jaren	bedrag per:		
	1-12-1998	1-6-1999/1-1-2000	1-5-2000
15-17	f 123,54	f 127,25	f 128,52
18	f 148,25	f 152,69	f 154,22
19	f 172,96	f 178,14	f 179,92
20	f 197,66	f 203,59	f 205,62
21	f 222,37	f 229,04	f 231,33
22 en ouder	f 247,08	f 254,49	f 257,03

## 2. Bedragen overeenkomstig de ZNU

De vergoedingen in het kader van de ZNU (voorheen ZKOO) zijn per 1 januari 1999 als volgt gewijzigd:

<b>ZNU-vergoedingen per maand (CAO artikel 7.5)</b>		
	was	wordt
(mede-) betrokkene	f 126,91	f 143,82
kind jonger dan 16 jaar	f 63,46	f 71,91
kind van 16 jaar en ouder	f 74,43	f 85,36
inkomenstoelage	f 26,50	f 26,50
aanvullende inkomenstoelage	f 12,00	f 12,00

## 3. Wettelijk bepaalde beloningen

Per 1 januari resp. 1 juli 1999 en per 1 januari 2000 resp. per 1 juli 2000 gelden de volgende minimumlonen.

<b>Minimumlonen per maand</b>				
Leeftijd in jaren	per 1 januari 1999	per 1 juli 1999	per 1 januari 2000	per 1 juli 2000
23 en ouder	f 2345,20	f 2376,40	f 2406,30	f 2447,90
22	f 1993,40	f 2019,90	f 2045,36	f 2080,70
21	f 1700,30	f 1722,90	f 1744,57	f 1774,70
20	f 1442,30	f 1461,50	f 1479,87	f 1505,50
19	f 1231,20	f 1247,60	f 1263,31	f 1285,10
18	f 1067,10	f 1081,30	f 1094,87	f 1113,80
17	f 926,40	f 938,70	f 950,49	f 966,90
16	f 809,10	f 819,90	f 830,17	f 844,50
15	f 703,60	f 712,90	f 721,89	f 734,40

Gedurende de looptijd van deze CAO gelden de volgende maandsalarissen ten aanzien van het aanlooptraject voor functies in het kader van de Regeling in- en doorstroombanen voor langdurig werklozen (Stb. 1998, 246) (voorheen de Regeling extra werkgelegenheid voor langdurig werklozen, CAO artikel 8.5 lid 3 en artikel 8.6 lid 8):

Nummer	per 1 januari 1999	per 1 juni 1999	per 1 juli 1999	per 1 januari 2000	per 1 juli 2000
0 = minimumloon	f 2345,20	f 2345,20	f 2376,40	f 2406,30	f 2447,90
1	f 2401	f 2438	f 2454	f 2469	f 2502

(N.B.: het bedrag van trede 1 is gelijk aan het gemiddelde van het minimumloon en het bedrag van schaal 1, trede 0; dit bedrag verandert bij zowel de wijziging van het minimumloon op 1 januari en 1 juli als bij de wijziging van de CAO-schalen per 1 juni).

#### 4. Percentages en bedragen werknemersverzekeringen en pensioen

In 1999 gelden de volgende premies en bedragen voor de werknemersverzekeringen en pensioenen.

Verzekering/ pensioen	Franchise	Maximum	Premie:	
			Premiebedrag werkgever	Premiebedrag werknemer
OP/NP : per 1-1-1999	f 29.100	n.v.t.	8,85%	3,45%
per 1-7-1999	f 29.600	n.v.t.	8,85%	3,45%
FPU :	n.v.t.	n.v.t.	2,35%	1,88%
IP : per 1-1-1999	f 30.400	n.v.t.	1,05%	laag: 0,10%
per 1-7-1999	f 30.400	n.v.t.	1,05%	hoog: 0,35%
WAO (basispremie)	n.v.t.	f 80.910	6,95%	laag: 0,10%
Pseudo-WW	f 28.188	f 80.910	n.v.t.	hoog: 0,35%
				n.v.t.
				6,10%

In 2000 gelden de volgende premies en bedragen voor de werknemersverzekeringen en pensioenen.

Verzekering/ pensioen	Franchise	Maximum	Premie:	
			Premiebedrag werkgever	Premiebedrag werknemer
OP/NP/ANW per 01-01-2000	f 30.000	n.v.t.	9,60%	3,60%
per 01-07-2000	f 30.500	n.v.t.	9,60%	3,60%
FPU	n.v.t.	n.v.t.	2,35%	2,11%
IP	f 31.100*	n.v.t.	1,20%	laag: 0,10%
				hoog: 0,40%
WAO (basispremie)	n.v.t.	f 83.259	6,30%	n.v.t.
Pseudo-WW	f 28.971	f 83.259	n.v.t.	6,25%

## WAS WORDT tabel CAO Nederlandse Universiteiten 1999-2000

Salarisbedragen per 31 december 1998, per 1 juni 1999, per 1 januari 2000 en per 1 mei 2000.  
Salarissen in guldens.

1-12-1998	1-6-1999	1-1-2000	1-5-2000		1-12-1998	1-6-1999	1-1-2000	1-5-2000
2195	2261	2374	2398					
2457	2531	2531	2556					
2507	2582	2659	2686		5577	5744	5744	5801
2510	2585	2585	2611		5670	5840	5840	5898
2565	2642	2642	2668		5758	5931	5931	5990
2622	2701	2701	2728		5845	6020	6020	6080
2672	2752	2752	2780		5940	6118	6118	6179
2724	2806	2806	2834		6122	6306	6306	6369
2782	2865	2865	2894		6326	6516	6516	6581
2842	2927	2927	2956		6528	6724	6724	6791
2920	3008	3008	3038		6722	6924	6924	6993
3009	3099	3099	3130		6915	7122	7122	7193
3068	3160	3192	3224		7109	7322	7322	7395
3115	3208	3208	3240		7295	7514	7514	7589
3219	3316	3316	3349		7396	7618	7618	7694
3319	3419	3419	3453		7493	7718	7718	7795
3419	3522	3522	3557		7687	7918	7918	7997
3514	3619	3619	3655		7873	8109	8109	8190
3610	3718	3718	3755		8067	8309	8309	8392
3704	3815	3815	3853		8310	8559	8559	8645
3797	3911	3911	3950		8429	8682	8682	8769
3895	4012	4012	4052		8550	8807	8807	8895
3919	4037	4037	4077		8794	9058	9058	9149
3990	4110	4110	4151		9037	9308	9308	9401
4081	4203	4203	4245		9154	9429	9429	9523
4179	4304	4304	4347		9279	9557	9557	9653
4279	4407	4407	4451		9535	9821	9821	9919
4383	4514	4514	4559		9798	10092	10092	10193
4501	4636	4636	4682		10069	10371	10371	10475
4610	4748	4748	4795		10394	10706	10706	10813
4703	4844	4844	4892		10729	11051	11051	11162
4806	4950	4950	5000		11075	11407	11407	11521
4910	5057	5057	5108		11432	11775	11775	11893
5003	5153	5153	5205		11801	12155	12155	12277
5092	5245	5245	5297		12182	12547	12547	12672
5189	5345	5345	5398		12575	12952	12952	13082
5373	5534	5534	5589		12980	13369	13369	13503
					13399	13801	13801	13939
					13831	14246	14246	14388

**WAS WORDT tabel voor de jeugdsalarisschalen  
CAO Nederlandse Universiteiten**

Salarisbedragen per 31 december 1998, per 1 juni 1999, per 1 januari 2000 en per 1 mei 2000.  
Salarissen in guldens.

<b>1-12-1998</b>	<b>1-6-1999</b>	<b>1-1-2000</b>	<b>1-5-2000</b>
1229	1266	1266	1279
1255	1293	1293	1306
1283	1321	1321	1334
1311	1350	1350	1364
1362	1403	1403	1417
1474	1518	1518	1533
1506	1551	1551	1567
1539	1585	1585	1601
1573	1620	1620	1636
1634	1683	1683	1700
1720	1772	1772	1790
1757	1810	1810	1828
1796	1850	1850	1869
1835	1890	1890	1909
1907	1964	1964	1984
1966	2025	2025	2045
2008	2068	2068	2089
2052	2114	2114	2135
2098	2161	2161	2183
2179	2244	2244	2266
2211	2277	2277	2300
2259	2327	2327	2350
2309	2378	2378	2402
2360	2431	2431	2455
2452	2526	2526	2551



trede	SALARISSCHALEN PER 01-06-1999																		FUNCTIESCHALEN						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	HA	HB	AIO	SA	AGIO	S	HS
0	2531	2585	2642	2701	2806	3008	3419	3911	4304	4110	5534	6724	7718	8109	8807	9557	10371	11407	8559	9557	2261		4748	3718	4748
1	2642	2701	2701	2752	2927	3099	3522	4110	4514	4304	5744	6924	7918	8309	9058	9821	10706	11775	8807	9821	2582		4950	3911	4950
2	2752	2806	2806	2865	3099	3316	3718	4304	4748	4514	5931	7122	8109	8559	9308	10092	11051	12155	9058	10092	3160	3099	5153	4110	5153
3	2806	2927	2927	3008	3316	3522	3911	4514	4950	4748	6118	7322	8309	8807	9557	10371	11407	12547	9308	10371	4037	3316	5345	4304	5345
4	2806	3008	3099	3208	3419	3619	4012	4636	5153	4950	6306	7514	8559	9058	9821	10706	11775	12952	9557	10706		3619	5534	4514	5534
5	2806	3008	3208	3316	3522	3718	4110	4748	5345	5153	6516	7718	8807	9308	10092	11051	12155	13369	9821	11051			5744	4748	5744
6	2806	3008	3316	3419	3619	3815	4203	4844	5534	5345	6724	7918	9058	9557	10371	11407	12547	13801	10092	11407			5931	4950	5931
7	2865	3008	3316	3522	3718	3911	4304	4950	5744	5534	6924	8109	9308	9821	10706	11775	12952	14246	10371	11775			6118	5153	6118
8	2865	3099	3316	3522	3815	4012	4407	5057	5931	5744	7122	8309	9429	10092	11051	12155	13369	14705	10706	12155				5345	6306
9	2927	3099	3316	3522	3815	4110	4514	5153		5931	7322	8559		10371	11407	12547	13801	15180	11051	12547				5534	6516
10	2927	3208	3419	3522	3815	4203	4636	5245		6118	7514	8682							11407	12952				5744	6724
11	3008	3208	3419	3619	3815					6306	7618								11775	13369				5840	6924
12		3316	3522	3619	3911					6516									12155	13801				5931	7122
13			3522	3718	3911														12547	14246				6020	7322
14			3619	3718	4012															14705				6118	7514
15				3815																15180					

**JEUGDSALARISSCHALEN PER 01-06-1999**

jaar	1	2	3	4	5		
15	1266	1293					
16	1266	1293	1321	1350			
17	1266	1293	1321	1350	1403		
18	1518	1551	1585	1620	1683		
19	1772	1810	1850	1890	1964		
20	2025	2068	2114	2161	2244		
21	2277	2327	2378	2431	2526		

Per 1 januari 2000 wijzigen de AIO-salarisschalen in;  
trede 0:f 2374  
trede 1:f 2659  
trede 2:f 3192  
trede 3:f 4037



## Bijlage 2

# Studies, onderzoeken en overige afspraken

### Studie Privaatrecht

Op dit moment is bij de openbare universiteiten sprake van een publiekrechtelijke en bij de drie bijzondere universiteiten van een privaatrechtelijke rechtspositie. Conform de bepalingen in het VKK-protocol (bijlage 4) streven partijen naar een materieel gelijke arbeidsvoorwaardenregeling voor alle werknemers van de veertien universiteiten, die lid zijn van de VSNU.

Partijen spreken af gedurende de looptijd van deze CAO een studie te verrichten naar de mogelijkheden van een privaatrechtelijk regime bij de openbare universiteiten. Deze studie zal zich richten op:

- de voor- en nadelen van de overgang naar het private arbeidsrecht;
- het zoeken naar mogelijkheden voor het ondervangen van de nadelen;
- het in kaart brengen van het benodigde wetgevingstraject.

Deze studie dient een verantwoorde keuze over het al dan niet invoeren van het private arbeidsrecht mogelijk te maken. Tijdens de onderhandelingen voor de eerstkomende CAO zal een keuze worden gemaakt. Afhankelijk van deze keuze dienen er afspraken gemaakt te worden over de invoering en daarmee samenhangend overgangsrecht.

### Studie Oproepkrachten

Partijen spreken af een studie te verrichten naar de mogelijkheden om student-oproepkrachten uit te sluiten van de bepalingen in de Wet Flexibiliteit en Zekerheid. Het uitgangspunt voor deze studie is dat de bepalingen uit deze wet van toepassing zijn op oproepkrachten, met uitzondering van student-oproepkrachten. Afgesproken is dat tot aan het moment waarop deze studie tot besluiten terzake heeft geleid, de bepalingen uit de Wet Flexibiliteit en Zekerheid (in het bijzonder voor de bijzondere universiteiten) niet zullen gelden.

### Studie Functie-ordenen en Belonen

Ter verdere uitwerking van de afspraken in de vorige CAO omtrent de studie functie-ordenen maken partijen de volgende afspraken:

- voor de zomer 1999 wordt door partijen een keuze gemaakt voor het systeem van functie-ordenen, dat in de gehele bedrijfstak zal worden toegepast;
- in het najaar 1999 zal er een uitgewerkt plan liggen voor de invoering van het gekozen systeem;
- in de tweede helft van 1999 zal inhoudelijke aanpassing van het gekozen systeem aan de universitaire situatie plaats vinden onder verantwoordelijkheid van partijen;
- partijen streven er naar dat per 1 juli 2000 een nieuw systeem voor de gehele bedrijfstak van toepassing is.

Onder handhaving van het huidige beloningssysteem zal in 1999, aansluitend op de afspraken uit de vorige CAO, worden gestart met een aantal experimenten rondom beloning. Partijen zullen doelstelling en opzet van deze experimenten in gezamenlijk overleg vaststellen. De uitkomst van deze experimenten zal worden betrokken in het overleg over de volgende CAO. Daarbij zal worden gekeken naar de relatie met functie-ordenen.

## **Studie Mobiliteit**

In de vorige CAO is overeengekomen te onderzoeken op welke wijze een universitair mobiliteitsbeleid tot stand kan komen respectievelijk kan worden bevorderd. Als uitvloeisel hiervan is nagegaan welke mobiliteitsbevorderende infrastructurele maatregelen kunnen worden genomen. Gedurende de looptijd van deze CAO zullen de voorgestelde maatregelen op bedrijfstakniveau nader moeten worden geïmplementeerd. Partijen erkennen dat er belemmeringen zijn voor de interuniversitaire mobiliteit. Zij spreken daarom een verkennende studie af, die zich zal richten op:

de financiële belemmeringen (met name wachtgeldverplichtingen) en mogelijke oplossingen om deze zoveel mogelijk weg te nemen en maatregelen, die de interuniversitaire mobiliteit kunnen bevorderen.

Deze studie zal moeten uitmonden in aanbevelingen om de geconstateerde belemmeringen zoveel mogelijk teniet te doen. Partijen spreken af dat de resultaten van bedoelde studie, zo mogelijk gedurende de looptijd van deze CAO vertaald zullen worden in concrete maatregelen.

Het resultaat van de verkennende studie zal voorjaar 2000 tussen partijen worden besproken.

Aan de stichting SoFoKles zal in het kader van het SoFoKles-arbeidsmarktprogramma voor het jaar 2000 een bijdrage in de kosten worden gevraagd.

## **Studie Vereenvoudiging Verlof**

Partijen komen overeen gezamenlijk een studie te verrichten naar de mogelijkheden van vereenvoudiging van de regelgeving inzake verlof. In deze studie zullen ook worden betrokken de mogelijkheden om de huidige adv-regeling flexibeler in te vullen.

## **Onderzoek Werkdruk**

Het probleem werkdruk doet zich ook binnen onze instellingen voor. Op veel plaatsen worden op dit moment onderzoeken uitgevoerd. Partijen spreken een gezamenlijk inventariserend onderzoek af naar een specifiek voor de universiteiten bruikbaar instrumentarium om werkdruk te beheersen. Financiering van dit onderzoek zal worden gezocht bij de stichting SoFoKles. Een van de uitkomsten kan zijn een lijst van aanbevelingen voor het lokaal overleg hoe werkdruk binnen de instelling beheersbaar gemaakt kan worden.

## **Onderzoek Collectieve Ziektekostenverzekering**

Partijen spreken af gezamenlijk de mogelijkheid van een collectieve ziektekostenverzekering te onderzoeken. Hierbij zullen varianten als bijvoorbeeld een stichtingsconstructie of een collectief contract op hun merites beoordeeld worden. Uitgangspunten zijn:

- het garanderen van bestaande rechten aan zittende werknemers
- het bieden van materieel gelijkwaardige regelingen aan nieuwe werknemers.

## **Afspraak OOW-operatie**

Naar verwachting zullen in het kader van de OOW-operatie (overheid onder werknemersverzekeringen) per 1 januari 2001 de Werkloosheidswet en de Ziekwet van toepassing worden verklaard op overheidspersoneel. Partijen komen overeen gezamenlijk te

bezien op welke wijze zij zich moeten voorbereiden op deze nieuwe situatie. Uitgangspunt is het vormen van een infrastructuur waarin CAO-partijen samenwerken op de terreinen arbeid, gezondheid, arbeidsongeschiktheid, reïntegratie en werkloosheid. Ook de ontwikkelingen ten aanzien van de operatie OSV (organisatie sociale voorzieningen) 2001 zullen daarbij betrokken worden.

### **Afspraak Pensioenen**

Partijen spreken af zich, na de besluitvorming over de toekomst van het ABP per 1 januari 2001, te buigen over de consequenties voor de bedrijfstak.

### **Afspraak Intellectueel Eigendom**

Partijen erkennen dat de huidige regelgeving omtrent auteursrechten niet altijd eenduidig is en tot ongewenste situaties in het toerekenen van kosten kan leiden. Partijen streven er naar om op korte termijn daarover afspraken te maken, rekening houdend met de belangen van werknemer en de belangen van de instelling. De te realiseren oplossing zal geen afbreuk doen aan de academische vrijheid en de persoonsgebonden rechten van de werknemer.



## Bijlage 3 Overlegprotocol

De Vereniging van Samenwerkende Nederlandse Universiteiten, namens de universiteiten handelend in haar hoedanigheid van vereniging, als partij ter ene zijde, hierna te noemen VSNU,

en

ondergenoemde organisaties van werknemers:

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

allen handelend in de hoedanigheid van verenigingen van werknemers met volledige rechtsbevoegdheid, als partij ter andere zijde, hierna te noemen "werknemersorganisaties".

Partijen bij de CAO voor de Nederlandse universiteiten,

overwegende het belang om het overleg over arbeidsvoorwaarden van personeel binnen het wetenschappelijk onderwijs zo veel mogelijk namens de universiteiten op bedrijfstakniveau of binnen de universiteiten te voeren,

erkennende de noodzaak om over het niveau waarop overlegd wordt, de wijze van overleg voeren en de inhoud van het overleg nadere afspraken te maken,

gelet op het bepaalde in artikel 4.5, vijfde lid van de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek,

in acht nemende het in hoofdstuk 1 van deze CAO bepaalde inzake overleg,

komen het navolgende overlegprotocol overeen:

### **Overleg op bedrijfstakniveau**

Partijen verplichten zich de genoemde collectieve arbeidsovereenkomst te goeder trouw naar letter en geest na te komen en geen actie direct of indirect te zullen voeren, die tot doel heeft deze overeenkomst te wijzigen of te beëindigen op een andere wijze dan in dit protocol is overeengekomen.

De VSNU en de werknemersorganisaties voeren in ieder geval overleg over regelingen inzake de arbeidsvoorwaardelijke positie van werknemers in dienst van de universiteiten.

In het overleg tussen partijen zal ook aan de orde komen de toepassing, naleving en uitvoering van de CAO. De VSNU zal de werknemersorganisaties regelmatig informeren over ontwikkelingen van algemeen belang.

Verder voeren de VSNU en de werknemersorganisaties periodiek overleg over andere aangelegenheden van algemeen belang voor de arbeidsvoorwaarden en rechtspositie van de werknemers in dienst van de universiteiten, voor zover het overleg over specifieke aangelegenheden niet is voorbehouden aan de Raad voor het Overheids Personeelsbeleid (ROP).

De VSNU en de werknemersorganisaties komen overeen het inhoudelijke overleg over een of meerdere protocolonderwerpen (de algemene salarisontwikkeling, het systeem voor functiewaardering, de algemene arbeidsduur en de sociale zekerheid) op bedrijfstakniveau plaats zal vinden, tenzij er sprake is van uitvoeringsregelingen. Tijdens het overleg over een of meer protocolonderwerpen zal bepaald worden of nader overleg op bedrijfstakniveau of decentraal gevoerd zal worden.

Het overleg tussen de VSNU en de werknemersorganisaties zal minimaal twee maal per jaar plaatsvinden. Bovendien kan op verzoek van een der partijen en op verzoek van twee of meer werknemersorganisaties overleg plaatsvinden.

Inzake het overleg tussen de VSNU en de werknemersorganisaties over de arbeidsvoorwaarden van werknemers, waaronder in ieder geval een voorstel tot invoering van of wijziging van een regeling met rechten of verplichtingen van individuele werknemers, geldt het overeenstemmingsvereiste tussen de VSNU en minimaal twee werknemersorganisaties.

Voor het overleg over andere aangelegenheden van algemeen belang voor de rechtspositie van de werknemers geldt het vereiste van open en reëel overleg. De overlegverplichting en het instemmingsvereiste gelden niet voor zolang en zover het overleg over specifieke aangelegenheden is voorbehouden aan de Raad voor het Overheids Personeelsbeleid (ROP).

### **Instellingsgebonden overleg (= het lokaal overleg)**

Partijen komen overeen dat per instelling periodiek lokaal overleg met werknemersorganisaties zal plaatsvinden.

Iedere werknemersorganisatie, partij bij de CAO voor de Nederlandse universiteiten, kan twee leden en twee plaatsvervangend leden van het lokaal overleg aanwijzen. Het lokaal overleg wordt voorgezeten door een van de leden van het College van Bestuur, tenzij dit bestuur anders bepaalt. Het lokaal overleg regelt de eigen werkwijze in een bij meerderheid van stemmen vast te stellen reglement.

Over aangelegenheden van algemeen belang voor de specifieke rechtspositie van de werknemers in dienst van de betrokken universiteit, met inbegrip van de bijzondere regels volgens welke het personeelsbeleid bij de universiteit zal worden gevoerd, wordt niet beslist dan nadat daarover met het lokaal overleg overleg is gepleegd.



Een voorstel tot invoering van of wijziging van een regeling met rechten of verplichtingen van individuele werknemers wordt slechts ten uitvoer gebracht indien daarover overeenstemming bestaat met het lokaal overleg.

In het kader van de collectieve arbeidsovereenkomst die tussen de VSNU en werknemersorganisaties is overeengekomen, zal met het lokaal overleg gedurende de looptijd van die CAO overlegd worden over de in de CAO genoemde uitvoeringsregelingen.

Overleg met het lokaal overleg is in ieder geval verplicht bij instellingsspecifieke regelingen op het gebied van benoeming, schorsing, disciplinaire maatregelen en ontslag van personeel.

Het standpunt van het lokaal overleg wordt bepaald bij eenvoudige meerderheid van stemmen. Elke werknemersorganisatie brengt één stem uit. Indien de stemmen staken, beslist de werkgever of het voorstel ten uitvoer wordt gebracht.

De genoemde overlegverplichting en het overeenstemmingsvereiste gelden niet indien er sprake is van aangelegenheden die door VSNU en werknemersorganisaties op bedrijfstakniveau zijn overeengekomen en gelden evenmin als er sprake is van aangelegenheden waarover het overleg bij wet is toegewezen aan andere overlegorganen.

Evenmin gelden de overlegverplichting en het instemmingsvereiste voor zover het overleg over specifieke aangelegenheden is voorbehouden aan de Raad voor het Overheids Personeelsbeleid (ROP).

Tenminste een maal per jaar zal de universiteit het lokaal overleg informeren over de ontwikkeling van werkgelegenheid binnen de universiteit. In ieder geval zullen aan de orde komen:

- overzicht van het personeelsbudget
- aanwezig personeelsbestand
- voorziene ontwikkeling in het personeelsbestand, eventuele afwijkingen die zich hebben voorgedaan ten opzichte van de eerder uitgesproken verwachtingen en vooruitzichten
- gebruik van het dienstverband voor bepaalde tijd.
- de doorstroom van vrouwen naar hogere functies
- de combinatie van zorg en arbeid (waaronder kinderopvang)
- arbeid door derden (waaronder ingeleende arbeidskrachten)
- gesubsidiëerde arbeidsplaatsen
- gebruik van de seniorenregeling

Daarnaast zal het lokaal overleg worden geïnformeerd over de gang van zaken binnen de universiteit en de toekomstverwachtingen, in het bijzonder de verwachtingen die de werkgelegenheid en/of rechtspositie raken. In deze informatie zal specifiek aandacht worden besteed aan het in hoofdstuk 5 genoemde beleid ten aanzien van werknemerscategorieën met achterstand op de arbeidsmarkt.

## **Geschillenregeling**

Een geschil binnen het lokaal overleg kan door een of meerdere partners in dit orgaan voorgelegd worden aan de VSNU en de werknemersorganisaties voor overleg op bedrijfs-takniveau.

VSNU en werknemersorganisaties verplichten zich tot het voeren van overleg over het voorgelegde geschil, gericht op een minnelijke schikking.

Indien binnen twee maanden nadat het geschil bij partijen is aangebracht geen minnelijke regeling tot stand is gekomen, kan het geschil aanhangig gemaakt worden bij de geschillencommissie, zoals omschreven in hoofdstuk 16 van deze CAO. In unaniem overleg kan deze termijn worden verkort.

De genoemde geschillenregeling is overigens geheel van toepassing.

## **Slotbepalingen**

Dit tussen partijen overeengekomen overlegprotocol bindt alle bij de VSNU aangesloten leden en de werknemersorganisaties gezamenlijk en ieder afzonderlijk.

De overeenkomst is aangegaan voor onbepaalde tijd.

De bepalingen in hoofdstuk 1 van deze CAO betreffende wijziging, opzegging en doorwerking zijn van overeenkomstige toepassing op deze overeenkomst. Een besluit tot overgang van een publiekrechtelijk naar een privaatrechtelijk kader zal voor partijen reden zijn tot ontbinding van deze overeenkomst.

Partijen verplichten zich dan te overleggen over een vergelijkbare overeenkomst voor het overleg op bedrijfstak- en instellingsniveau.

## Bijlage 4           VKK Protocol

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

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

Deze integratie zal volgens onderdeel 23 van het principe-akkoord uiterlijk 1 april 1998 plaatsvinden.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Op 21 juni 1999 hebben partijen in het kader van het akkoord CAO Nederlandse Universiteiten met als looptijd 1 januari 1999 – 1 juni 2000 afgesproken om gedurende de looptijd van de CAO ter uitvoering van het VKK-protocol de inventariserende vergelijking van de inhoudelijke regelgeving in de VKK-CAO met de regelgeving in de CAO Nederlandse Universiteiten af te ronden. In afwachting hiervan blijft de VKK-CAO inhoudelijk van kracht, met uitzondering van:

- De afspraken over dienstverbanden voor bepaalde tijd;
- De afspraken over oproepkrachten;
- De regelingen in het kader van de Sociale zekerheid (WNU, ZANU, ZNU);
- De studies zoals opgenomen in bijlage 2 van de CAO Nederlandse Universiteiten 1999-2000
- De gemaakte afspraken ten aanzien van salarisontwikkeling, te weten de collectieve salarisontwikkeling, de AIO-salarissen, vergoedingen in het kader van de ZNU , alsmede het optimaal gebruik maken van fiscale vrijstellingen voor reiskosten woon-werkverkeer, aanschaf fiets en computerapparatuur en de spaarloon-/premiepaarregeling.

Ten aanzien van deze onderwerpen gelden de afspraken, zoals opgenomen in het akkoord CAO Nederlandse Universiteiten 1999-2000.

Aanvullend zullen in de VKK-CAO de gemaakte afspraken in het kader van de ADV- en Seniorenregeling worden opgenomen.

# Bijlage 5 NVP-code

## Inleiding

De Nederlandse Vereniging voor Personeelsbeleid (NVP) heeft deze sollicitatiecode in haar Algemene Vergadering van Leden op 28 november 1980 vastgesteld. Deze code heeft twee eerdere versies gekend, is in 1980 aan de praktijk getoetst en vervolgens op een aantal punten aangepast. In 1998 is deze code opnieuw aangepast aan de regelgeving over o.a. aanstellingskeuringen.

Met het begrip sollicitatiecode wordt bedoeld: het geheel van regels dat arbeidsorganisaties naar het oordeel van de NVP in acht horen te nemen bij hun beleid inzake behandeling van vacatures. Elke arbeidsorganisatie kan de code aan haar eigen specifieke situatie aanpassen. De NVP zal de praktijk van het gedrag van partijen in sollicitatieprocedures volgen en haar invloed aanwenden om dit op het door haar gewenste peil te brengen en te houden.

## 1. Algemeen

1. De code is gebaseerd op de conclusies van de door de regering ingestelde Commissie Selectieprocedure (de zgn. commissie Hessel), die de sollicitant\* in zijn in 1978 verschenen rapport zes rechten toekent:
  - het recht op een eerlijke kans op aanstelling (gelijke kansen bij gelijke geschiktheid; maar ook: het recht van de arbeidsorganisatie om de meest geschikte kandidaat te kiezen);
  - het recht op informatie (o.a. over procedure, functie, arbeidsorganisatie);
  - het recht op privacy (betreft soort en diepgang van de in te winnen informatie);
  - het recht op vertrouwelijke behandeling van persoonlijke gegevens (betreft de wijze waarop met de ingewonnen informatie wordt omgegaan);
  - het recht op een instrumenteel doelmatige procedure (betreft de methoden en technieken die worden gebruikt bij de selectie);
  - het recht van klacht (om de realisering van de genoemde rechten te bevorderen).

De code is chronologisch ingedeeld vanaf ontstaan van de vacature tot aanstelling.

2. De NVP acht het van groot belang dat de sollicitant zekerheid krijgt over zijn positie gedurende de sollicitatieprocedure. Sterk wordt dus bepleit dat de arbeidsorganisatie slechts van de regels afwijkt als zij dit aan de sollicitant meedeelt en toelicht. Overigens kan ook de sollicitant om een dergelijke afwijking verzoeken.
3. De code geeft regels voor sollicitatieprocedures met externe sollicitanten. De regels horen echter waar mogelijk ook toegepast te worden op procedures met interne sollicitanten en bij zgn. vrije sollicitaties waarbij geen wervingsactiviteiten meer ondernomen hoeven te worden. Bij werving voor functies op uitvoerend niveau zal toepassing van de code veelal resulteren in het hanteren van een vereenvoudigde procedure. Bij werving van trainees kan de organisatie de essentiële kenmerken van de vacature uiteraard globaal in de oproep tot reflecteren vermelden (zie artikel 3.3.).

## 2.        **Ontstaan van de vacature**

1. Indien de organisatie besluit dat er een vacature is of komt en dat die vervuld moet worden, stelt zij een functiebeschrijving op.
2. In de functiebeschrijving worden in ieder geval opgenomen de functienaam, de voornaamste taken en bevoegdheden, de plaats in de organisatie en de functie-eisen.
3. Functie-eisen kunnen betrekking hebben op vakbekwaamheid (opleiding, kennis, ervaring), gedrag en persoonlijke kenmerken.  
Eisen ten aanzien van persoonlijke kenmerken (bijv. leeftijd, geslacht, nationaliteit, levensbeschouwing) worden slechts gesteld, indien dit in verband met een goede functievervulling noodzakelijk is en voor zover niet in strijd met wettelijke regelingen..

## 3.        **Werving**

1. De organisatie werft slechts voor vacatures die bestaan of op voorzienbare termijn zullen ontstaan.
2. Bij besluit tot externe werving meldt de organisatie de vacature schriftelijk bij het Arbeidsbureau. Zij verstrekt daartoe de gebruikelijke vacature-informatie.
3. De organisatie vermeldt in de oproep tot reflecteren alle essentiële kenmerken van de vacante functie en van de sollicitatieprocedure, te weten:
  - a. functienaam, functie-eisen, voornaamste taken, plaats in de organisatie;
  - b. naam, standplaats en werkterrein van de organisatie alsmede - indien van toepassing - de naam van de grotere organisatie waarvan zij deel uitmaakt (tenzij 3.4 geldt);
  - c. inkomensindicatie, tenzij dit om bepaalde redenen niet mogelijk is;
  - d. vermelding dat een (voorlopig) sollicitatieformulier moet worden aangevraagd, indien de organisatie hiermee werkt;
  - e. naam en telefoonnummer van een contactpersoon voor verdere informatie;
  - f. bijzondere arbeidsvoorwaarden of omstandigheden zoals ploegendienst of consignatie;
  - g. eventuele mogelijkheid van psychologisch onderzoek;
  - h. het eventueel hanteren van niet algemeen aanvaarde elementen in die procedure, zoals groepsselectie en selectie door een 'brede' selectiecommissie (vgl. artikel 5.2 en 5.3);
  - i. het eventueel hanteren van een inspraakprocedure;
  - j. datum waarop brief en/of (voorlopig) sollicitatieformulier in het bezit van de organisatie moet zijn;
  - k. toepasselijkheid van de NVP-sollicitatiecode of de bij de organisatie toegepaste procedure.
4. De organisatie werft slechts anoniem, indien dit strikt noodzakelijk is.
5. De organisatie eist van de sollicitant geen handgeschreven brieven en/of pasfoto's, voordat zij de sollicitant voor een bezoek heeft uitgenodigd.
6. Indien de organisatie via verschillende media werft, vermeldt zij overal dezelfde sluitingsdatum voor reacties. De organisatie is niet verplicht later ingekomen reacties in de selectie te betrekken.
7. Indien de organisatie met (voorlopige) sollicitatieformulieren werkt, worden hierin slechts de vragen gesteld die in het eerste stadium van belang zijn. Dit betreft naam, adres, geslacht, geboortedatum, opleiding en diploma's, ervaring die de sollicitant voor de vacature van belang acht, en de persoonlijke kenmerken die in de functie-eisen zijn genoemd.

#### **4. Selectie der reacties**

1. De organisatie houdt het aantal personen, dat namens de organisatie bij de eerste en verdere selectie is betrokken, zo beperkt mogelijk.
2. De organisatie geeft personen en instellingen die niet zijn betrokken bij de selectie voor de functie waarnaar de sollicitant heeft gesolliciteerd, slechts met diens toestemming informatie over diens naam en andere gegevens.
3. Bij de selectie der reacties gaat de organisatie uit van de functie-eisen die in de oproep tot reflecteren zijn gesteld.
4. De organisatie bericht de sollicitant binnen 14 dagen na de sluitingsdatum voor reacties of hij wordt afgewezen of uitgenodigd, of dat zijn sollicitatie wordt aangehouden, onder vermelding van de termijn waarbinnen nader bericht volgt. Indien de sollicitant voor een bezoek wordt uitgenodigd, of indien zijn sollicitatie wordt aangehouden, stuurt de organisatie samen met dit bericht de bij haar geldende sollicitatieprocedure. Behelst het bericht een afwijzing dan stuurt de organisatie de sollicitant alsnog de sollicitatieprocedure, indien deze daarom vraagt.

#### **5. Bezoek**

1. Indien de organisatie de sollicitant uitnodigt voor een bezoek verstrekt zij hem in de uitnodigingsbrief informatie over de volgende punten: datum, uur, plaats, vermoedelijke duur, programma (gesprekspartners en hun functies), wijze waarop de vergoeding van reis- (en verblijf-)kosten geregeld is.  
Meegezonden worden de functiebeschrijving en schriftelijke informatie betreffende de organisatie. De aard van deze informatie is sterk afhankelijk van de inhoud en het niveau van de vacante functie.  
Bij het vaststellen van datum en tijdstip houdt de organisatie rekening met de belangen van de sollicitant.
2. De organisatie streeft naar maximaal 3 selectiegesprekken per bezoek. Aan elk selectiegesprek nemen namens de organisatie 1 à 2 personen deel (vgl. artikel 3.3 h).
3. De organisatie voorkomt, dat sollicitanten voor een en dezelfde functie tijdens het bezoek met elkaar in contact komen (vgl. artikel 3.3 h).
4. De organisatie verstrekt de sollicitant naar waarheid alle informatie die deze nodig heeft om zich een zo volledig mogelijk beeld te vormen. Het gaat hier o.a. om het aantal (opgeroepen) kandidaten, de wijze waarop de vacature is ontstaan, het maximaal bereikbare inkomen in dezelfde functie en overige arbeidsvoorwaarden, de ontwikkelingsmogelijkheden, indien aanwezig, en de verdere sollicitatieprocedure.
5. De organisatie stelt geen vragen die voor de functie en/of de functievervulling niet relevant zijn.

#### **6. Nader onderzoek**

1. Indien de organisatie inlichtingen over de sollicitant wil vragen aan derden, vraagt zij hiertoe eerst diens toestemming. De gevraagde informatie moet direct verband houden met de te vervullen vacature, en er mag geen inbreuk gemaakt worden op de persoonlijke levenssfeer van de sollicitant. De organisatie vraagt deze derden om inlichtingen schriftelijk te verstrekken. De verkregen informatie wordt aan de sollicitant medegedeeld, zodat hij hierop commentaar kan geven. Ingeval deze informatie de

resultaten van een medisch of psychologisch onderzoek betreft, wordt deze procedure slechts gevolgd in zoverre deze niet in strijd is met de geformuleerde beroepsethiek van de betrokken beroepsbeoefenaren en wettelijke regelingen.

2. Een psychologisch onderzoek kan slechts plaatsvinden door of onder verantwoordelijkheid van een psycholoog. Deze dient zich te houden aan de regels van het Nederlands Instituut van Psychologen (NIP).  
De regels van het NIP houden o.a. in dat de sollicitant het recht heeft, de inhoud en het resultaat van het onderzoek van de psycholoog te vernemen; tevens dat deze de sollicitant van tevoren de gang van zaken bij het onderzoek mededeelt. Indien hij vervolgens besluit zijn sollicitatie in te trekken en dit aan de psycholoog mededeelt, zendt deze het rapport niet naar de opdrachtgever.
3. Een medisch onderzoek in verband met de aanstelling kan slechts plaatsvinden, indien er aan de vervulling van de functie bijzondere eisen op het punt van de medische geschiktheid moet worden gesteld. Dit onderzoek verloopt volgens de normen, die bepaald worden door de huidige stand van de bedrijfsgezondheidszorg, kan slechts plaats vinden onder verantwoordelijkheid van een arts. Deze dient zich te houden aan de regels van de Koninklijke Maatschappij tot bevordering der Geneeskunst (KNMG). De organisatie laat alleen de sollicitant medisch onderzoeken, die zij wenst aan te stellen.
4. De organisatie zorgt, dat de onderzoeker bekend is met de inhoud van de functie en met de omstandigheden waaronder en de werkomgeving waarin deze moet worden uitgeoefend.
5. Elke vorm van nader onderzoek op verzoek van de organisatie geschiedt op haar kosten.

## **7. Eindselectie en beslissing**

1. Indien de organisatie, in enige fase van de sollicitatieprocedure, besluit dat een sollicitant niet in aanmerking komt, ontvangt deze uiterlijk 1 week na dit besluit schriftelijk bericht. De afwijzing wordt zo goed mogelijk gemotiveerd. Indien de organisatie schriftelijke motivering niet wenselijk acht, verklaart zij zich in het afwijzingsbericht bereid de motivering mondeling te geven. Sollicitanten die zich mondeling hebben aangediend kunnen ook mondeling worden afgewezen.
2. Schriftelijke gegevens afkomstig van een sollicitant worden uiterlijk 4 weken na de afwijzing aan hem teruggezonden, tenzij anders wordt afgesproken. Bij afwijzing wordt het eventuele psychologische rapport teruggestuurd naar de psycholoog en worden andere schriftelijke gegevens betreffende de sollicitant - voorzover niet teruggezonden - vernietigd.
3. Bij de aanbieding worden alle zaken die van belang zijn, ook gedane toezeggingen, schriftelijk vastgelegd.
4. Zodra de aanbieding is geaccepteerd en de aanstelling dus een feit is, meldt de organisatie aan het Arbeidsbureau dat de vacature is vervallen.
5. De sollicitatieprocedure beslaat van werving tot aanstelling maximaal 3 maanden. Overschrijding hiervan wordt gemotiveerd aan de sollicitanten meegedeeld.



## **8. Klachtprocedure**

1. De organisatie stelt een regeling op om de sollicitant de mogelijkheid te bieden een klacht in te dienen tegen de gevolgde procedure.
2. Deze regeling bevat minimaal de naam van de instantie waaraan de klacht moet worden gericht en de termijn waarbinnen dat moet gebeuren.

Werkgroep Sollicitatiecode

### **Doelstelling**

De Werkgroep Sollicitatiecode NVP neemt schriftelijke klachten omtrent sollicitatieprocedures in behandeling en toetst deze aan de in de code vermelde richtlijnen. Zij voorziet de klager van een schriftelijk antwoord, dat deze desgewenst aan de andere partij kan voorleggen. Aangezien de code geen rechtskracht heeft, kan de Werkgroep geen bemiddelende rol vervullen. Haar bijdrage kan mogelijk wel een preventieve werking hebben.

\* Met als sollicitant en verwijzingen worden in deze code zowel mannen als vrouwen bedoeld.

Voor correspondentie inzake deze code kunt u zich wenden tot de Werkgroep Sollicitatiecode NVP, Postbus 19124, 3501 DC Utrecht,

Tel. (030) 236 71 01

Fax (030) 234 39 91

© 1998 NVP, Postbus 19124, 3501 DC Utrecht. Deze tekst mag onbeperkt gekopieerd worden. Bij overname - geheel of gedeeltelijk - in druk, op microfilm of anderszins, dient tevoren schriftelijk toestemming verkregen te worden van de NVP.



# **Bijlage 6            Protocol aanstellingskeuringen**

Het protocol ten behoeve van werknemers, werkgevers en artsen betrokken bij aanstellingskeuringen

## **1            Begripsomschrijving**

In dit protocol wordt verstaan onder:

- a. keurling: de persoon (sollicitant) die de keuring ondergaat;
- b. aanstellingskeuring: vragen over de gezondheidstoestand van de keurling en het verrichten van medisch onderzoek in het kader van een geschiktheidsonderzoek naar uit de functie voortvloeiende medische eisen;
- c. keurende arts: arts onder wiens verantwoordelijkheid de aanstellingskeuring wordt verricht en die de opdrachtgever zijn gevolgtrekking mededeelt;
- d. keuringvrager/opdrachtgever: de (aanstaand) werkgever die een aanstellingskeuring van de sollicitant vergt.

## **2            Doel van de aanstellingskeuring**

Het doel van een aanstellingskeuring is de beoordeling van de huidige belastbaarheid van de keurling ten opzichte van de belasting door de betreffende functie.

## **3            Voorwaarden waaronder een aanstellingskeuring moet plaatsvinden**

1. Een aanstellingskeuring kan alleen plaatsvinden indien specifieke functie-eisen voor de vervulling van de functie zijn geformuleerd die in medische termen kunnen worden vertaald.
2. Een aanstellingskeuring vindt plaats voorafgaand aan de aanstelling.
3. Een aanstellingskeuring wordt eerst verricht nadat alle overige beoordelingen van de geschiktheid van de aspirant-werknemer hebben plaats gevonden en de werkgever op grond daarvan voornemens is de keurling aan te stellen.
4. De keurende arts moet een professioneel onafhankelijke positie hebben ten opzichte van de opdrachtgever.
5. De keurende arts mag niet tegelijkertijd de behandelend c.q. begeleidend arts van de keurling zijn.
6. De keurende arts moet aantoonbaar voldoende kennis en vaardigheden hebben om de belastbaarheid ten opzichte van de te verwachten belasting door de functie te kunnen beoordelen.
7. De te stellen vragen en de uit te voeren onderzoeken moeten aantoonbaar relevant zijn voor de aanstellingskeuring en moeten nodig zijn om informatie te verkrijgen over de huidige belastbaarheid ten opzichte van de belasting door de functie.
8. Onderzoeken en vragen die in het kader van de aanstellingskeuring worden uitgevoerd of gesteld, mogen geen onevenredige inbreuk maken op de fysieke en psychische integriteit en persoonlijke levenssfeer van de keurling. Worden desondanks dergelijke

vragen gesteld of dergelijke onderzoek voorgesteld dan heeft de keurling het recht medewerking daaraan te weigeren, zonder consequenties voor de uitslag van de keurling.

9. De opdrachtgever is verantwoordelijk voor een goede procedure en de kosten van de keuring. Voor de adequate uitvoering is de keurend arts verantwoordelijk.

#### **4. Informatie**

1. De keurling dient tijdig voor de aanvang van de aanstellingskeuring schriftelijk informatie te ontvangen over doel en inhoud van de keuring, alsmede over de procedure en het tijdpad.
2. De keurling dient de keurend arts naar beste weten de inlichtingen te geven en de medewerking te verlenen die deze redelijkerwijs voor de beoordeling van de medische geschiktheid voor de functie behoeft.
3. De keurend arts mag informatie, voor zover relevant voor de aanstellingskeuring, slechts bij derden opvragen na gerichte toestemming van de keurling.
4. De keurling heeft het recht als eerste geïnformeerd te worden over de uitslag van de aanstellingskeuring.

#### **5. Rapportage en verslaglegging**

1. De keurend arts richt een dossier in met betrekking tot de aanstellingskeuring. Hierin dienen de bevindingen en de gevolgtrekking van de keuring op een inzichtelijke en heldere wijze schriftelijk te worden vastgelegd.
2. De gevolgtrekking van de aanstellingskeuring kan inhouden:
  - een positieve uitslag;
  - een positieve uitslag onder bepaalde beperkingen;
  - een negatieve uitslag.
3. Indien de medische gegevens tijdens de aanstellingskeuring niet volledig zijn kan de uitslag voor een periode van uiterlijk 4 weken worden aangehouden, teneinde nader onderzoek te doen of aanvullende gegevens te ontvangen.
4. Rapportage aan de opdrachtgever bevat alleen de gevolgtrekking van de aanstellingskeuring en kan alleen plaatsvinden na toestemming van de keurling.
5. Nadat de totale sollicitatieprocedure is afgerond, dient het medisch dossier betreffende de aanstellingskeuring te worden vernietigd, indien niet tot aanstelling wordt overgegaan.

#### **6. Inzage**

1. De keurend arts verstrekt aan de keurling desgevraagd zo spoedig mogelijk inzage in en afschrift van het dossier, bevattende de stukken die betrekking hebben op de totstandkoming van de keuringsbeslissingen.
2. De keurend arts mag zonder gerichte toestemming van de keurling geen inlichtingen aan derden (inclusief de opdrachtgever) over de keurling verstrekken.

## **7. Herkeuring**

1. Bij een negatieve uitslag of een positieve uitslag onder bepaalde beperkingen dient de keurling de mogelijkheid te worden geboden zich terug te trekken of een herkeuring aan te vragen alvorens rapportage aan de werkgever plaatsvindt.
2. De keurling heeft recht op een onafhankelijke herkeuring.
3. De opdrachtgever is verantwoordelijk voor de goede procedure en de kosten van de herkeuring. Voor de adequate uitvoering is de keurend arts verantwoordelijk.
4. De uitslag van de herkeuring is bindend en de keurling wordt als eerste geïnformeerd alvorens de uitslag aan de opdrachtgever wordt medegedeeld door de keurend arts.
5. Op de herkeuring zijn overigens de artikelen 2.1 tot en met 2.6 en 2.8 van dit protocol van toepassing.

## **8. Klachtenprocedure**

1. Organisaties van werkgevers, werknemers, patiënten/consumenten en artsen zullen voor 1 januari 1996 een onafhankelijke klachtenprocedure in het leven roepen.

KNMG, mei 1995.



# **Bijlage 7      Wetsartikelen genoemd in artikel 5.6 CAO**

## **Wet REA**

### **Artikel 8.            Taak werkgever**

1. De werkgever bevordert de inschakeling in de arbeid van de tot hem in dienstbetrekking staande arbeidsgehandicapte werknemer, tenzij vaststaat dat binnen zijn bedrijf geen andere passende arbeid voor betrokkene voorhanden is. De vaststelling, bedoeld in de eerste zin, geschiedt door het Landelijk instituut sociale verzekeringen aan de hand van het door de werkgever over te leggen reïntegratieplan, bedoeld in artikel 71a, van de WAO.
2. Uit hoofde van de uitoefening van zijn taak, bedoeld in het eerste lid, treft de werkgever, in samenwerking met zijn arbodienst en het Landelijk instituut sociale verzekeringen, maatregelen gericht op het behoud, het herstel of de bevordering van de arbeidsgeschiktheid van zijn in het eerste lid bedoelde werknemer. Hij is uit dien hoofde verplicht de samenstelling en toewijzing van de arbeid, de inrichting van de arbeidsplaatsen, de productie- en werkmethoden en de bij de arbeid te gebruiken hulpmiddelen aan die werknemer aan te passen, alsmede de inrichting van het bedrijf aan te passen, voorzover de behoefte daaraan wordt opgeroepen door de deelneming van die werknemer aan de werkzaamheden of het daarmee samenhangende verblijf in het bedrijf.

### **Artikel 22.           Voorzieningen**

1. Het Landelijk instituut sociale verzekeringen kan aan de arbeidsgehandicapte, bedoeld in artikel 10, op aanvraag of ambtshalve voorzieningen toekennen die strekken tot behoud of herstel van de arbeidsgeschiktheid of die de arbeidsgeschiktheid bevorderen.
2. Onder voorzieningen als bedoeld in het eerste lid, worden in ieder geval verstaan:
  - a. scholing of opleiding;
  - b. voorzieningen die noodzakelijk zijn voor het kunnen volgen van scholing of opleiding als bedoeld in onderdeel a;
  - c. voorzieningen die noodzakelijk zijn voor het kunnen verrichten van arbeid op een proefplaats als bedoeld in artikel 23, eerste lid, onderdeel a, en voor het kunnen deelnemen aan andere activiteiten die bevorderlijk zijn voor de inschakeling in de arbeid.
3. Het Landelijk instituut sociale verzekeringen kan op aanvraag aan de arbeidsgehandicapte, bedoeld in artikel 10, eerste lid, onderdeel b, andere voorzieningen toekennen die strekken tot behoud of herstel van de arbeidsgeschiktheid of die de arbeidsgeschiktheid bevorderen dan de voorzieningen, bedoeld in het tweede lid, indien zij noodzakelijk zijn voor de uitoefening van de werkzaamheden op grond waarvan de arbeidsgehandicapte verzekerd is voor de Waz.
4. Het Landelijk instituut sociale verzekeringen kan op aanvraag aan de persoon, bedoeld in artikel 11 voorzieningen toekennen die hem in staat stellen onderwijs te volgen.

5. Het Landelijk instituut sociale verzekeringen kan op aanvraag aan de persoon, bedoeld in het eerste, derde en vierde lid, vervoersvoorzieningen toekennen die strekken tot verbetering van zijn leefomstandigheden en die deel uitmaken van danwel rechtstreeks samenhangen met voorzieningen als bedoeld in het tweede lid, onderdeel b en c, het derde en het vierde lid.
6. Bij of op grond van algemene maatregel van bestuur worden met betrekking tot dit artikel nadere regels gesteld.



## Bijlage 8

### Paragraaf 1. Seniorenregeling universitaire medewerkers (SUM)

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

## **Paragraaf 2. Overgangsbepalingen deelnemers SOP-regeling op 1 april 1997**

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

## **Paragraaf 3. VUKUNSUM: In afwijking van het onder 1 en 2 bepaalde, geldt voor werknemers van de VU en de KUN de navolgende bepalingen**

- a. Medewerkers in de huidige regeling:
  1. In de nu geldende verplichting om vanaf 61 jaar gebruik te maken van de VUT-regeling, respectievelijk de verplichting om vanaf 61 jaar gebruik te maken van een VUT-vervangende regeling, ligt FPU-plicht reeds volledig besloten; laatstgenoemde verplichting wordt hiermee vastgelegd.
  2. Gedurende de tot 65 jaar resterende FPU-periode zal de pensioenopbouw voortgezet worden overeenkomstig de situatie bij VUT: halve pensioenopbouw tegen doorsneepremie.
  3. De onder twee genoemde doorsneepremie zal voor 75 % door de werkgever vergoed worden en wordt door deze rechtstreeks met ABP verrekend.
  4. Deze premiebijdrage wordt door de werkgever vergoed vanaf het moment van verplicht gebruik van FPU en voor de volledige FPU-periode.

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

## **Paragraaf 4. Seniorenbeleid Onderwijs-Personeel Regeling (SOP-regeling-HO), per 1/4/97 onderdeel v/d SUM**

### **Artikel 1 Begripsbepalingen**

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. instelling : - een instelling als bedoeld in artikel 1.2 onder a en d van de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek;  
- het Nederlandse organisatie voor wetenschappelijk onderzoek;  
- het Rijksinstituut voor oorlogsdocumentatie;
- b. personeelslid : een personeelslid in dienst van een instelling en wat betreft het Rijksinstituut voor oorlogsdocumentatie een personeelslid in dienst van het ministerie van Onderwijs en Wetenschappen dat werkzaam is bij dat Rijksinstituut;
- c. bevoegd gezag : het College van Bestuur, onderscheidenlijk het algemeen bestuur van een instelling en voor zover het betreft het Rijksinstituut voor oorlogsdocumentatie: onze Minister van Onderwijs en Wetenschappen;
- d. salaris : het salaris dat voor een personeelslid is vastgesteld aan de hand van de voor deze geldende rechtspositieregeling;
- e. volledige werktijd: een werktijd die gemiddeld acht en dertig werkuren per week omvat;
- f. arbeidsduur : de betrekkingsomvang van het personeelslid, voordat deze van deze regeling gebruik maakt.

## **Artikel 2**                      **Vermindering werktijd**

1. Tenzij naar het oordeel van het bevoegd gezag het dienstbelang zich daartegen verzet, wordt de werktijd van het personeelslid met een volledige werktijd die daartoe een aanvraag heeft ingediend, met behoud van zijn arbeidsduur, verminderd, waarbij hij met vervallen van de overige in dit lid genoemde mogelijkheden kan kiezen tussen:
  - a. wanneer hij 57 jaar of ouder is voor een vermindering van zijn werktijd tot 32 uur per week en vervolgens, wanneer hij 61 jaar of ouder is tot 24 uur per week; dan wel
  - b. wanneer hij 57 jaar of ouder is voor een vermindering van zijn werktijd tot 24 uur per week en vervolgens, wanneer hij 61 jaar of ouder is tot 20 uur per week; dan wel
  - c. wanneer hij 59 jaar of ouder is voor een vermindering van zijn werktijd tot 24 uur per week.
2. Voor een personeelslid met een niet-volledige werktijd wordt de werktijd verminderd in verhouding tot een volledige werktijd.
3. Het in het eerste lid en tweede lid bedoelde personeelslid dient op het moment van de eerste vermindering van de werktijd tenminste vijf aaneengesloten jaren ambtenaar te zijn in de zin van de Algemene burgerlijke pensioenwet dan wel tenminste vijf aaneengesloten jaren in dienst te zijn van de instelling.
4. Voor de uren waarmee de werktijd van het personeelslid ingevolge het eerste lid is verminderd, wordt het personeelslid geacht met verlof te zijn.
5. Een verminderde werktijd als bedoeld in het eerste en tweede lid wordt bij de vaststelling van uitkeringen of toelagen op grond van andere besluiten niet aangemerkt als onvolledige werktijd.

## **Artikel 3**                      **Salaris bij vermindering van werktijd**

Bij vermindering van de werktijd als bedoeld in artikel 2, wordt op het salaris van het personeelslid in de in artikel 2, eerste lid, onder a,b of c, genoemde gevallen een inhouding toegepast ter grootte van:

- onder a. 5% onderscheidenlijk 10% van het salaris dat voor hem zou gelden zonder werktijdvermindering op grond van dat artikel;
- onder b. 25% van het salaris dat voor hem zou gelden zonder werktijdvermindering op grond van dat artikel;
- onder c. 10% van het salaris dat voor hem zou gelden zonder werktijdvermindering op grond van dat artikel.

## **Artikel 4**                      **Inkomsten uit arbeid of bedrijf**

Over de verrekening van extra inkomsten uit arbeid of bedrijf met het salaris van het personeelslid zijn de artikelen 7 en 8 van de Wet uitkering wegens vrijwillig vervroegd uittreden van overeenkomstige toepassing, met dien verstande dat de verrekening van de extra inkomsten niet kan leiden tot een lager bedrag dan het personeelslid zou verdienen, indien hij in deeltijd werkzaam zou zijn in een betrekking met een gelijke omvang.

## **Artikel 5**

## **Arbeidsduurverkorting en vakantieverlof**

1. Het personeelslid dat boven de volledige werktijd per week gedurende meer uren werkt en daarvoor een compensatie ontvangt door toekenning van extra vakantiedagen, is, indien voor hem een vermindering van de werktijd op grond van artikel 2 plaats vindt, gehouden dit meerdere aantal uren te blijven werken om aanspraak op deze extra vakantiedagen te kunnen blijven behouden.
2. Het personeelslid voor wie op grond van artikel 2 een vermindering van de werktijd plaatsvindt, kan met ingang van de dag waarop die vermindering ingaat, geen aanspraak meer maken op de verhoging van de aanspraak op vakantieverlof die volgens de voor hem geldende vakantieregeling afhankelijk van zijn leeftijd is vastgesteld.
3. Met ingang van de dag waarop voor het personeelslid op grond van artikel 2 een vermindering van de werktijd plaatsvindt, wordt zijn aanspraak op vakantieverlof verminderd in verhouding tot de vermindering van zijn werktijd.
4. In afwijking van het tweede en derde lid kunnen het bevoegd gezag en de daarvoor in aanmerking komende vakorganisaties van overheids- en onderwijspersoneel regels overeenkomen over de aanspraken van vakantieverlof, met dien verstande dat zolang dergelijke regels nog niet zijn overeengekomen, het tweede en derde lid van toepassing zijn.

## **Artikel 6**

## **Procedure**

1. Het personeelslid dat van deze regeling gebruik wenst te maken, dient hiertoe tenminste acht weken voor de datum dat hij wenst dat de vermindering van de werktijd ingaat, een schriftelijk verzoek in bij het bevoegd gezag.
2. Het bevoegd gezag maakt zijn beslissing op het verzoek van het personeelslid binnen acht weken na ontvangst van dit verzoek bekend aan het personeelslid.
3. De vermindering van de werktijd bedoeld in artikel 2 gaat niet eerder in dan op de eerst dag van de maand volgend op die waarin de leeftijd van 57,59 onderscheidenlijk 61 is bereikt.

## **Artikel 7**

## **Citeertitel**

Deze regeling kan worden aangehaald als Seniorenbeleid Onderwijspersoneel regeling (SOP-regeling-HO).

Staatsblad 1995, 161

.



## **Bijlage 9      ex artikel 3.7 sub f**

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

1. voor het incidenteel verrichten van werkzaamheden vallende binnen de taak van de desbetreffende eenheid, op door de werkgever te bepalen wisselende tijden (oproepkrachten). Het betreft hier uitsluitend:
  - a. zaalwachten
  - b. horecafuncties
  - c. surveillanten
  - d. enquêteurs
  - e. taal- en sportdocenten
  - f. correctoren.
2. indien er sprake is van een onbezoldigd dienstverband;
3. als leerling tot opleiding voor enig beroep dan wel in verband met de verdere wetenschappelijke of praktische vorming, waaronder KNAW en EG-fellow; de maximale duur betreft maximaal 5 jaar voor wp respectievelijk 3 jaar voor OBP ;
4. als universitair docent in verband met wetenschappelijke promotie voor een termijn die niet meer bedraagt dan vijf jaar, de termijn waarbinnen promotie in redelijkheid mogelijk is, met een mogelijke verlenging van een jaar als aannemelijk is dat promotie in dat jaar wordt gerealiseerd. Er geldt een recht op een dienstverband voor onbepaalde tijd bij het voltooien van de promotie, tenzij dit uit andere hoofde bezwaarlijk is.