

CAO Nederlandse Universiteiten

1 juni 2002 - 31 augustus 2003

Deel 2: Bijzondere Universiteiten
*voor de werknemers van
de Vrije Universiteit
de Universiteit van Tilburg en
de Katholieke Universiteit Nijmegen*

• september 2002

Titel:

CAO Nederlandse Universiteiten

Bijzondere universiteiten

Utrecht: VSNU, 2002, (113 pag. incl. bijlagen)

Code: PU/120607

ISBN 90-5588-095-7

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

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

© 2002: VSNU

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

Inhoud

Hoofdstuk 1	De collectieve arbeidsovereenkomst	9
Artikel	1.1 Partijen	9
Artikel	1.1.a Karakter van de CAO	10
Artikel	1.2 Looptijd en wijziging	10
Artikel	1.3 Werkingssfeer	11
Artikel	1.4 Inzage en verstrekking	12
Artikel	1.5 Verplichtingen van partijen	12
Artikel	1.6 Statuut Sociaal Beleid	12
Hoofdstuk 2	Algemene bepalingen	13
Artikel	2.1 Definities en afkortingen	13
Artikel	2.2 Uitoefening bevoegdheid werkgever	14
Artikel	2.3 Fiscale belastbaarheid	14
Artikel	2.4 Overgangsrecht	14
Hoofdstuk 3	De individuele arbeidsovereenkomst	17
Artikel	3.1 Algemeen	17
Artikel	3.2 Algemene grond voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor WP	17
Artikel	3.3 Specifieke gronden voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor WP en OBP	17
Artikel	3.4 Duur van de arbeidsovereenkomst en aantal opvolgingen	18
Artikel	3.5 Conversie	19
Artikel	3.6 Inhoud van de arbeidsovereenkomst	19
Artikel	3.7 Geneeskundige keuring bij aangaan arbeidsovereenkomst	20
Artikel	13.8 Opzegging en ontslagvolgorde	20
Artikel	3.9 Mededeling, niet zijnde opzegging	21
Hoofdstuk 4	Loopbaanvorming, beoordeling, functioneringsgesprek	23
Artikel	4.1 Loopbaanvorming	23
Artikel	4.2 Beoordeling	23
Artikel	4.3 Functioneringsgesprek	23
Hoofdstuk 5	Bezoldiging	25
Paragraaf	5.1 Salaris	25
Artikel	5.1.1 Salarisbetaling	25
Artikel	5.1.2 Inschaling en loopbaanvorming	25
Artikel	5.2.1.a Aard en niveau van de functie	27
Artikel	5.1.3 Salarisaanpassing	26
Paragraaf	5.2 Functiewaardering	26
Artikel	5.2.1 Algemeen	26
Artikel	5.2.2 De hoogleraar	27
Artikel	5.2.3 Heroverweging en bezwaar	27
Paragraaf	5.3 Vergoedingen bij afwijkende arbeidstijd	27
Artikel	5.3.1 Algemeen	27
Paragraaf	5.4 Toelagen	28
Artikel	5.4.1 Functioneringstoelage	28
Artikel	5.4.2 Arbeidsmarkttoelage	28

	Artikel	5.4.3	Mobiliteitstoelage	28
	Artikel	5.4.4	Waarnemingstoelage	28
	Artikel	5.4.5	Toelage op andere grond	29
	Paragraaf	5.5	Gratificaties	29
	Artikel	5.5.1	Gratificatie algemeen	29
	Artikel	5.5.2	Gratificatie dienstjubileum	29
	Paragraaf	5.6	Vakantie-uitkering	29
	Artikel	5.6.1	Algemeen	29
	Paragraaf	5.7	Eindejaarsuitkering	30
	Artikel	5.7.1	Algemeen	30
Hoofdstuk 6	Onkosten in verband met de arbeid			31
	Paragraaf	6.1	Algemeen	31
	Artikel	6.1.1	Aanspraak op vergoeding of tegemoetkoming	31
	Paragraaf	6.2	Verhuiskosten, reis- en verblijfkosten	31
	Artikel	6.2.1	Verhuiskosten, reiskosten woon-werkverkeer	31
	Artikel	6.2.2	Reis- en verblijfkosten dienstreis	31
	Artikel	6.2.3	Kosten in verband met afwijkende arbeidstijd	31
	Paragraaf	6.3	Kosten van studie en opleiding	32
	Artikel	6.3.1	Door de werkgever opgedragen opleiding	32
	Artikel	6.3.2	Studiefaciliteiten	32
	Paragraaf	6.4	Beroepskosten	32
	Artikel	6.4.1	Algemeen	32
Hoofdstuk 7	Arbeidsduur en arbeidstijd			33
	Paragraaf	7.1	Arbeidsduur	33
	Artikel	7.1.1	Gemiddelde arbeidsduur	33
	Artikel	7.1.2	Arbeidsduurverkorting	33
	Artikel	7.1.3	Werken in deeltijd	34
	Artikel	7.1.4	Leeftijdsuren	35
	Paragraaf	7.2	Arbeids- en rusttijden	35
	Artikel	7.2.1	Algemeen	35
	Artikel	7.2.2	Afwijkende arbeidstijd	35
	Artikel	7.2.3	Dagen waarop arbeid wordt verricht	35
	Artikel	7.2.4	Dienstrooster	36
	Artikel	7.2.5	Overdracht dienst	36
	Paragraaf	7.3	Seniorenregeling en leeftijdsbewust kwaliteitsbeleid	36
	Artikel	7.3.1	Algemene seniorenregeling	36
	Artikel	7.3.2	Leeftijdsbewust kwaliteitsbeleid	36
Hoofdstuk 8	Vakantie en verlof			37
	Paragraaf	8.1	Vakantie	37
	Artikel	8.1.1	Algemeen	37
	Artikel	8.1.2	Vakantieduur	37
	Artikel	8.1.3	Leeftijdsdagen	37
	Artikel	8.1.4	Vakantie bij ziekte en arbeidsongeschiktheid	37
	Artikel	8.1.5	Tijdstip van vakantie en vervallen aanspraak	38
	Paragraaf	8.2	Verlof	38
	Artikel	8.2.1	Buitengewoon verlof	38
	Artikel	8.2.2	Buitengewoon verlof, met (gedeeltelijk) behoud van bezoldiging	39

	Artikel	8.2.3	Vakbondsverlof, met behoud van bezoldiging	40
	Artikel	8.2.4	Overige buitengewoon verlof, al dan niet met behoud van bezoldiging	41
	Artikel	8.2.5	Ouderschapsverlof	41
	Artikel	8.2.6	Zwangerschaps- en bevallingsverlof	41
Hoofdstuk 9	Overige rechten en verplichtingen van de werknemer			43
	Paragraaf	9.1	Uitoefening functie	43
	Artikel	9.1.1	Algemeen	43
	Artikel	9.1.2	Functiewijziging	43
	Paragraaf	9.2	Relaties met derden	43
	Artikel	9.2.1	Verplichting werknemer ingevolge overeenkomsten met derden	43
	Artikel	9.2.2	Geheimhouding	44
	Artikel	9.2.3	Arbeid te eigen behoefte en voor derden	44
	Artikel	9.2.4	Persoonlijk voordeel	44
	Paragraaf	9.3	Nevenwerkzaamheden	44
	Artikel	9.3.1		44
	Paragraaf	9.4	Octrooi- en auteursrecht	45
	Artikel	9.4.1	Algemeen	45
	Artikel	9.4.2	Meldingsplicht	45
	Artikel	9.4.3	Overdracht en behoud van rechten	45
	Artikel	9.4.4	Vergoedingen	46
	Paragraaf	9.5	Specifieke voorzieningen	46
	Artikel	9.5.1	Dienstkleding	46
	Artikel	9.5.2	Spaarloon-/premiespaarregeling	46
	Paragraaf	9.6	Gewetensbezwaren	46
	Artikel	9.6.1		46
	Paragraaf	9.7	(Seksuele) Intimidatie, agressie, geweld en discriminatie	47
	Artikel	9.7.1		47
	Paragraaf	9.8	Keuzemodel arbeidsvoorwaarden	47
	Artikel	9.8.1	Algemene bepalingen	47
	Artikel	9.8.2	Uitgangspunten	47
	Artikel	9.8.3	Randvoorwaarden	47
	Artikel	9.8.4	Definities	48
	Artikel	9.8.5	Bronnen	48
	Artikel	9.8.6	Doelen	48
	Artikel	9.8.7	De waarde van bronnen en doelen	48
	Artikel	9.8.8	De keuze	49
	Artikel	9.8.9	De beslissing	49
	Artikel	9.8.10	Slotbepaling	49
	Paragraaf	9.9	Aansprakelijkheid en schadeloosstelling	49
	Artikel	9.9.1	Algemeen	49
Hoofdstuk 10	Sociale zekerheid en sociale voorzieningen			51
	Paragraaf	10.1	Sociale Zekerheid	51
	Artikel	10.1.1	Algemeen	51
	Artikel	10.1.2	Regelgeving bij ziekte en arbeidsongeschiktheid	51
	Artikel	10.1.3	Werkloosheidsuitkering	51
	Paragraaf	10.2	Sociale voorzieningen	52

	Artikel	10.2.1	Tegemoetkoming ziektekosten	52
	Artikel	10.2.2	Tegemoetkoming ziektekostenverzekering	52
	Artikel	10.2.3	Uitkering na overlijden	52
	Artikel	10.2.4	Uitkering bij vermissing werknemer	53
Hoofdstuk 11	Rechtsbescherming en medezeggenschap			55
	Paragraaf	11.1	Rechtsbescherming	55
	Artikel	11.1.1	Commissie van geneeskundigen	55
	Artikel	11.1.2	Adviescommissie functiewaardering	55
	Artikel	11.1.3	Adviescommissie passende functie	55
	Artikel	11.1.4	Commissie van Beroep	56
	Paragraaf	11.2	Medezeggenschap	56
	Artikel	11.2.1	Ondernemingsraad bij de VU en de KUN	56
	Artikel	11.2.2	Universiteitsraad bij de UvT	56
Hoofdstuk 12	Bijzondere bepalingen			57
	Paragraaf	12.1	Bepalingen inzake groepen werknemers	57
	Artikel	12.1.1	Assistent in opleiding en assistent geneeskundige in opleiding	57
	Artikel	12.1.2	Student assistent	57
	Artikel	12.1.3	Medisch/klinisch wetenschappelijk personeel	57
	Artikel	12.1.4	(Vervallen)	57
	Paragraaf	12.2	Bepalingen inzake bijzondere situaties	58
	Artikel	12.2.1	Reorganisatie	58
Bijlage A	Statuut Sociaal beleid			59
	Artikel A.1	Algemeen		59
	Artikel A.2	Doelen		59
	Artikel A.3	Werkgelegenheidsintenties		60
	Artikel A.4	Flankerend beleid bij beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd		60
	Artikel A.5	Overige afspraken		61
Bijlage B	Financiële arbeidsvoorwaarden 1 juni 2002 - 31 augustus 2003			63
	Artikel B.1	Salarisontwikkeling		63
	Artikel B.2	Bedragen overeenkomstig de ZNU		65
	Artikel B.3	Wettelijk bepaalde beloningen		65
	Artikel B.4	Percentages en bedragen werknemersverzekeringen en pensioen		66
	Artikel B.5	Salaristabellen		69
Bijlage C	Reorganisatiecode			73
	Artikel C.1	Melding van een voornemen tot reorganisatie		73
	Artikel C.2	Vorbereiding van een reorganisatie		73
	Artikel C.3	Uitvoering van een reorganisatie		74
	Artikel C.4	Informatie		74
	Artikel C.5	Overleg werknemersorganisaties		74
Bijlage D	Sociaal statuut bij reorganisatie			75
	Paragraaf D.1	Algemeen		75
	Artikel D.1.1	Uitgangspunten		75
	Artikel D.1.2	Melding ontslagdreiging, ontslagaanzegging en termijnen flankerend beleid		75
	Paragraaf D.2	Instrumenten van flankerend beleid		76
	Artikel D.2.1	Herplaatsing		76

	Artikel D.2.2	Tijdelijke andere arbeid	76
	Artikel D.2.3	Tijdelijke detachering	76
	Artikel D.2.4	Specifieke voorzieningen	77
	Artikel D.2.5	Sociaal Fonds	77
Bijlage E	Uitvoeringsregeling	afwijkende arbeidstijd	79
	Paragraaf E.1	Overwerk	79
	Artikel E.1.1	Algemeen	79
	Artikel E.1.2	Vergoeding overwerk	79
	Paragraaf E.2	Onregelmatige dienst	80
	Artikel E.2.1	Algemeen	80
	Artikel E.2.2	Vergoeding onregelmatige dienst	80
	Artikel E.2.3	Afbouw vergoeding onregelmatige dienst	80
	Paragraaf E.3	Bereikbaarheids- en aanwezigheidsdienst	81
	Artikel E.3.1	Algemeen	81
	Artikel E.3.2	Vergoeding bereikbaarheids- en aanwezigheidsdienst	81
	Paragraaf E.4	Verschoven dienst	82
	Artikel E.4.1	Algemeen	82
	Artikel E.4.2	Vergoeding verschoven dienst	82
	Paragraaf E.5	Dienst op feestdag	83
	Artikel E.5.1	Algemeen	83
	Artikel E.5.2	Vergoeding dienst op feestdag	83
Bijlage F	Bijzondere bepalingen	inzake groepen werknemers	85
	Paragraaf F.1	De assistent in opleiding	85
	Artikel F.1.1	Algemeen	85
	Artikel F.1.2	Arbeidsovereenkomst	85
	Artikel F.1.3	Inschaling, loopbaanvorming en salarisverhoging	85
	Artikel F.1.4	vervallen	86
	Artikel F.1.5	Functie	86
	Artikel F.1.6	Opleidings- en begeleidingsplan	86
	Artikel F.1.7	Beoordeling	87
	Artikel F.1.8	Getuigschrift	87
	Artikel F.1.9	Faciliteiten	87
	Paragraaf F.2	De student-assistent	87
	Artikel F.2.1	Algemeen	87
	Artikel F.2.2	Duur en omvang van het dienstverband	87
	Artikel F.2.3	Salaris	87
	Artikel F.2.4	Reiskosten woon-werkverkeer	88
	Paragraaf F.3	Medisch/klinisch wetenschappelijk personeel	88
	Artikel F.3.1	Algemeen	88
	Artikel F.3.2	Bevoegdheid werkgever	88
	Artikel F.3.3	Medische praktijk	88
	Artikel F.3.4	Aansprakelijkheidsverzekering	88
	Artikel F.3.5	Professioneel Statuut	89
	Artikel F.3.6	Toelage in verband met patiëntenzorg	89
	Artikel F.3.7	Medezeggenschap	89
Bijlage G	Arbeidsovereenkomst	voor bepaalde tijd ex artikel 3.3 lid 1 sub f	91

Bijlage H	Studies en overige afspraken	93
	Paragraaf 1 Studies	93
	Paragraaf 2 Afspraken	94
Bijlage I	Overlegprotocol en aanvullende afspraken	97
	Paragraaf 1 Overlegprotocol	97
	Paragraaf 2 Aanvullende afspraken	99
Bijlage K	Arbeidsduurverkorting 1998	101
	Artikel K.1 Modaliteiten	101
	Artikel K.2 Bijzondere bepalingen voor speciale groepen	102
Bijlage L	Algemene Seniorenregeling ex artikel 7.3.1 van de CAO	103
	Artikel L.1 Algemeen	103
	Artikel L.2 Opbouw van de algemene seniorenregeling	103
	Artikel L.3 Rechthebbenden	104
	Artikel L.4 Specifieke mogelijkheden invulling arbeidsduurverkorting	105
	Artikel L.5 Overgangsbepalingen deelnemers SUM- regeling	105
Bijlage M	Leeftijdsbewust kwaliteitsbeleid ex artikel 7.3.2 van de CAO	107
	Artikel M.1 Algemeen	107
	Artikel M.2 De opbouw van de regeling	107
	Artikel M.3 Specifieke mogelijkheden invulling arbeidsduur verkorting	108
Bijlage N	Overgangsbepalingen seniorenregelingen	109
	Paragraaf N.1 Seniorenregeling universitaire medewerkers (SUM)	109
	Paragraaf N.2 Overgangsbepalingen deelnemers SOP-regeling op 1 april 1997	110
	Paragraaf N.3 VUKUNSUM:	110
Bijlage O	Werkdruk en arbeidsomstandigheden	113

Hoofdstuk 1 De collectieve arbeidsovereenkomst

Artikel 1.1 Partijen

Partijen bij deze collectieve arbeidsvoorwaardenregeling zijn:

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

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

en

ondergenoemde organisaties van werknemers:

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

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

In deze CAO zijn door CAO-partijen nadere stappen overeengekomen in de modernisering van de arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen, mede uitgaande van in de vorige CAO gemaakte afspraken. Deze modernisering is onder andere noodzakelijk om de concurrentiepositie van de universiteiten op de arbeidsmarkt te versterken.

De noodzaak van een herkenbare positie van de universitaire sector op de arbeidsmarkt enerzijds en een slagvaardig lokaal beleid anderzijds vereist een juiste balans tussen afspraken op bedrijfstakniveau en lokale afspraken.

De in deze CAO uitgewerkte afspraken over scholing en ontwikkeling van personeel, functie-ordenen en belonen zijn voor de universiteiten belangrijke voorwaarden om organisatiedoelstellingen te realiseren.

In de komende tijd wordt van de universiteiten een extra inzet vereist om personeel aan te trekken en hen een aantrekkelijk loopbaanperspectief te bieden. Het beheersbaar houden van werkdruk heeft in de nu gemaakte afspraken een belangrijke prioriteit. Partijen zullen tijdens de looptijd van deze CAO beproeven of het mogelijk is te komen tot een gemeenschappelijke agenda voor de langere termijn. Nagegaan zal worden of een dergelijke agenda het mogelijk maakt te anticiperen op komende ontwikkelingen in het wetenschappelijk onderwijs en onderzoek en de gevolgen daarvan voor de arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden.

Als eerste stap zullen CAO-partijen in september een bijeenkomst beleggen waaraan brede delegaties uit zowel werkgevers als werknemersorganisaties binnen het WO zullen deelnemen. In ieder geval zal dan gesproken worden over de ontwikkelingen in het promotiestelsel en over mogelijke samenwerking tussen WO-instellingen en hogescholen.

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

Artikel 1.1a Karakter van de CAO

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

Artikel 1.2 Looptijd en wijziging

1. De CAO wordt, op basis van het akkoord tussen partijen van 8 juli 2002, aangegaan voor de periode van 1 juni 2002 tot en met 31 augustus 2003.
2. Behoudens opzegging door één van de partijen wordt deze CAO geacht op 1 september 2003 met een jaar te zijn verlengd.
3. Opzegging dient tenminste drie maanden voor de afloopdatum te geschieden bij aangetekend schrijven aan de andere partijen.
4. Tussentijdse wijziging van de CAO is voorbehouden aan het overleg tussen partijen en kan slechts geschieden met instemming van partijen.
5. Wanneer ingrijpende veranderingen in de algemeen sociaal-economische omstandigheden in Nederland zich voordoen is ieder bij deze CAO betrokken partij gerechtigd gedurende de looptijd van deze CAO tussentijdse wijzigingen aan de orde te stellen.
6. Onder de in lid 5 genoemde ingrijpende veranderingen vallen wijzigingen in de inhoud van regelingen waarnaar in de tekst van de CAO wordt verwezen en die niet tot de CAO zelf behoren.
7. De partij die een dergelijke wijziging aan de orde wil stellen deelt dit schriftelijk mee aan de overige partijen. Hierbij zullen de overwegingen die een rol hebben gespeeld bij de keuze voor een voorgenomen wijziging expliciet worden genoemd.
8. Partijen zullen binnen een maand na ontvangst van de in lid 7 genoemde mededeling overleggen over de voorgestelde wijziging.

Artikel 1.3 Werkingsfeer

1. De CAO is van toepassing op de werknemer in artikel 2.1 sub d, met uitzondering van:
 - a. het lid van het College van Bestuur;
 - b. de werknemer die werkzaam is bij het Academisch Centrum Tandheelkunde Amsterdam (ACTA), indien door de werkgever op hem een afzonderlijke regeling van toepassing is verklaard, die in overeenstemming met, door de werknemersorganisaties aangewezen vertegenwoordigers voor lokaal overleg, tot stand is gekomen;
 - c. de werknemer bij de faculteit der medische wetenschappen (KUN), respectievelijk de faculteit der geneeskunde (VU), waaronder het medisch/klinisch wetenschappelijk personeel bedoeld in artikel F.3.1, indien door de werkgever op hem een afzonderlijke regeling van toepassing is verklaard, die in overeenstemming met, door de werknemersorganisaties aangewezen vertegenwoordigers voor lokaal overleg, tot stand is gekomen. Het in dit sub gestelde kan op overeenkomstige wijze gelden voor de werknemer bij een andere faculteit indien hij tevens werkzaam is bij het ziekenhuis;
 - d. de decaan en/of lid van het faculteitsbestuur, indien en voorzover de werkgever dit in overleg met het lokaal overleg heeft bepaald;
2. Onderdelen van de CAO vinden geen toepassing, voorzover zij:
 - a. in de CAO ten aanzien van bepaalde groepen van werknemers worden uitgesloten, eventueel onder toepassing van andere bepalingen;
 - b. in bijzondere gevallen door de werkgever worden uitgesloten, eventueel onder toepassing van andere bepalingen, mits de werknemer schriftelijk zijn instemming geeft.
3. De bepalingen van de CAO zijn slechts van toepassing voorzover zij niet in strijd zijn met wettelijke regelen dan wel algemeen verbindende bepalingen of daaruit voortvloeiende regelen waarvan afwijking niet is geoorloofd.
4. De uitvoeringsregelingen waarnaar in de CAO wordt verwezen, vormen één geheel met de CAO en zijn daarin als bijlage opgenomen.
5. De nadere regels waarnaar in de CAO wordt verwezen, anders dan de uitvoeringsregelingen in lid 4, worden, waar als zodanig vermeld, door de werkgever gesteld en gewijzigd in overeenstemming met de Ondernemingsraad. Bestaande regels in deze zin worden bij het van kracht worden van de CAO geacht onderdeel uit te maken van de CAO, zonder daarin zelf te zijn opgenomen. Bij ontstaan of wijzigen van dergelijke regels tijdens de looptijd van de CAO, gaat de geldigheid ervan in op de daarbij afgesproken eerste dag van een maand, doch niet dan nadat de werknemersorganisaties gedurende 14 kalenderdagen na schriftelijke melding van de verandering door de werkgever de gelegenheid hebben gehad daarop te reageren en tenzij de werknemersorganisaties aangeven daarover overleg te willen voeren.
6. Voor de werknemer met wie een arbeidsovereenkomst is aangegaan voor minder dan de volledige arbeidsduur, gelden de aanspraken in de CAO naar evenredigheid van de overeengekomen arbeidsduur, tenzij uitdrukkelijk anders is bepaald.
7. De CAO verstaat onder echtgenote of echtgenoot tevens de levenspartner met wie de niet-gehuwde werknemer samenwoont en, met het oogmerk duurzaam samen te leven, een gemeenschappelijke huishouding voert, als geregistreerd partner in de zin van artikel 1:80a BW, of op basis van een notarieel samenlevingscontract, waarin de wederzijdse rechten en verplichtingen zijn vermeld.

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

Artikel 1.4 Inzage en verstrekking

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

Artikel 1.5 Verplichtingen van partijen

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

Artikel 1.6 Statuut Sociaal Beleid

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

Hoofdstuk 2 Algemene bepalingen

Artikel 2.1 Definities en afkortingen

In de CAO wordt verstaan onder:

- a. Vereniging: de Vereniging voor christelijk wetenschappelijk onderwijs te Amsterdam;
- b. Stichting: de Stichting Katholieke Universiteit Brabant te Tilburg onderscheidenlijk de Stichting Katholieke Universiteit te Nijmegen;
- c. Werkgever: het Bestuur van de Vereniging dan wel het Bestuur van een van beide Stichtingen, indien en voorzover dat Bestuur optreedt als werkgever van het personeel dat werkzaam is bij de, van de Vereniging dan wel de Stichting uitgaande, universiteit;
- d. Werknemer: ieder die een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht heeft met de Vereniging of de Stichting en in dienst is bij de daarvan uitgaande universiteit of bij het bureau van de Vereniging. Uitsluitend ter bevordering van de leesbaarheid wordt in de CAO de term 'werknemer' (hij) gehanteerd voor zowel de vrouwelijke als de mannelijke werknemer;
- e. Feestdagen: Nieuwjaarsdag, Goede Vrijdag, Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag, Eerste en Tweede Kerstdag, de dag waarop de verjaardag van H.M. de Koningin gevierd wordt, 5 mei en andere door de werkgever in overeenstemming met de Ondernemingsraad aan te wijzen dagen;
- f. Salaris: het salaris dat met inachtneming van de bepalingen van de CAO is vastgesteld;
- g. Maandsalaris: het salaris per maand zoals opgenomen in bijlage B bij deze CAO;
- h. 1. Salaris per uur: 1/165 deel van het maandsalaris bij volledige arbeidsduur (exclusief vakantie- en eindejaarsuitkering);
2. Jaarsalaris: het in een kalenderjaar door een werknemer ontvangen salaris;
- i. Salarisschaal: een als zodanig in bijlage B vermelde reeks van genummerde salarissen;
- j. Salarisnummer: een aanduiding bestaande uit een getal, dat in een salarisschaal voor een salaris is vermeld;
- k. Maximumsalaris: het hoogste bedrag van een salarisschaal;
- l. Bezoldiging: het salaris vermeerderd met de geldelijke vergoedingen overeenkomstig het bepaalde bij of krachtens artikel 5.3.1, behoudens de vergoeding voor overwerk en de vergoeding voor verschoven arbeid; artikel 5.4.1 lid 3; artikel 5.4.2; artikel 5.4.4; artikel 5.4.5, indien de toelage voor langer dan een jaar wordt toegekend; artikel F.3.6;
- m. Volledige arbeidsduur: een arbeidsduur die gemiddeld 38 werkuren per week omvat, waarvan jaarlijks 7 werkdagen ad 8 uur beschikbaar zijn voor invulling van de adv-modaliteiten, zoals bedoeld in artikel 7.1.2 lid 2 sub c en die, in overeenstemming met, door werknemersorganisaties aangewezen vertegenwoordigers voor lokaal overleg, zijn vastgelegd;
- n. Functie: het samenstel van werkzaamheden door de werknemer te verrichten krachtens en overeenkomstig hetgeen hem is opgedragen door de werkgever;
- o. Wetenschappelijk personeel (WP): de hoogleraren, de universitaire hoofddocenten, de universitaire docenten, de assistenten in opleiding en het overige wetenschappelijke personeel;
- p. Ondersteunend en beheerspersoneel (OBP): onderwijs en onderzoek ondersteunend en beheerspersoneel, alsmede studentassistenten;

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

Artikel 2.2 Uitoefening bevoegdheid werkgever

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

Artikel 2.3 Fiscale belastbaarheid

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

Artikel 2.4 Overgangsrecht

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

1. De bepalingen in hoofdstuk 3 en Bijlage A van de CAO, betreffende het aangaan en voortzetten van arbeidsovereenkomsten zijn op 1 september 1999 in werking getreden.
2. Tot 1 september 1999 waren de in lid 1 bedoelde bepalingen van toepassing zoals deze luiden in de VKK-CAO 1996-1998, verlengd tot 1 januari 1999.
3. De op 31 augustus 1999 reeds lopende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd blijven ook vanaf 1 september 1999 onder de werking van lid 2 vallen, tot het daarin reeds eerder overeengekomen moment van eindiging is bereikt. Vanaf het moment van eerste voortzetting, op of na 1 september 1999, treedt lid 1 in werking.
4. Ten aanzien van het bepaalde in lid 1 geldt met betrekking tot de voortzetting van een op 1 september 1999 reeds bestaande arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, dat voor het bepalen van de maximale duur, als bedoeld in artikel 3.4 lid 3 de periode voor 1 september 1999 meetelt. Voor het bepalen van het aantal voortzettingen tellen voortzettingen voor 1 september 1999 niet mee.
5. Voor de niet-gehuwde werknemer in artikel 1.3 lid 7 geldt de vereiste van een notarieel verleden samenlevingscontract als gedekt in geval door hem voor 1 april 1996 de tot die datum eveneens geldende schriftelijke verklaring van samenleving bij de werkgever is ingediend en door deze is geaccepteerd. Bedoelde dekking strekt zich niet uit buiten de aanspraken die rechtstreeks en uitsluitend uit de CAO voortvloeien.

Hoofdstuk 3 De individuele arbeidsovereenkomst

Artikel 3.1 Algemeen

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

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

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

Artikel 3.3 Specifieke gronden voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor WP en OBP

1. Onverminderd het bepaalde in artikel 3.2 kan een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd worden aangegaan:

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

Artikel 3.4 Duur van de arbeidsovereenkomst en aantal opvolgingen

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

- d. leerling ter opleiding van enig beroep dan wel in verband met verdere wetenschappelijke of praktische opleiding of vorming.
6. De duur van de arbeidsovereenkomst wordt zoveel mogelijk bij de aanvang vastgesteld. Dit kan zijn een vast bepaalde termijn dan wel een termijn die niet exact van tevoren vaststaat. Als sprake is van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd als bedoeld in artikel 3.3 lid 1 sub c, d en e is de duur van de tijdelijkheid objectief bepaalbaar in de vorm van een termijn of omstandigheid.
7. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, als bedoeld in artikel 3.3 lid 1 sub a tot en met d, alsmede sub b juncto artikel 3.4 lid 2 kan ten hoogste twee maal worden gevolgd door een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, met dien verstande dat de totale duur van de elkaar opvolgende arbeidsovereenkomsten niet meer kan bedragen dan de in voornoemde artikelen vermelde termijnen.
8. Voor de arbeidsovereenkomst met een oproepkracht gelden in afwijking van artikel 2 CAO, niet de beperkingen ten aanzien van duur en aantal voortzettingen.

Artikel 3.5 Conversie

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

Artikel 3.6 Inhoud van de arbeidsovereenkomst

1. De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan en gewijzigd en wordt tenminste in tweevoud opgemaakt. De werkgever draagt zorg dat de werknemer een, door beide partijen ondertekend, exemplaar van deze overeenkomst in de regel vóór zijn indiensttreding respectievelijk vóór de wijziging ontvangt.
2. De schriftelijke overeenkomst vermeldt in ieder geval:
 - a. de naam, de vestigingsplaats en het adres van de werkgever;
 - b. de naam, de voorletters, het adres en de geboortedatum van de werknemer;
 - c. de datum van ingang van de arbeidsovereenkomst ;
 - d. of de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd dan wel voor bepaalde tijd wordt aangegaan, met in het laatste geval een aanduiding van de grond en de tijdsduur alsmede van de eventuele mogelijkheid van tussentijdse opzegging;
 - e. de eventuele proeftijd in de zin van artikel 3.1 lid 2;

- f. de functie welke door de werknemer zal worden vervuld alsmede het dienst onderdeel waarin de werknemer bij aanvang van de arbeidsovereenkomst te werk wordt gesteld;
- g. het salaris onder aanduiding van de desbetreffende salarisschaal, het salarisnummer, de vakantie-uitkering en de eventuele toelagen;
- h. de bepaling dat de CAO met de arbeidsovereenkomst een geheel vormt;
- i. of de werknemer verplicht is om onregelmatige dienst of bereikbaarheids- en/of aanwezigheidsdienst te verrichten;
- j. of een pensioenregeling van toepassing is;
- k. de aangelegenheden, die partijen expliciet wensen te regelen.

Artikel 3.7 Geneeskundige keuring bij aangaan arbeidsovereenkomst

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

Artikel 3.8 Opzegging en ontslagvolgorde

1. Opzegging door de werkgever dan wel de werknemer dient schriftelijk, met redenen omkleed en met inachtneming van de geldende opzegtermijn te geschieden.
2. De opzegtermijn bedraagt in afwijking van artikel 7:672 tweede en derde lid BW:
 - a. 3 maanden ingeval de werknemer bij het begin van de opzegtermijn 12 maanden of langer onafgebroken in dienst was;
 - b. 2 maanden in de overige gevallen.
3. Indien één arbeidsplaats komt te vervallen of meerdere arbeidsplaatsen gelijktijdig komen te vervallen, wordt in voorkomende gevallen de ontslagvolgorde vastgesteld conform de bepalingen inzake ontslag wegens bedrijfseconomische redenen als bedoeld in artikel 4:2 van het Ontslagbesluit, Stcrt. 1998, 238, laatstelijk gewijzigd bij besluit van 12 maart 2002, Stcrt. 2002, 52.

4. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege met ingang van de dag waarop de werknemer de leeftijd van 65 jaar bereikt.

Artikel 3.9 Mededeling, niet zijnde opzegging

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

Hoofdstuk 4 Loopbaanvorming, beoordeling, functioneringsgesprek

Artikel 4.1 Loopbaanvorming

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

Artikel 4.2 Beoordeling

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

Artikel 4.3 Functioneringsgesprek

Met inachtneming van door de werkgever, in overeenstemming met de Ondernemingsraad, nader te stellen regels wordt tussen de werknemer en zijn direct leidinggevende jaarlijks een gesprek gevoerd over de wijze waarop, met inachtneming van het functioneren in het afgelopen tijdvak, de werknemer gedurende een af te spreken toekomstig tijdvak zijn functie zal vervullen alsmede de voorwaarden waaronder zulks dient te geschieden. In dit gesprek wordt onder meer aandacht besteed aan de voorziene loopbaanontwikkeling en de daarbij noodzakelijke scholing alsmede de termijnen waarbinnen deze gerealiseerd zal worden.

Hoofdstuk 5 Bezoldiging

Paragraaf 5.1 Salaris

Artikel 5.1.1 Salarisbetaling

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

Artikel 5.1.2 Inschaling en loopbaanvorming

1. De salarisschaal die voor de werknemer geldt, wordt door de werkgever bepaald met inachtneming van dit artikel, artikel 5.2.1 en artikel 5.2.2.
2. Voor de functies van hoogleraar A, hoogleraar B, universitair hoofddocent en universitair docent gelden begin- en eindschalen, als volgt:
 - a. voor de hoogleraar A, de hoogleraar B en de universitair hoofddocent ligt de beginschaal 1 schaalnummer lager dan de eindschaal;
 - b. voor de universitair docent ligt de beginschaal 2 schaalnummers lager dan de eindschaal;
 - c. voor de hoogleraar vindt de overgang van begin- naar eindschaal plaats, bij goed functioneren, uiterlijk 3 jaar na zijn benoeming bij de werkgever tot hoogleraar A, respectievelijk hoogleraar B.
3. Voor andere dan de in lid 2 genoemde functies kan de werkgever aanloopschalen toepassen, als volgt:
 - a. een aanloopschaal is een salarisschaal die 1 schaalnummer lager ligt dan de salarisschaal die voor de betreffende functie is bepaald met inachtneming van het gestelde in artikel 5.2.1;
 - b. de werknemer kan worden ingedeeld in een aanloopschaal indien en zolang zijn wijze van functioneren daartoe reden geeft.
4. De werkgever kan, in overeenstemming met, door de werknemersorganisaties aangewezen vertegenwoordigers voor lokaal overleg, nadere regels stellen:
 - a. in afwijking van lid 1;
 - b. inzake de overgang van begin- naar eindschaal in lid 2, onverlet sub c;
 - c. inzake de loopbaanvorming, onverlet lid 2 en lid 3.
5. Indien de werknemer bij wijze van waarneming tijdelijk een andere functie uitoefent, blijft de voordien voor hem geldende salarisschaal van kracht, met inachtneming van het gestelde in artikel 5.4.4.
6. Dit artikel is niet van toepassing op de werknemer die werkzaam is op basis van een op enigerlei wijze van overheidswege gesubsidieerde arbeidsplaats, alsmede op de leerling respectievelijk student met wie een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan in het kader van een beroepsbegeleidende leerweg of hiermee vergelijkbare opleiding.
In voornoemde gevallen gelden de specifieke regelingen met betrekking tot de honorering van deze categorieën.

Artikel 5.1.3. Salarisaanpassing

1. Algemene salarisherziening

1. Per 1 juni 2002 worden de salarissen ten opzichte van de bedragen per 1 februari 2002 met 2,25% verhoogd met inachtneming van het maximum van € 60,00 voor de per 1 januari 2001 in de salarissen opgenomen verhoging met 1,9% vanwege de afschaffing van de overhevelingstoelage. Er vindt afronding op hele euro's plaats.
2. Per 1 april 2003 worden de salarissen ten opzichte van de bedragen per 1 juni 2002 met 1,6% verhoogd. Er vindt afronding op hele euro's plaats. Met ingang van 2003 vindt derhalve salarisverhoging over het hele schaalbedrag plaats.
3. De in bovengenoemde zin aangepaste salarisbedragen zijn opgenomen in bijlage B.
4. Bovenstaande collectieve salarismaatregelen werken op de gebruikelijke wijze door in pensioenen en werkloosheidsuitkering.

2. Individuele salarisverhoging

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

Paragraaf 5.2 Functiewaardering

Artikel 5.2.1 Algemeen

In vervolg op de door partijen gemaakte afspraken over de keuze voor één systeem van functieordenen voor de gehele bedrijfstak, wordt er een systeem van functie-ordenen ontwikkeld specifiek toepasbaar op het Wetenschappelijk Onderwijs, gebaseerd op de Hay-methode.

Partijen zullen in de eerste maanden van 2003 nader overleggen over de wijze waarop de functiezwarte aan functie- en salarisgroepen wordt gekoppeld, waarbij specifieke aandacht zal worden besteed aan het beloningsbeleid ten aanzien van promovendi. Daarbij zullen partijen ook overgangsregelingen formuleren. Dit overleg zal naar verwachting zijn afgerond voor 1 april 2003. Deze datum geldt als ijkdatum met ingang waarvan werknemers recht kunnen doen gelden op effectuering van inkomensgevolgen vanwege de invoering van het nieuwe systeem. Per die datum zullen de artikelen 5.2.1a, 5.2.2 en 5.2.3 komen te vervallen en vervangen worden door tussen CAO-partijen nog overeen te komen regels.

Artikel 5.2.1a Aard en niveau van de functie

1. De aard en het niveau van de functie worden in samenhang met de formatie, bepaald door de werkgever binnen het kader van de in bijlage B opgenomen salarisschalen.
2. Hiervoor wordt het vanaf 1994 bevroren systeem van 'beredeneerde vergelijking' van Binnenlandse Zaken toegepast. De volgende normen zijn hierbij van toepassing, voorzover deze niet geheel of ten dele door werkgevers, in overeenstemming met de meerderheid van de werkgeversorganisaties vervallen zijn verklaard:
 - a. alle voorkomende normen in de laatste, onder verantwoordelijkheid van Binnenlandse Zaken uitgegeven, bundels 'Karakteristieken en Functie typeringen';
 - b. de door de Minister van Onderwijs Cultuur en Wetenschappen specifiek voor de universiteiten vastgestelde reeksen en functietyperingen;
 - c. het door de werkgevers in overeenstemming met de meerderheid van de werknemersorganisaties vastgesteld normmateriaal.

Artikel 5.2.2 De hoogleraar

1. Artikel 5.2.1 lid 3 en 4 zijn niet van toepassing op de functie van hoogleraar.
2. De hoogleraar A wordt gehonoreerd naar de salarisschalen 15 en 16 en de hoogleraar B naar de salarisschalen 17 en 18.

Artikel 5.2.3 Heroverweging en bezwaar

1. De werknemer die bedenkingen heeft tegen de vastgestelde waardering als bedoeld in artikel 5.2.1 lid 3, kan de werkgever verzoeken de waarderingsuitkomst opnieuw in overweging te nemen, tenzij voor de werknemer een regeling inzake loopbaanvorming geldt als bedoeld in artikel 5.1.2 lid 2, lid 3 en lid 4.
2. Met betrekking tot de indiening en de behandeling van bedenkingen als bedoeld in lid 1 stelt de werkgever, in overeenstemming met de Ondernemingsraad, nadere regels.
3. De werknemer die zich niet kan verenigen met de vastgestelde waardering kan bezwaar indienen bij de werkgever, al dan niet na de heroverweging als bedoeld in lid 1.
4. Alvorens te beslissen op het ingediende bezwaar vraagt de werkgever advies aan de adviescommissie genoemd in artikel 11.1.2.

Paragraaf 5.3 Vergoedingen bij afwijkende arbeidstijd

Artikel 5.3.1 Algemeen

1. De vergoedingen bij overwerk, onregelmatige dienst, bereikbaarheids- en aanwezigheidsdienst, verschoven arbeid en dienst op feestdag zijn opgenomen in de uitvoeringsregeling afwijkende arbeidstijd, welke als bijlage E onderdeel uitmaakt van de CAO.
2. Geen vergoeding wordt genoten door de werknemer wiens functie wordt bezoldigd in een schaal waarvan het maximum gelijk is aan of hoger dan dat van schaal 11.

Paragraaf 5.4 Toelagen

Artikel 5.4.1 Functioneringstoelage

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

Artikel 5.4.2 Arbeidsmarkttoelage

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

Artikel 5.4.3 Mobiliteitstoelage

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

Artikel 5.4.4 Waarnemingstoelage

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

Artikel 5.4.5 Toelage op andere grond

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

Paragraaf 5.5 Gratificaties

Artikel 5.5.1 Gratificatie algemeen

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

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

Artikel 5.5.2 Gratificatie dienstjubileum

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

Paragraaf 5.6 Vakantie-uitkering

Artikel 5.6.1 Algemeen

1. De werknemer heeft recht op een vakantie-uitkering van 8% van zijn bezoldiging.
2. Voor de werknemer die 22 jaar of ouder is, bedraagt de vakantie-uitkering tenminste een door partijen te bepalen bedrag per maand.
3. Voor de werknemer die jonger is dan 22 jaar bedraagt de vakantie-uitkering tenminste het in het lid 2 bedoelde bedrag verminderd met 10% voor elk leeftijdsjaar of gedeelte van een leeftijdsjaar dat hij jonger is dan 22 jaar. Hierbij geldt een maximumaftrek van 50%.
4. Wanneer de werknemer op grond van artikel 10.1.2 slechts een gedeelte van zijn bezoldiging geniet, wordt hij voor de toepassing van lid 1 geacht in het genot van zijn volledige bezoldiging te zijn.

5. Indien het feitelijke genot van de bezoldiging is teruggebracht tot het bedrag van het op de werknemer te verhalen gedeelte van de pensioenbijdrage, wordt de werknemer voor de toepassing van lid 1 geacht geen bezoldiging te genieten.
6. De vakantie-uitkering wordt eenmaal per jaar in de maand mei uitbetaald over de periode van 12 maanden, aangevangen met de maand juni van het voorafgaande kalenderjaar, naar evenredigheid van de duur van het dienstverband gedurende die periode en zoveel eerder als het dienstverband eerder eindigt.

Paragraaf 5.7 Eindejaarsuitkering

Artikel 5.7.1 Algemeen

1. De werknemer heeft recht op een structurele eindejaarsuitkering van 2% van zijn jaarsalaris met een minimum ter hoogte van 2% van het maximum van schaal 6.
2. Bij een deeltijd dienstverband of een dienstverband gedurende een deel van het jaar wordt de eindejaarsuitkering en het minimum bedrag naar rato aangepast.
3. De eindejaarsuitkering geldt niet voor werknemers van wie het dienstverband voor 1 juni 2002 is geëindigd.
4. De werkgever betaalt de eindejaarsuitkering in december.
5. Bij ontslag van de werknemer vindt betaling plaats over het tijdvak dat de werknemer gedurende het betreffende jaar in dienst is geweest.
6. De eindejaarsuitkering werkt op de gebruikelijke wijze door in pensioenen en sociale uitkeringen.

Hoofdstuk 6 Onkosten in verband met de arbeid

Paragraaf 6.1 Algemeen

Artikel 6.1.1 Aanspraak op vergoeding of tegemoetkoming

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

Paragraaf 6.2 Verhuiskosten, reis- en verblijfkosten

Artikel 6.2.1 Verhuiskosten, reiskosten woon-werkverkeer

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

Artikel 6.2.2 Reis- en verblijfkosten dienstreis

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

Artikel 6.2.3 Kosten in verband met afwijkende arbeidstijd

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

2. Noodzakelijk te maken maaltijdkosten in verband met de afwijkende arbeidstijd in artikel 7.2.2 worden vergoed overeenkomstig artikel 6.2.2.

Paragraaf 6.3 Kosten van de studie en opleiding

Artikel 6.3.1 Door de werkgever opgedragen opleiding

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

Artikel 6.3.2. Studiefaciliteiten

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

Paragraaf 6.4 Beroepskosten

Artikel 6.4.1 Algemeen

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

Hoofdstuk 7 Arbeidsduur en arbeidstijd

Paragraaf 7.1 Arbeidsduur

Artikel 7.1.1 Gemiddelde arbeidsduur

De gemiddelde arbeidsduur per week bedraagt, behoudens het bepaalde bij of krachtens artikel 7.1.2 lid 2, paragraaf E.1 en paragraaf E.4 ten hoogste het aantal uren van de volledige arbeidsduur in artikel 2.1 sub 1.

Artikel 7.1.2 Arbeidsduurverkorting

1. Arbeidsduurverkorting 1985

- a. De werkgever kan in overeenstemming met de Ondernemingsraad nadere regels stellen ten aanzien van de arbeidsduur per dag, uitgaande van het aantal uren van de volledige arbeidsduur in artikel 2.1 sub 1.
- b. Ingeval wordt uitgegaan van een feitelijk gemiddelde arbeidsduur van 40 uren per week leidt dit tot 12 adv-dagen per jaar. Van de adv-dagen kunnen door de werkgever maximaal 5 als collectief worden bestemd, voor opname op nader in overeenstemming met de Ondernemingsraad te bepalen momenten.
- c. De werkgever kan, in overeenstemming met de Ondernemingsraad, nadere regels stellen voor een spaarregeling, op basis van het in lid 1 gestelde, waardoor, gerekend over een, in bedoelde regels vastgesteld aantal jaren een langere periode van vrije tijd kan worden genoten ten behoeve van, in bedoelde regels beschreven, doelen.

2. Arbeidsduurverkorting 1998

- a. De omvang van de arbeidsduurverkorting 1998 is, onverlet het gestelde in lid 1, vanaf 1 augustus 1998 op jaarbasis 7 dagen ad 8 uur.
- b. Het recht op adv wordt gedurende langdurige arbeidsongeschiktheid over maximaal 6 maanden opgebouwd (3,5 dag).
- c. De in bijlage K gegeven modaliteiten voor de invulling van de arbeidsduurverkorting zijn het uitgangspunt voor overleg met, door de werknemersorganisaties aangewezen vertegenwoordigers voor lokaal overleg. Daar worden, op basis van overeenstemming, de keuzes gemaakt voor toepassing van een of meerdere modaliteiten binnen de universiteit of delen daarvan.
- d. Voor sommige groepen werknemers gelden bijzondere bepalingen, zoals opgenomen in bijlage K
- e. De waarde van een adv dag in sub a, in situaties dat arbeidsduurverkorting omgezet wordt in andere arbeidsvoorwaarden, is door partijen vastgesteld op 0,38% van het geldende jaarsalaris. Deze waarde is door partijen herrekend naar 5.0% van het maandsalaris. In dit percentage is opgenomen 8% vakantie-uitkering en 2% eindejaarsuitkering. Eventuele uitbetaling van arbeidsduurverkorting zal altijd in de vorm van een toeslag plaatsvinden. Deze toeslag wordt niet opgenomen in de grondslagen voor pensioen en salarisgerelateerde uitkeringen.

- f. In overeenstemming met, door de werknemersorganisaties aangewezen, vertegenwoordigers voor lokaal overleg kan worden overeengekomen de in lid 1 sub b toegekende adv-dagen te betrekken bij een of meerdere modaliteiten zoals omschreven in bijlage K.

Artikel 7.1.3 Werken in deeltijd

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

13. Op een daartoe gedaan verzoek van werknemer kan de werkgever in bijzondere gevallen ten gunste van de werknemer afwijken van het gestelde in dit artikel.
14. De werkgever kan het dienstverband van een werknemer niet opzeggen wegens de omstandigheid dat de werknemer in of buiten rechte om aanpassing van de arbeidsduur heeft verzocht.

Artikel 7.1.4 Leeftijdsuren

1. Indien de werknemer de leeftijd van 60 jaar heeft bereikt, wordt op zijn verzoek de voor hem geldende arbeidsduur per dag, voor de dagen dat deze 8 uur bedraagt, met een half uur per dag verkort.
2. Artikel 1.3 lid 6 is niet van toepassing.

Paragraaf 7.2 Arbeids- en rusttijden

Artikel 7.2.1 Algemeen

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

Artikel 7.2.2. Afwijkende arbeidstijd

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

Artikel 7.2.3 Dagen waarop arbeid wordt verricht

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

Artikel 7.2.4 Dienstrooster

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

Artikel 7.2.5 Overdracht dienst

Overdracht van de dienst vindt binnen de arbeidstijd plaats.

Paragraaf 7.3 Seniorenregeling en leeftijdsbewust kwaliteitsbeleid

Artikel 7.3.1 Algemene seniorenregeling

Partijen hebben vastgesteld, dat er behoefte bestaat aan een voor alle universitaire medewerkers bij het bereiken van een bepaalde leeftijd toegankelijke seniorenregeling. De regeling ter zake maakt als bijlage L onderdeel uit van de CAO.

Artikel 7.3.2 Leeftijdsbewust kwaliteitsbeleid

Partijen hebben vastgesteld, dat er mogelijkheden zijn om binnen de universiteit 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. De afspraken ter zake maken als bijlage M onderdeel uit van de CAO.

Hoofdstuk 8 Vakantie en verlof

Paragraaf 8.1 Vakantie

Artikel 8.1.1 Algemeen

1. Elk kalenderjaar wordt de werknemer vakantie met behoud van bezoldiging verleend overeenkomstig deze paragraaf.
2. Voor de toepassing van lid 1 wordt onder bezoldiging, in de zin van de geldelijke vergoedingen voor onregelmatige dienst en voor bereikbaarheids- en aanwezigheidsdienst, verstaan het bedrag dat, in de 3 kalendermaanden voorafgaand aan het tijdstip van ingaan van de vakantie, gemiddeld aan bedoelde vergoedingen werd genoten.

Artikel 8.1.2 Vakantieduur

1. De duur van de vakantie per kalenderjaar bedraagt 24 dagen bij een volledige arbeidsduur.
2. De duur van de vakantie wordt berekend per kalenderjaar, naar evenredigheid van de duur van het dienstverband in het betreffende kalenderjaar.
3. De vakantieduur in lid 2 wordt berekend in uren, waarbij naar boven wordt afgerond op hele uren.

Artikel 8.1.3 Leeftijdscategorieën

In het kader van leeftijdsbewust personeelsbeleid wordt, uitgaande van een volledige arbeidsduur, het aantal vakantiedagen in artikel 8.1.2 lid 1 volgens onderstaande tabel verhoogd, met ingang van het kalenderjaar waarin de werknemer genoemde leeftijd of leeftijdscategorie bereikt:

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

Artikel 8.1.4 Vakantie bij ziekte en arbeidsongeschiktheid

1. Onverminderd het bepaalde in artikel 7:635 Burgerlijk Wetboek gelden de navolgende bepalingen in geval van gehele of gedeeltelijke ziekte of arbeidsongeschiktheid.
2. Indien de werknemer langer dan een maand wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten worden de vakantieaanspraken naar evenredigheid verminderd.

3. De vermindering bedoeld in lid 2 is van toepassing met ingang van de eerste dag van de tweede kalendermaand volgend op die waarin de ziekte of arbeidsongeschiktheid is ontstaan.
4. Indien de werknemer wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid ten dele niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten worden de vakantie-aanspraken met ingang van de eerste dag van de tweede kalendermaand volgend op die waarin de gedeeltelijke ziekte of arbeidsongeschiktheid is ontstaan naar evenredigheid verminderd.
5. De werknemer in lid 4 behoeft, indien vakantie wordt opgenomen, slechts uren af te boeken voor het gedeelte waarvoor hij in staat geacht kan worden de bedongen arbeid te verrichten.
6.
 - a. Lid 2 en lid 3 zijn ook van toepassing op de werknemer die na een periode van gedeeltelijke ziekte of arbeidsongeschiktheid volledig ziek of arbeidsongeschikt raakt
 - b. lid 4 en lid 5 zijn ook van toepassing op de werknemer die na een periode van gehele ziekte of arbeidsongeschiktheid zijn arbeid ten dele hervat;
 - c. bij toepassing van sub a of sub b vindt herberekening van de vermindering plaats met ingang van en overeenkomstig de gewijzigde situatie.
7. De verminderingen in lid 2 en in lid 4 vinden niet plaats over het tijdvak van de laatste 6 maanden voorafgaand aan gehele werkhervatting.
8. Gebruikte vakantiedagen gelden niet als vakantiedagen indien de werknemer, krachtens artikel 10.1.2 of ingevolge een wettelijk verplichte regeling inzake ziekte of arbeidsongeschiktheid, over die dagen recht heeft op doorbetaling van bezoldiging, dan wel recht heeft op een uitkering.
9. In gevallen waarin deze regeling onevenredig nadelig werkt voor de werknemer, kan de werkgever daarvan afwijken ten gunste van de werknemer.

Artikel 8.1.5 Tijdstip van vakantie en vervallen aanspraak

1. In afwijking van artikel 7:638 Burgerlijk Wetboek wordt de vakantie van de werknemer vastgesteld met inachtneming van dit artikel.
2. Zoveel mogelijk rekening houdend met de wensen van de werknemer, beslist de werkgever inzake het tijdstip waarop de vakantie genoten wordt.
3. Het verzoek van een werknemer om vakantie op te nemen op een voor zijn in verband met zijn religieuze opvattingen geldende feestdag, wordt ingewilligd tot een maximum van vijf dagen per jaar, tenzij het dienstbelang dit onmogelijk maakt.
4. De werknemer dient de hem toekomende vakantiedagen zoveel mogelijk op te nemen in het jaar waarvoor zij worden toegekend en als regel voor tenminste 3 weken aaneengesloten. Deze aaneengesloten vakantieperiode van 3 weken dient zoveel mogelijk te worden vastgesteld in de periode tussen 1 mei en 1 oktober van het desbetreffende jaar.
5. Overeenkomstig artikel 7:642 Burgerlijk Wetboek verjaart de aanspraak op vakantie door verloop van 5 jaren na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.

Paragraaf 8.2 Verlof

Artikel 8.2.1 Buitengewoon verlof

1. De werkgever kan aan de werknemer, op diens verzoek, buitengewoon verlof

verlenen, overeenkomstig het bepaalde in deze paragraaf en met inachtneming van het bepaalde in de Wet arbeid en zorg (Stb. 2001, 567). Ter beoordeling van een verzoek om verlof kan de werkgever aan de werknemer om nadere argumentatie en documentatie vragen.

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

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

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

- a. bij bevalling van zijn echtgenote, mede voor het doen van geboorte-aangifte: 2 dagen;
- b. in geval van adoptie: de eerste 5 dagen van het adoptieverlof, onder verrekening van de uitkering op grond van artikel 3:7 lid 2 Wet arbeid en zorg;
- c. bij ondertrouw en huwelijk van de werknemer: 1 dag respectievelijk 4 dagen;
- d. ter gelegenheid van het 25- en 40-jarig dienst- of huwelijksjubileum van de werknemer, alsmede het 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksjubileum van ouders, schoonouders en stiefouders van de werknemer: 1 dag;
- e. voor het zoeken van een woning, in het geval de werknemer een verhuisplicht is opgelegd: 1 dag;
- f. voor een verhuizing van de werknemer indien een verhuisplicht is opgelegd: 2 dagen;
- g. bij het overlijden van de echtgeno(o)t(e), een ouder, schoon- of stiefouder, kind, stief- of pleegkind, schoonzoon of -dochter: maximaal 4 dagen; bij het overlijden van bloed- of aanverwanten in de tweede graad: maximaal 2 dagen; en in de derde of vierde graad: 1 dag, tenzij de werknemer belast is met de regeling van de begrafenis en de nalatenschap, in welk geval maximaal 4 dagen verlof kan worden verleend;
- h. voor de noodzakelijke verzorging ten gevolge van ziekte van echtgeno(o)t(e) of partner, inwonend (pleeg)kind of de eigen ouders: per periode van 12 maanden maximaal twee maal de arbeidsduur per week, waarbij
 - de werknemer recht behoudt op 70% van het loon, maar tenminste het voor hem geldende wettelijke minimumloon, en ten hoogste 70% van het maximum dagloon als bedoeld in artikel 9, eerste lid, van de Coördinatiewet sociale verzekering;
 - in de periode genoemd in de aanhef van dit lid is inbegrepen, indien ten

- gevolge van ziekte van de echtgeno(o)t(e) of van kinderen beneden de leeftijd van 14 jaar de aanwezigheid van de werknemer thuis noodzakelijk is: maximaal 3 dagen met behoud van bezoldiging;
- i. voor het brengen naar en afhalen van een ziekenhuis of verpleeginrichting van degenen, bedoeld in sub h, voor zover dit niet door een ander dan de werknemer kan geschieden;
 - j. voor een opleiding als bedoeld in artikel 9.1.1 lid 4, voorzover naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk;
 - k. voor het bijwonen van het huwelijk van zijn kind, geadopteerd kind, stief- of pleegkind: 1 dag.

Artikel 8.2.3 Vakbondsverlof, met behoud van bezoldiging

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

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

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

Artikel 8.2.5 Ouderschapsverlof

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

Artikel 8.2.6 Zwangerschaps- en bevallingsverlof

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

Hoofdstuk 9 Overige rechten en verplichtingen van de werknemer

Paragraaf 9.1 Uitoefening functie

Artikel 9.1.1 Algemeen

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

Artikel 9.1.2 Functiewijziging

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

Paragraaf 9.2 Relaties met derden

Artikel 9.2.1 Verplichting werknemer ingevolge overeenkomsten met derden

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

Artikel 9.2.2 Geheimhouding

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

Artikel 9.2.3 Arbeid te eigen behoefte en voor derden

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

Artikel 9.2.4 Persoonlijk voordeel

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

Paragraaf 9.3 Nevenwerkzaamheden

Artikel 9.3.1

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

Paragraaf 9.4 Octrooi- en auteursrecht

Artikel 9.4.1 Algemeen

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

Artikel 9.4.2 Meldingsplicht

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

Artikel 9.4.3 Overdracht en behoud van rechten

1. Onverminderd het bepaalde in artikel 12 van de Rijsoctrooiwet, Stb. 1995, 51, artikel 31 van de Zaaizaad en Plantgoedwet, Stb. 1966, 455, en artikel 7 van de Auteurswet, Stb. 1912, 308, draagt de werknemer, indien en voorzover hem andere dan persoonlijkheidsrechten toekomen op de uitvinding, het ras of het werk, waarvoor de meldingsplicht in artikel 9.4.2 bestaat, deze rechten op een daartoe strekkend verzoek geheel of gedeeltelijk over aan de werkgever, teneinde deze in staat te stellen om daarvan binnen een nader te bepalen termijn in het kader van de vervulling van zijn wettelijke taken gebruik te maken.
2. Zodra de in lid 1 bedoelde termijn verstreken is, zonder dat de werkgever daadwerkelijk van de aan hem overgedragen rechten gebruik heeft gemaakt, is de werknemer gerechtigd deze terug te vorderen. Indien de werknemer vervolgens overgaat tot exploitatie is de tweede volzin van lid 3 van overeenkomstige toepassing.
3. Behoudens in gevallen waarin zwaarwegende belangen van de universiteit zich daar tegen verzetten, is de werknemer gerechtigd niet aan het verzoek als bedoeld in lid 1 te voldoen. In dat geval kan de werkgever bepalen dat de door hem geïnvesteerde kosten, waaronder mede begrepen loonkosten, kosten van aan de werknemer ter beschikking gestelde faciliteiten, voorzover direct verband houdend met de totstandkoming van de rechten die de werknemer voor zich wenst te behouden, en samengestelde interest, voor rekening van die werknemer komen.

Onder zwaarwegende belangen van de universiteit worden mede verstaan belangen die voortvloeien uit overeenkomsten die door of namens de werkgever met derden zijn aangegaan.

Artikel 9.4.4 **Vergoedingen**

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

Paragraaf 9.5 **Specifieke voorzieningen**

Artikel 9.5.1 **Dienstkleding**

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

Artikel 9.5.2 **Spaarloon-/premiespaarregeling**

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

Paragraaf 9.6 **Gewetensbezwaren**

Artikel 9.6.1

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

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

Artikel 9.7.1

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

Paragraaf 9.8 Keuzemodel arbeidsvoorwaarden

Artikel 9.8.1 Algemene bepalingen

1. Partijen erkennen het belang van het keuzemodel arbeidsvoorwaarden als een instrument voor een verdere individualisering en flexibilisering van arbeidsvoorwaarden.
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.

Artikel 9.8.2 Uitgangspunten

1. Het keuzemodel gaat uit van budgetneutraliteit op instellingsniveau.
2. Bij de vaststelling van dit model gaan partijen er van uit dat er voor iedere medewerker keuzemogelijkheden zijn.
3. Bij de toepassing van het keuzemodel is artikel 1.3 lid 6 niet van toepassing.
4. Binnen het bovenstaand keuzemodel kunnen in het lokaal overleg nadere afspraken gemaakt worden over invoering van extra bronnen en doelen.
5. Bestaande lokale afspraken die afwijken van het bepaalde in artikel 9.8.7 zullen voor 1 januari 2003 worden afgebouwd of worden getransformeerd naar een afspraak die past binnen dit model.

Artikel 9.8.3 Randvoorwaarden

1. Om werknemers in staat te stellen een verantwoorde keuze te maken is het noodzakelijk dat de instellingen de werknemers goed informeren over de mogelijke keuzen in het ruilen van arbeidsvoorwaarden en de individuele gevolgen van een keuze in fiscale zin, voor de sociale zekerheid of voor pensioenaanspraken.
2. De werknemer is zelf verantwoordelijk voor de gevolgen van zijn keuze.
3. De mobiliteit van de werknemer mag niet worden belemmerd door het gebruik maken van de keuzemogelijkheden.

Artikel 9.8.4 Definities

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

Artikel 9.8.5 Bronnen

De werknemer kan kiezen uit de navolgende bronnen in tijd en geld:

- a. Dagen, met een maximum van tien per boekjaar;
- b. salaris, inclusief vakantiegeld;
- c. eenmalige uitkeringen.

Artikel 9.8.6 Doelen

1. De werknemer kan kiezen uit de navolgende doelen in tijd en geld:
 - a. extra verlof ten behoeve van uitbreiding sabbatical leave, zoals bedoeld in artikel K.1 lid 3;
 - b. verlenging ouderschapsverlof, zoals bedoeld in artikel 8.2.5;
 - c. verlof voor het volgen van een studie of opleiding;
 - d. extra verlofdagen;
 - e. vermindering eigen bijdrage aan ouderschapsverlof;
 - f. vermindering eigen bijdrage kinderopvang;
 - g. (extra) bijdrage aan financiering van buitenschoolse opvang;
 - h. (bijdrage) aan de bekostiging van het volgen van een studie of opleiding;
 - i. fiscale vrijstellingsmogelijkheden, zoals genoemd in artikel H.2.8;
 - j. extra inkomen, te maximeren op bedrag overeenkomend met 5 dagen per boekjaar;
 - k. extra opbouw FPU/OP/IP/NP volgens de regels van het ABP-pensioenreglement.
2. Voor het doel genoemd in lid 1 sub a, zijn de bepalingen in artikel K.1 lid 3 van overeenkomstige toepassing.
3. De doelen genoemd onder lid 1 sub a, b, en c mogen over een periode van meer dan een jaar worden opgebouwd of, ingeval dat het genoemde verlof wordt genoten, voordat het is opgebouwd, worden afgelost.

Artikel 9.8.7 De waarde van bronnen en doelen

1. De waarde van bronnen en doelen in tijd wordt in de standaard van één werkdag van 8 uren uitgedrukt.
2. De waarde van een dag, indien er een ruil plaats vindt met een bron of doel in geld is door partijen bepaald op 5.0% van het maandsalaris bij een volledige werktijd.
3. De bepalingen in artikel 7.1.2 lid 2 sub e zijn van toepassing bij uitbetaling van een omzetting van een bron in tijd in extra inkomen.
4. Bij doelen die in een later boekjaar worden genoten zal een dag waardevast een dag blijven.

Artikel 9.8.8 De keuze

1. De werkgever stelt nadere regels vast voor het moment en de wijze waarop werknemers voorafgaand aan het desbetreffende boekjaar jaarlijks hun keuze kenbaar kunnen maken.
2. De keuze van de werknemer heeft betrekking op uitsluitend het volgend boekjaar, tenzij in dit model uitdrukkelijk de keuzemogelijkheid tot meerdere boekjaren is aangegeven.
3. De keuze van de werknemer wordt pas definitief nadat de werkgever hiermee schriftelijk heeft ingestemd.

Artikel 9.8.9 De beslissing

1. De beslissing op het ingediende verzoek wordt door de werkgever schriftelijk aan de werknemer meegedeeld.
2. In gevallen waarbij tijd in tijd of geld in geld wordt omgezet, honoreert de werkgever het verzoek van de werknemer.
3. Ten aanzien van een verzoek tot omzetting van tijd in geld of geld in tijd kan de werkgever, nadat zij daarover overleg heeft gehad met de werknemer, dit verzoek onder opgaaf van redenen niet honoreren.
4. Redenen om het verzoek niet te honoreren zijn in ieder geval aanwezig, indien de honorering van het verzoek leidt tot ernstige problemen:
 - a. voor de bedrijfsvoering bij de herbezetting van vrijgekomen uren;
 - b. op het gebied van de veiligheid, of
 - c. van roostertechnische aard;
 - d. wegens het niet voorhanden zijn van voldoende werk, of
 - e. omdat de personeelsbegroting daartoe ontoereikend is.

Artikel 9.8.10 Slotbepaling

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

Paragraaf 9.9 Aansprakelijkheid en schadeloosstelling

Artikel 9.9.1 Algemeen

1. De werknemer die bij de uitoefening van zijn functie schade toebrengt aan de instelling of aan een derde jegens wie de instelling tot vergoeding van die schade is gehouden, is daarvoor niet aansprakelijk, tenzij die schade een gevolg is van zijn opzet of bewuste roekeloosheid.
2. De werkgever is verplicht de lokalen, werktuigen en gereedschappen waarin of waarmee zij de arbeid doet verrichten, op zodanige wijze in te richten en te onderhouden alsmede voor het verrichten van de arbeid zodanige maatregelen te treffen en aan wijzingen te verstrekken als redelijkerwijs nodig is om te voorkomen dat de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden schade lijdt.

3. De werkgever is jegens de werknemer aansprakelijk voor de schade die de werknemer in de uitoefening van zijn werkzaamheden lijdt, tenzij de werkgever aan toont dat hij de in lid 2 genoemde verplichtingen is nagekomen of dat de schade in belangrijke mate het gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer.
4. De werkgever kan terzake van het in dit artikel bepaalde nadere regels stellen.

Hoofdstuk 10 Sociale zekerheid en sociale voorzieningen

Paragraaf 10.1 Sociale Zekerheid

Artikel 10.1.1 Algemeen

1. Voor de werknemer die als overheidswerknemer in de zin van de Wet Privatisering ABP (Stb. 1995, 639) wordt aangemerkt, geldt met betrekking tot de pensioen voorziening het bepaalde in het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.
2. Voor de werknemer die daartoe in het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP is aangewezen geldt met betrekking tot de pensioenvoorziening het bepaalde in dat Pensioenreglement.
3. Voor de werknemer anders dan in lid 1 en lid 2 geldt geen pensioenvoorziening vanwege de werkgever.

Artikel 10.1.2 Regelgeving bij ziekte en arbeidsongeschiktheid

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

Artikel 10.1.3 Werkloosheidsuitkering

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

Paragraaf 10.2 Sociale voorzieningen

Artikel 10.2.1 Tegemoetkoming ziektekosten

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

Artikel 10.2.2 Tegemoetkoming ziektekostenverzekering

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

Artikel 10.2.3 Uitkering na overlijden

1. Na het overlijden van de werknemer wordt de bezoldiging uitbetaald tot en met de laatste dag van de maand van overlijden.
2. Met inachtneming van lid 8 wordt zo spoedig mogelijk na het overlijden aan de weduwe of weduwnaar van wie de overleden werknemer niet duurzaam gescheiden leefde, een uitkering toegekend gelijk aan de bezoldiging over een tijdvak van 3 maanden.
3. Als maatstaf bij de berekening van de in lid 2 bedoelde uitkering geldt, behoudens het hierna bepaalde, de bezoldiging, welke de werknemer op de dag van het overlijden genoot. De uitkering wordt vermeerderd met een bedrag gelijk aan driemaal dat van de vakantie-uitkering over een maand, berekend op de voet van het bepaalde in paragraaf 5.6 naar de bezoldiging die de werknemer in de maand van het overlijden zou hebben genoten. Indien de werknemer in het genot was van de geldelijke vergoeding in paragraaf E.2, wordt het gedeelte van de in lid 2 bedoelde uitkering, dat betrekking heeft op vorenbedoelde vergoeding gesteld op het bedrag, dat de overleden werknemer in de 3 kalendermaanden voorafgaande aan de dag van het overlijden aan zodanige vergoeding is toegekend.
4. Bij ontstentenis van een weduwe of weduwnaar, van wie de overledene niet duurzaam gescheiden leefde, geschiedt de uitkering ten behoeve van de minderjarige kinderen.
5. Onder kinderen worden mede verstaan natuurlijke kinderen waarover de overledene de pleegouderlijke zorg droeg. Onder pleegouderlijke zorg wordt verstaan de zorg voor het onderhoud en de opvoeding van het kind als was het een eigen kind, onafhankelijk van enige verplichting daartoe of van het genieten van een vergoeding daar voor. Ontbreken ook zodanige kinderen, dan geschiedt de uitkering, indien de overledene kostwinner was van ouders, meerderjarige kinderen, broers of zusters, ten behoeve van deze betrekkingen.
6. Indien de overledene geen betrekkingen als hiervoor bedoeld nalaat, kan de uitkering door de werkgever geheel of ten dele worden aangewend voor de betaling van de kosten van de laatste ziekte en van de lijkbezorging, indien de nalatenschap van de overledene voor de betaling van die kosten ontoereikend is.
7. Onder bezoldiging wordt in dit verband verstaan de bezoldiging in de zin van artikel 2.1 sub 1, dan wel indien de werknemer op de dag van het overlijden wegens

ziekte of ongeval verhinderd was zijn dienst te verrichten, hetgeen daaronder voor de toepassing van artikel 10.1.2 wordt verstaan.

8. Op de uitkering wordt in mindering gebracht al hetgeen aan de overleden werknemer onverschuldigd is betaald.

Artikel 10.2.4 Uitkering bij vermissing werknemer

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

Hoofdstuk 11 Rechtsbescherming en medezeggenschap

Paragraaf 11.1 Rechtsbescherming

Artikel 11.1.1 Commissie van geneeskundigen

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

Artikel 11.1.2 Adviescommissie functiewaardering

1. Ten behoeve van het advies inzake een bezwaar van de werknemer tegen een vast gestelde waardering naar salarisschaal 10 of lager, stelt de werkgever een adviescommissie functiewaardering in. De leden van de commissie worden benoemd door de werkgever op voordracht van de werkgever, de werknemersorganisaties en de aldus benoemde leden, ieder voor een derde. De werkgever stelt, in overeenstemming met de Ondernemingsraad, nadere regels ten aanzien van de procedure en de werkwijze van de commissie.
2. Ten behoeve van het advies inzake een bezwaar van de werknemer tegen een vastgestelde waardering naar een salarisschaal hoger dan 10, wordt gebruik gemaakt van de commissie die terzake door de gezamenlijke universiteiten is ingesteld. Bij ontbreken van deze mogelijkheid is de commissie in lid 1 bevoegd tot het uitbrengen van advies.

Artikel 11.1.3 Adviescommissie passende functie

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

leden omvat de voorzitter. De werkgever stelt, in overeenstemming met de Ondernemingsraad, nadere regels ten aanzien van de procedure en de werkwijze van de commissie.

Artikel 11.1.4 Commissie van Beroep

1. Onverminderd de bevoegdheid om zich rechtstreeks tot de gewone rechter te wenden, kan de werknemer dan wel de gewezen werknemer, diens nagelaten betrekking of diens rechtverkrijgende, die door een besluit of een handeling van de werkgever, of een door een weigering daartoe, door de werkgever rechtstreeks in zijn belang is getroffen, daartegen in beroep komen bij de Commissie van Beroep.
2. De werkgever komt met, door de werknemersorganisaties aangewezen, vertegenwoordigers voor lokaal overleg, nadere regels in de vorm van een reglement overeen waarin de procedure, alsmede de samenstelling en de werkwijze van de Commissie van Beroep, worden geregeld, welk reglement voor iedere belanghebbende ter inzage ligt op een voor hem vrij toegankelijke plaats.
3. Het reglement voorziet in een spoedbehandeling met betrekking tot een voorgenomen ontslag uit een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, voorzover althans dit ontslag niet is onderworpen aan goedkeuring door de Centrale organisatie werk en inkomen.

Paragraaf 11.2 Medezeggenschap

Artikel 11.2.1 Ondernemingsraad bij de VU en de KUN

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

Artikel 11.2.2 Universiteitsraad bij de UvT

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

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

Hoofdstuk 12 Bijzondere bepalingen

Paragraaf 12.1 Bepalingen inzake groepen werknemers

Artikel 12.1.1 Assistent in opleiding en assistent geneeskundige in opleiding

1. Artikel 3.1 lid 2, artikel 5.1.2, artikel 5.1.3 lid 2, paragraaf 5.2, paragraaf 5.3, artikel 5.4.3, artikel 5.4.4, artikel 5.6.1 lid 2, paragraaf 6.3, artikel 8.2.2 sub j, artikel 8.2.4 lid 1 sub a en sub b en artikel 9.1.1 lid 4 zijn niet van toepassing op de assistent in opleiding.
2. Terzake van de assistent in opleiding geldt paragraaf F.1 van de uitvoeringsregeling ‘bijzondere bepalingen inzake groepen werknemers’, die als bijlage F onderdeel uitmaakt van de CAO.
3. Terzake van de assistent geneeskundige in opleiding kunnen afwijkende bepalingen worden overeengekomen met door de werknemersorganisaties aangewezen vertegenwoordigers voor lokaal overleg.

Artikel 12.1.2 Student-assistent

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

Artikel 12.1.3 Medisch/klinisch wetenschappelijk personeel

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

Artikel 12.1.4 (Vervallen)

Paragraaf 12.2 Bepalingen inzake bijzondere situaties

Artikel 12.2.1 Reorganisatie

1. Een reorganisatie in de zin van dit artikel is een verandering van de organisatie, als bedoeld in artikel 25 van de Wet op de Ondernemingsraden, Stb. 1971, 54, met directe en ingrijpende rechtspositionele gevolgen voor 5 of meer werknemers. Onder reorganisatie wordt eveneens verstaan het samengaan (fuseren) met een andere onderneming.
2. In geval van een verandering, als bedoeld in lid 1, met directe en ingrijpende rechtspositionele gevolgen voor minder dan 5 werknemers, zijn lid 3, lid 4 en lid 5 van overeenkomstige toepassing, tenzij:
 - a. met elke betrokken individuele werknemer, op basis van het gestelde in lid 5, overeenstemming wordt bereikt, dan wel
 - b. in overeenstemming met de Ondernemingsraad een afzonderlijke procedure is vastgesteld, onverlet de toepassing van lid 5.
3. Een voornemen tot een reorganisatie wordt schriftelijk door de werkgever gemeld aan de Ondernemingsraad.
4. De melding in lid 3, alsmede de voorbereiding en de uitvoering van een reorganisatie geschieden met inachtneming van het gestelde in de Reorganisatiecode, die als bijlage C onderdeel uitmaakt van de CAO.
5. De bepaling van de gevolgen van een reorganisatie voor de individuele werknemer geschiedt met inachtneming van het Sociaal Statuut bij reorganisaties, dat als bijlage D onderdeel uitmaakt van de CAO.

Bijlage A

Statuut Sociaal beleid

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

Artikel A.1

Algemeen

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

Artikel A.2

Doelen

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

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

Artikel A.3

Werkgelegenheidsintenties

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

- a. bij dreigende vermindering van het totale werkgelegenheidsvolume bij de universiteit zal de werkgever al hetgene doen dat in redelijkheid mag worden verwacht om deze vermindering tegen te gaan;
- b. in beginsel wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan voor onbepaalde tijd, tenzij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd noodzakelijk wordt geacht;
- c. partijen zullen aan de hand van de WOPI-cijfers de ontwikkelingen in arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde en bepaalde tijd periodiek volgen en bespreken;
- d. indien de werkzaamheden bedoeld in artikel 3.3 lid 1 sub b, c en d op enig moment een structureel karakter krijgen, wordt een daaruit voortvloeiende arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aangegaan met de werknemer die tot dan toe de betreffende werkzaamheden op tijdelijke basis verrichtte, tenzij dat uit andere hoofde bezwaarlijk is.

De universitair docent met wie in verband met zijn wetenschappelijke promotie een tijdelijke arbeidsovereenkomst is aangegaan op grond van artikel 3.2 komt na zijn promotie in aanmerking voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, tenzij dat om enigerlei reden bezwaarlijk is;

- e. de werkgever zal uiterst terughoudend zijn bij het toelaten van personeel in dienst bij een rechtspersoon die geen arbeidsvoorwaarden overeenkomstig de CAO hanteert en die zich zelfstandig bezighoudt met het uitvoeren van taken binnen de universiteit op het gebied van onderwijs en onderzoek, ten laste van de eerste en derde geldstroom;
- f. bij inleenkrachten (inclusief uitzendkrachten) vindt honorering plaats conform de CAO Nederlandse Universiteiten; de werkgever kan nadere regels stellen met betrekking tot overige aanspraken uit deze CAO; onder inleenkrachten wordt in dit verband niet bedoeld personeel, dat ingeleend wordt op basis van een regeling voor gesubsidieerde arbeidsplaatsen;
- g. de CAO zal worden aangemeld bij de Stichting Meldingsbureau Uitzendbranche;
- h. de werkgever zal aan de door werknemersorganisaties aangewezen vertegenwoordigers voor lokaal overleg inzicht geven in de wijze waarop het beleid met betrekking tot het aangaan van arbeidsovereenkomsten is gerealiseerd.

Artikel A.4

Flankerend beleid bij beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

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

Artikel A.5 **Overige afspraken**

1. Gedurende de looptijd van de CAO zal worden nagegaan of de invoering van een gezamenlijke Commissie van Beroep voor universiteiten en ziekenhuizen van VKK, met inbegrip van reglement en procedures, mogelijk is, en gerealiseerd kan worden in de eerstvolgende CAO.
2. Partijen hebben voorts afgesproken aanzetten voor verdere vernieuwing van de arbeidsverhoudingen uit te werken in studies en overige afspraken op de beleidsterreinen genoemd in bijlage H, overeenkomstig de in genoemde bijlage omschreven wijze en inhoud.

Bijlage B

Financiële arbeidsvoorwaarden 1 juni 2002 - 31 augustus 2003

Artikel B.1

Salarisontwikkeling

In het kader van de CAO Nederlandse Universiteiten (looptijd 1 juni 2002-31 augustus 2003) is over de salarisontwikkeling het volgende overeengekomen (CAO artikel 5.1.3).

Structurele eindejaarsuitkering met ingang van 2002

Met ingang van 2002 ontvangt iedere medewerker in december (of bij de laatste salarisbetaling) een uitkering ter grootte van 2% van het jaarsalaris met een minimum ter hoogte van 2% van het maximum van schaal 6; bij een deeltijd dienstverband of een dienstverband gedurende een deel van het jaar wordt de eindejaarsuitkering en het minimumbedrag naar rato aangepast. De eindejaarsuitkering geldt alleen voor werknemers die bij het begin van deze CAO, 1 juni 2002, in dienst zijn of daarna in dienst zijn getreden. Werknemers in dienst op 1 juni 2002 hebben op die datum een recht opgebouwd dat overeenkomt met het aantal maanden dat zij in de periode 1 januari – 31 mei 2002 in dienst zijn geweest. De systematiek van de eindejaarsuitkering is verder gelijk aan die van de vakantie-uitkering, d.w.z. opbouw per maand op basis van 2% van het in de desbetreffende maand ontvangen maandsalaris.

De eindejaarsuitkering werkt door in de sociale uitkeringen en pensioenen.

Het maximumbedrag, zoals opgenomen in het schaalbedrag, in verband met afschaffing van de overhevelingstoeslag

Vanwege de afschaffing van de overhevelingstoeslag is per 1 januari 2001 het salaris verhoogd met 1,9% met een maximum van € 791,85 per jaar. Rekening houdend met de vakantie-uitkering van 8% zijn daartoe per 1 januari 2001 de schaalbedragen verhoogd met maximaal € 61,10 per maand. Omdat het maximum van € 791,85 een vast bedrag is, is de maximale toename van het schaalbedrag aangepast vanwege de structurele eindejaarsuitkering van 2%; met ingang van 1 juni 2002 bedraagt dit maximum derhalve € 60,00 per maand.

Met ingang van 2003 wordt de inbouw van de overhevelingstoeslag op een andere manier verwerkt en worden salarisverhogingen toegepast over het hele schaalbedrag.

Salarisverhoging per 1 juni 2002

Per 1 juni 2002 worden de salarissen ten opzichte van de bedragen per 1 februari 2002 met 2,25% verhoogd met inachtneming van het maximum van € 60,00 voor de per 1 januari 2001 in de salarissen opgenomen verhoging met 1,9% vanwege de afschaffing van de overhevelingstoeslag; daarbij vindt afronding op hele euro's plaats.

Salarisverhoging per 1 april 2003

Per 1 april 2003 worden de salarissen ten opzichte van de bedragen per 1 juni 2002 met 1,6% verhoogd; daarbij vindt afronding op hele euro's plaats. Met ingang van 2003 vindt salarisverhoging over het hele schaalbedrag plaats en zal dus de maximering van de ingebouwde overhevelingstoeslag op € 791,85 niet meer gelden.

Salariëring In- en Doorstroombanen

Per 1 januari 2003 gelden voor in- en doorstroombanen nieuwe salarisschalen. Voor instroombanen is wettelijk vastgelegd dat gedurende het eerste jaar het salaris gelijk is aan 100% van het wettelijk minimumloon (= WML); de schaalbedragen van de tweede, derde en vierde trede van de nieuwe salarisschaal zijn gelijk aan resp. 110, 120% en 130% van het WML. Daarbij zal het schaalbedrag van de vierde trede zodanig vastgesteld worden dat het loon zoals bedoeld in het Besluit In- en doorstroombanen niet boven 130% van het WML zal uitkomen teneinde de subsidie niet in gevaar te brengen. Een medewerker die op die op 1 januari 2003 één jaar of langer werkzaam is in een instroombaan zal (bij goed functioneren) ingeschaald worden op minimaal de tweede salaristrede (110% WML); de nieuwe periodiekdatum van deze medewerker is daarna gelijk aan 1 januari. Alle andere werknemers (dat wil zeggen zij die nog geen jaar in dienst zijn op 1 januari 2003 dan wel vanaf 1 januari 2003 in dienst treden) gaan (bij goed functioneren) op de voor hen (reeds) geldende periodiekdatum naar minimaal de tweede salaristrede (110% WML).

Een werknemer die enkele jaren werkzaam geweest is in een instroombaan kan in aanmerking komen voor een doorstroombaan. Voor doorstroombanen bedragen de schaalbedragen van de eerste, tweede en derde trede van de nieuwe salarisschaal respectievelijk 130%, 140% en 150% van het WML, waarbij het schaalbedrag van de derde trede zodanig vastgesteld zal worden dat het loon zoals bedoeld in het Besluit In- en doorstroombanen niet boven 150% van het WML zal uitkomen teneinde de subsidie niet in gevaar te brengen.

Een medewerker die werkzaam is in een doorstroombaan zal op 1 januari 2003 worden ingeschaald op minimaal de eerste salaristrede (130% WML); de nieuwe periodiekdatum van deze medewerker is daarna gelijk aan 1 januari. Voor medewerkers die vanaf 1 januari 2003 in een doorstroombaan worden aangesteld geldt de datum indiensttreding in deze doorstroombaan als periodiekdatum.

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

Tabel 1.1	Was-wordt-tabel salarisschalen 1-18
Tabel 1.2	Was-wordt-tabel jeugdsalarisschalen
Tabel 1.3	Salarisschalen voor functies op grond van Besluit In- en doorstroombanen
Tabel 2	Salaristabel per 1 juni 2002
Tabel 3	Salaristabel per 1 april 2003

Gebruikte afkortingen:

HA	=	hoogleraar A (in deel 2 wordt toepassing gegeven aan artikel 5.2.2 lid 2)
HB	=	hoogleraar B (in deel 2 wordt toepassing gegeven aan artikel 5.2.2 lid 2)
AIO	=	assistent in opleiding
SA	=	student-assistent
AGIO	=	assistent-geneeskundige in opleiding
S	=	sportleide
HS	=	hoofd sportleider
MVU	=	minimum vakantie-uitkering conform artikel 8.19, lid 2 en 3 van deel 1 van de CAO en artikel 5.6.1, lid 2 en 3 van deel 2 van de CAO.
WML	=	wettelijk minimumloon

Artikel B.2 **Bedragen overeenkomstig de ZNU**

De vergoedingen in het kader van de ZNU, deel A, (CAO artikel 10.2.2) bedragen in 2002 en 2003:

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

Artikel B.3 **Wettelijk bepaalde beloningen**

Per 1 januari 2002 respectievelijk per 1 juli 2002 gelden de volgende minimumlonen:

Leeftijd	per 1 januari 2002	per 1 juli 2002
23 en ouder	€ 1206,60	€ 1231,80
22	€ 1025,60	€ 1047,05
21	€ 874,80	€ 893,05
20	€ 742,10	€ 757,55
19	€ 633,50	€ 646,70
18	€ 549,00	€ 560,45
17	€ 476,60	€ 486,55
16	€ 416,30	€ 429,95
15	€ 362,00	€ 369,55

Artikel B.4**Percentages en bedragen werknemers-
verzekeringen en pensioenen**

Per 1 januari 2002 gelden de volgende premies en euro-bedragen voor de werknemers-
verzekeringen en pensioenen.

Verzekering/ pensioen	Franchise	Maximum	Premie:	
			Premiebedrag werkgever	Premiebedrag werknemer
OP/NP	€ 14.650	n.v.t.	9.90%	3.30%
ANW	€ 14.650	n.v.t.	0.10%	0.30%
FPU-omslag	n.v.t.	n.v.t.	2.42%	2.42%
FPU-opbouw	n.v.t.	n.v.t.	0.60%	0.60%
IP-laag	€ 15.600	n.v.t.	1.50%	0.25%
IP-hoog	€ 15.600	n.v.t.	1.50%	0.50%
WAO (basispremie)	n.v.t.	€ 41.499 (€ 159/dag)	5.85%	n.v.t.
Pseudo-WW	€ 14.355 (€ 55/dag)	€ 41.499 (€ 159/dag)	n.v.t.	4.95%
UFO	n.v.t.	€ 41.499 (€ 159/dag)	0.80%	n.v.t.
ZFW:premie	n.v.t.	€ 28.188 (€ 108/dag)	6.25%	1.70%
loongrens	n.v.t.	€ 30.700	n.v.t.	n.v.t.

Artikel B.5 Salaristabellen

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

In deze tabel zijn voor alle salarisbedragen in de schalen 1-18 en de zgn. functieschalen de salarisaanpassingen opgenomen gedurende de looptijd van de CAO 2002-2003. De salarisbedragen zijn geordend van laag naar hoog.

salaris in € per 01-02-2002	salaris in € per 01-06-2002	salaris in € per 01-04-2003	salaris in € per 01-02-2002	salaris in € per 01-06-2002	salaris in € per 01-04-2003
1267	1295	1316	2922	2988	3036
1294	1323	1344	2968	3035	3083
1322	1352	1373	3012	3080	3129
1351	1382	1404	3061	3130	3180
1377	1408	1431	3155	3226	3278
1404	1436	1458	3260	3332	3385
1434	1466	1490	3363	3436	3491
1445	1477	1501	3461	3537	3593
1465	1498	1522	3558	3636	3694
1505	1539	1564	3657	3736	3796
1551	1586	1611	3751	3833	3894
1553	1588	1614	3802	3885	3947
1605	1641	1668	3851	3935	3998
1659	1697	1724	3949	4036	4100
1709	1747	1775	4043	4131	4198
1711	1749	1777	4141	4232	4300
1762	1802	1831	4264	4358	4428
1811	1851	1881	4325	4420	4490
1860	1902	1933	4386	4482	4554
1909	1952	1983	4509	4608	4682
1957	2001	2033	4632	4734	4809
2007	2052	2085	4691	4794	4871
2056	2103	2136	4754	4859	4937
2063	2110	2143	4884	4991	5071
2103	2151	2185	5017	5127	5209
2154	2202	2238	5154	5267	5352
2205	2255	2291	5319	5436	5523
2259	2310	2347	5488	5609	5699
2320	2372	2410	5663	5788	5880
2376	2429	2468	5844	5973	6068
2424	2478	2518	6030	6164	6262
2477	2533	2573	6222	6360	6462
2531	2588	2629	6422	6564	6669
2579	2637	2679	6626	6773	6881
2624	2683	2726	6838	6990	7101
2674	2735	2778	7057	7213	7328
2769	2831	2876	7282	7444	7563
2874	2939	2986	7515	7682	7805

Tabel 1.2: Was-wordt-tabel jeugdsalarisbedragen

Voor toelichting: zie tabel 1.1

salaris in € per 01-02-2002	salaris in € per 01-06-2002	salaris in € per 01-04-2003
634	648	658
647	662	672
661	676	686
676	691	702
702	718	729
760	777	789
776	794	807
793	811	824
811	829	842
842	861	875
887	907	921
906	926	941
926	947	962
946	967	982
983	1005	1021
1013	1036	1052
1035	1058	1075
1058	1082	1099
1082	1106	1124
1122	1148	1166
1139	1165	1184
1164	1191	1210
1190	1217	1236
1216	1244	1264
1264	1292	1313

Tabel 1.3: Salarisschalen voor functies op grond van Besluit In- en doorstroom (ID-banen)

datum	trede 0 = minimumloon	trede 1 (#)
01-02-2002	€ 1.206,60	€ 1237
01-06-2002	€ 1.206,60	€ 1251
01-07-2002	€ 1.231,80	€ 1263

(#) : Het bedrag van trede 1 is gelijk aan het gemiddelde van het minimumloon en het bedrag van schaal 1, trede 0, afgerond op hele euros.

Per 1 januari 2003 gelden voor in- en doorstroombanen de volgende salarisschalen:

	Instroombaan	Doorstroombaan
Trede 0	100 % WML	130 % WML
Trede 1	110 % WML	140 % WML
Trede 2	120 % WML	150 % WML
Trede 3	130 % WML	

Omdat het wettelijk minimumloon (WML) per 1 januari 2003 ten tijde van het schrijven van deze tekst nog niet bekend was, zijn de exacte bedragen van bovengenoemde schalen nog niet vast te stellen.

Tabel 2: salaristabel per 01-06-2002

De in deze tabel opgenomen salarisbedragen komen tot stand door de salarisbedragen per 01-02-2002 te verhogen met 2,25% met inachtneming van het maximum van 60,00 voor de per 1 januari 2001 in de salarissen opgenomen verhoging met 1,9% vanwege de afschaffing van de overhevelingstoelag en de bedragen af te ronden op hele euros.

trede	Salarisschalen															Functieschalen										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	HA	HB	AOI	SA	AGIO	S	HS	
0	1295	1323	1352	1382	1436	1539	1749	2001	2202	2103	2831	3436	3935	4131	4482	4859	5267	5788	4358	4859	1477			2429	1902	2429
1	1352	1382	1382	1408	1498	1586	1802	2103	2310	2202	2939	3537	4036	4232	4608	4991	5436	5973	4482	4991	1588			2533	2001	2533
2	1408	1436	1436	1466	1586	1697	1902	2202	2429	2310	3035	3636	4131	4358	4734	5127	5609	6164	4608	5127	1747	1586	2637	2103	2637	
3	1436	1498	1498	1539	1697	1802	2001	2310	2533	2429	3130	3736	4232	4482	4859	5267	5788	6360	4734	5267	2110	1697	2735	2202	2735	
4	1466	1539	1586	1641	1749	1851	2052	2372	2637	2533	3226	3833	4358	4608	4991	5436	5973	6564	4859	5436		1851	2831	2310	2831	
5	1498	1586	1641	1697	1802	1902	2103	2429	2735	2637	3332	3935	4482	4734	5127	5609	6164	6773	4991	5609			2939	2429	2939	
6	1539	1641	1697	1749	1851	1952	2151	2478	2831	2735	3436	4036	4608	4859	5267	5788	6360	6990	5127	5788			3035	2533	3035	
7	1697	1749	1749	1802	1902	2001	2202	2533	2939	2831	3537	4131	4734	4991	5436	5973	6564	7213	5267	5973			3130	2637	3130	
8			1802	1851	1952	2052	2255	2588	3035	2939	3636	4232	4794	5127	5609	6164	6773	7444	5436	6164					2735	3226
9			1851	1902	2001	2103	2310	2637		3035	3736	4358		5267	5788	6360	6990	7682	5609	6360					2831	3332
10				1952	2052	2151	2372	2683		3130	3833	4420							5788	6564					2939	3436
11										3226	3885								5973	6773					2988	3537
12										3332									6164	6990					3035	3636
13																			6360	7213					3080	3736
14																				7444					3130	3833
15																				7682						

Jeugdsalarissen

jaar	1	2	3	4	5	MVU
15	648	662				65,11
16	648	662	676	691		65,11
17	648	662	676	691	718	65,11
18	777	794	811	829	861	78,13
19	907	926	947	967	1005	91,15
20	1036	1058	1082	1106	1148	104,17
21	1165	1191	1217	1244	1292	117,19
≥ 22						130,21

Tabel 3: salaristabel per 01-04-2003

De in deze tabel opgenomen salarisbedragen komen tot stand door de salarisbedragen per 01-06-2002 te verhogen met 1,6% bedragen af te ronden op hele euros.

trede	Salarisschalen															Functieschalen										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	HA	HB	AOI	SA	AGIO	S	HS	
0	1316	1344	1373	1404	1458	1564	1777	2033	2238	2136	2876	3491	3998	4198	4554	4937	5352	5880	4428	4937	1501			2468	1933	2468
1	1373	1404	1404	1431	1522	1611	1831	2136	2347	2238	2986	3593	4100	4300	4682	5071	5523	6068	4554	5071	1614			2573	2033	2573
2	1431	1458	1458	1490	1611	1724	1933	2238	2468	2347	3083	3694	4198	4428	4809	5209	5699	6262	4682	5209	1775	1611		2679	2136	2679
3	1458	1522	1522	1564	1724	1831	2033	2347	2573	2468	3180	3796	4300	4554	4937	5352	5880	6462	4809	5352	2153	1724		2778	2238	2778
4	1490	1564	1611	1668	1777	1881	2085	2410	2679	2573	3278	3894	4428	4682	5071	5523	6068	6669	4937	5523		1881		2876	2347	2876
5	1522	1611	1668	1724	1831	1933	2136	2468	2778	2679	3385	3998	4554	4809	5209	5699	6262	6881	5071	5699				2986	2468	2986
6	1564	1668	1724	1777	1881	1983	2185	2518	2876	2778	3491	4100	4682	4937	5352	5880	6462	7101	5209	5880				3083	2573	3083
7	1724	1777	1777	1831	1933	2033	2238	2573	2986	2876	3593	4198	4809	5071	5523	6068	6669	7328	5352	6068				3180	2679	3180
8			1831	1881	1983	2085	2291	2629	3083	2986	3694	4300	4871	5209	5699	6262	6881	7563	5523	6262					2778	3278
9			1881	1933	2033	2136	2347	2679		3083	3796	4428		5352	5880	6462	7101	7805	5699	6462					2876	3385
10				1983	2085	2185	2410	2726		3180	3894	4490							5880	6669					2986	3491
11										3278	3947								6068	6881					3036	3593
12										3385									6262	7101					3083	3694
13																			6462	7328					3129	3796
14																									3180	3894
15																										

jaar	Jeugdsalarissen					MVU
	1	2	3	4	5	
15	658	672				66,15
16	658	672	686	702		66,15
17	658	672	686	702	729	66,15
18	789	807	824	842	875	79,37
19	921	941	962	982	1021	92,60
20	1052	1075	1099	1124	1166	105,83
21	1184	1210	1236	1264	1313	119,06
≥22						132,29

Bijlage C **Reorganisatiecode**

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

Artikel C.1 **Melding van een voornemen tot reorganisatie**

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

Artikel C.2 **Vorbereiding van een reorganisatie**

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

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

Artikel C.3 Uitvoering van een reorganisatie

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

Artikel C.4 Informatie

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

Artikel C.5 Overleg werknemersorganisaties

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

Bijlage D

Sociaal statuut bij reorganisatie

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

Paragraaf D.1* *Algemeen

Artikel D.1.1 Uitgangspunten

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

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

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

4. Ontslag vindt slechts plaats indien het, met inachtneming van artikel D.2.1, niet mogelijk is gebleken de werknemer te herplaatsen in een passende functie.
5. De tijdelijke andere arbeid in artikel D.2.2 en de tijdelijke detachering in artikel D.2.3 leiden niet tot opschorting van het ontslag als aangezegd in lid 2, tenzij anders is overeengekomen of naar het oordeel van de werkgever aannemelijk is dat bedoelde activiteit reële mogelijkheden van toepassing van flankerend beleid heeft verhinderd of belemmerd.
6. Van het gestelde in lid 3 kan door de werkgever worden afgeweken in overeenstemming met de Ondernemingsraad.

Paragraaf D.2. Instrumenten van flankerend beleid

Artikel D.2.1 Herplaatsing

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

Artikel D.2.2 Tijdelijke andere arbeid

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

Artikel D.2.3 Tijdelijke detachering

1. De met ontslag bedreigde werknemer in artikel D.1.1 lid 1 sub a, kan, in over-

eenstemming met hem, voor ten hoogste de duur van het herplaatsingsonderzoek in artikel D.2.1 lid 1, worden gedetacheerd bij een andere werkgever.

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

Artikel D.2.4 Specifieke voorzieningen

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

Artikel D.2.5 Sociaal Fonds

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

Bijlage E

Uitvoeringsregeling afwijkende arbeidstijd

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

***Paragraaf E.1* Overwerk**

Artikel E.1.1 Algemeen

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

Artikel E.1.2 Vergoeding overwerk

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

- b. 52% voor de overige overwerkuren op maandag t/m vrijdag, alsmede de uren op zaterdag tussen 00.00 uur en 18.00 uur;
- c. 77% voor de overwerkuren op zaterdag tussen 18.00 uur en 24.00 uur;
- d. 103% voor de overwerkuren op zondag en op de in artikel 2.1 sub e genoemde feestdagen en de daarop aansluitende nachturen tot 06.00 uur.

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

Paragraaf E.2 Onregelmatige dienst

Artikel E.2.1 Algemeen

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

Artikel E.2.2 Vergoeding onregelmatige dienst

1. De vergoeding bedraagt per gewerkt uur een percentage van het voor de werknemer geldende salaris per uur en wel:
 - a. 21% voor de uren op maandag t/m vrijdag tussen 06.00 uur en 08.00 uur en tussen 16.30 uur en 22.00 uur;
 - b. 41% voor de uren op maandag t/m vrijdag tussen 00.00 uur en 06.00 uur en tussen 22.00 uur en 24.00 uur;
 - c. 46% voor de uren op zaterdag;
 - d. 72% voor de uren op zondag en op de feestdagen in artikel 2.1 sub e, voorzover deze feestdagen samenvallen met een zaterdag.

Het uursalaris wordt gesteld op 1/165 deel van het salaris per maand bij volledige arbeidsduur, met dien verstande dat genoemde percentages worden berekend over ten hoogste het salaris per uur dat is afgeleid van het salaris behorende bij salarisnummer 10 van salarisschaal 7.

2. Voor de in het vorige lid onder sub a genoemde uren wordt de vergoeding slechts toegekend, indien de arbeid is aangevangen vóór 07.00 uur respectievelijk is beëindigd na 19.00 uur.

Artikel E.2.3 Afbouw vergoeding onregelmatige dienst

1. De werknemer, wiens bezoldiging als gevolg van het buiten zijn toedoen beëindigen of verminderen van de vergoeding in artikel E.2.2, een blijvende verlaging ondergaat, die tenminste 3% bedraagt van de som van het salaris en de toelagen in artikel 5.4.1 lid 3 en artikel 5.4.5, heeft recht op een aflopende vergoeding, mits hij eerdergenoemde vergoeding, direct voorafgaand aan het tijdstip van

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

Paragraaf E.3 Bereikbaarheids- en aanwezigheidsdienst

Artikel E.3.1 Algemeen

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

Artikel E.3.2 Vergoeding bereikbaarheids- en aanwezigheidsdienst

1. De vergoeding bedraagt voor elk vol uur waarin de werknemer bereikbaarheidsdienst heeft 10.3% van het salaris per uur, dat is afgeleid van het salaris behorend bij het maximumsalaris van salarisschaal 3.
2. De op basis van lid 1 berekende vergoeding wordt verhoogd met 25% over de uren waarop sprake is van aanwezigheidsdienst.
3. Een half uur of meer bereikbaarheids- of aanwezigheidsdienst wordt tot een vol

- uur naar boven afgerond. Minder dan een half uur bereikbaarheids- of aanwezigheidsdienst wordt geacht niet te hebben plaatsgevonden.
4. Voor de toepassing van het bepaalde in de leden 1, 2 en 3 wordt de duur van de daarin bedoelde diensten berekend door daar vanaf te trekken ieder uur of gedeelte van een uur waarin tijdens die dienst bij oproep het spoedeisende werk in lid 5 is verricht.
 5. Bij het verrichten van spoedeisend werk wordt toepassing gegeven aan het gestelde in artikel E.1.2, met inachtneming van het volgende:
 - a. bij bereikbaarheidsdienst vangt het overwerk aan vanaf het moment waarop de werknemer zijn verblijfplaats buiten het terrein van de universiteit verlaat en eindigt het overwerk zodra hij zijn verblijfplaats buiten het terrein van de universiteit weer heeft bereikt, waarbij een afronding op halve uren plaatsvindt en minimaal 2 uur overwerk wordt vergoed;
 - b. bij elke periode waarin de werknemer tijdens aanwezigheidsdienst wordt opgeroepen om arbeid te verrichten, vindt voor de bepaling van de omvang van het overwerk een afronding naar boven op halve uren plaats.

Paragraaf E.4 ***Verschoven dienst***

Artikel E.4.1 **Algemeen**

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

Artikel E.4.2 **Vergoeding verschoven dienst**

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

Paragraaf E.5 Dienst op feestdag

Artikel E.5.1 Algemeen

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

Artikel E.5.2 Vergoeding dienst op feestdag

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

Bijlage F **Bijzondere bepalingen inzake groepen werknemers**

Deze uitvoeringsregeling maakt onderdeel uit van de CAO en vormt een nadere uitwerking van het gestelde in artikel 12.1.1 t/m artikel 12.1.3.

Paragraaf F.1 ***De assistent in opleiding***

Artikel F.1.1 **Algemeen**

De bepalingen in deze paragraaf hebben uitsluitend betrekking op de assistent in opleiding.

Artikel F.1.2 **Arbeidsovereenkomst**

1. Met de assistent in opleiding wordt een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd aangegaan overeenkomstig artikel 3.3 lid 2, ter verdere wetenschappelijke opleiding en vorming.
2. In de arbeidsovereenkomst legt de werkgever zo concreet mogelijk de doelstellingen van de arbeidsovereenkomst vast.
3. In geval met de assistent in opleiding een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan ter vervaardiging van een proefschrift dan wel proefontwerp, bedraagt de duur van de arbeidsovereenkomst:
 - a. bij volledige arbeidsduur ten hoogste 4 jaar;
 - b. bij 0.8 deel van de volledige arbeidsduur ten hoogste 5 jaar.
4. In geval met de assistent in opleiding een arbeidsovereenkomst wordt aangegaan om gedurende een beperkte tijd mee te werken aan een onderzoeksproject dan wel ter vervaardiging van een beperkt technologisch ontwerp, bedraagt de duur van de arbeidsovereenkomst ten hoogste 2 jaar.
5. In geval daartoe naar het oordeel van de werkgever aanleiding bestaat, kan de arbeidsovereenkomst met ten hoogste een jaar worden voortgezet. De afwezigheid wegens zwangerschaps- en bevallingsverlof alsmede ouderschapsverlof, vormt in ieder geval bedoelde aanleiding.
6. Behoudens het gestelde in lid 5 kan de totale duur van de arbeidsovereenkomst met de assistent in opleiding, die in dienst wordt genomen op grond van lid 4 en aansluitend naar het oordeel van de werkgever tot vervaardiging van een proefschrift dan wel een proefontwerp in staat blijkt te zijn, worden verlengd.
7. In geval toepassing wordt gegeven aan het gestelde in lid 6 mag de totale termijn, die de assistent in opleiding op grond van lid 4 en vervolgens op grond van lid 3 sub a of sub b werkzaam is, de duur van 4 jaar respectievelijk 5 jaar niet over schrijden.

Artikel F.1.3 **Inschaling, loopbaanvorming en salarisverhoging**

1. Voor de assistent in opleiding geldt de desbetreffende salarisschaal in bijlage B als minimumbeloning.
2. Bij indienstneming wordt aan de assistent in opleiding minimaal het salaris toegekend

- dat in de voor hem geldende salarisschaal is vermeld achter het salarisnummer 0.
3. In afwijking van lid 2 kan bij indienstneming van de assistent in opleiding, bij de vaststelling van het salaris, rekening worden gehouden met opgedane arbeidservaring.
 4. Het salaris van de assistent in opleiding wordt minimaal verhoogd tot het in de salarisschaal naast hogere bedrag, indien hij naar het oordeel van de werkgever zijn functie naar behoren vervult.
 5. Het oordeel als bedoeld in lid 4 wordt eenmaal per jaar gegeven.
 6. Nadat salarisnummer 3 is bereikt, wordt het salaris niet verder verhoogd.

Artikel F.1.4 (Vervallen)

Artikel F.1.5 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 één of meer andere wetenschappelijke producties.
2. De omvang van de arbeid, bedoeld in lid 1, vermeerderd met de omvang van de te ontvangen opleiding en begeleiding als omschreven in het opleidings- en begeleidingsplan, bedraagt, gerekend per jaar, niet minder dan 75 procent van de tijd waarvoor met de assistent in opleiding een arbeidsovereenkomst is aangegaan.
3. De assistent in opleiding kan niet worden belast met het verrichten van beheerstaken.

Artikel F.1.6 Opleidings- en begeleidingsplan

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

Artikel F.1.7 **Beoordeling**

Een jaar na aanvang van de met hem aangegane arbeidsovereenkomst wordt de assistent in opleiding beoordeeld, met inachtneming van het opleidings- en begeleidingsplan en de doelstellingen in artikel F.1.2 lid 2.

Artikel F.1.8 **Getuigschrift**

1. Door de werkgever wordt, bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst, 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 F.1.9 **Faciliteiten**

De werkgever stelt, in overeenstemming met de Ondernemingsraad, nadere regels inzake de minimaal ten behoeve van de assistent in opleiding beschikbare faciliteiten.

Paragraaf F.2 ***De student-assistent***

Artikel F.2.1 **Algemeen**

1. De bepalingen in deze paragraaf hebben uitsluitend betrekking op de student-assistent.
2. Onder student-assistent wordt verstaan degene die, ter voorbereiding op een doctoraal examen, staat ingeschreven als student of als auditor aan de universiteit, en tevens als werknemer een bijdrage levert aan het wetenschappelijk onderwijs of onderzoek.

Artikel F.2.2 **Duur en omvang van het dienstverband**

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

Artikel F.2.3 **Salaris**

1. Voor de student-assistent geldt de salarisschaal van bijlage B, verhoogd met de toeslag, als bedoeld in artikel K.2 lid 4.
2. Het aan de student-assistent toe te kennen salaris is afhankelijk van het cursusjaar waarin hij zich in het opleidingsprogramma bevindt.

3. De bepaling van het cursusjaar geschiedt naar evenredigheid van de formele studieduur voor de betreffende opleiding, met dien verstande, dat bij twijfel in het voordeel van de student-assistent wordt beslist

Artikel F.2.4 Reiskosten woon-werkverkeer

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

Paragraaf F.3 Medisch/klinisch wetenschappelijk personeel

Artikel F.3.1 Algemeen

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

Artikel F.3.2 Bevoegdheid werkgever

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

Artikel F.3.3 Medische praktijk

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

Artikel F.3.4 Aansprakelijkheidsverzekering

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

3. De werknemer die op eigen verzoek niet is verzekerd als bedoeld in lid 1 is persoonlijk aansprakelijk voor de schade aan derden toegebracht in de uitoefening van zijn functie. Bedoelde werknemer vrijwaart de werkgever voor aansprakelijkheid terzake en ziet af van de eventuele mogelijkheid van regres.

Artikel F.3.5 Professioneel Statuut

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

Artikel F.3.6 Toelage in verband met patiëntenzorg

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

Artikel F.3.7 Medezeggenschap

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

Bijlage G

Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd ex artikel 3.3 lid 1 sub f

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

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

Bijlage H **Studies en overige afspraken**

Paragraaf 1 ***Studies***

1.1 **Tijdelijke aanstellingen**

Partijen komen overeen het huidige stelsel van aanstelling en ontslag in totaliteit te bespreken om te bezien in hoeverre belemmeringen en ongewenste neveneffecten in het huidige stelsel kunnen worden weggenomen.

1.2 **Competentiegericht handelen**

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

1.3 **Ademende werkweek en keuzemodel**

Partijen erkennen het belang van het keuzemodel als instrument voor een verdere individualisering en flexibilisering van de arbeidsvoorwaarden. Het in de CAO 2000-2002 geïntroduceerde model zal in 2002 worden geëvalueerd. Overigens kan nu reeds geconstateerd worden dat de keuzemodaliteiten door instellingen en hun werknemers op dit moment nog niet ten volle worden benut.

In afwachting van de uitkomsten van de evaluatie spreken partijen daarom af dat het keuzemodel vooralsnog in de huidige vorm gehandhaafd blijft.

Naar de mening van partijen biedt het keuzemodel een geschikt kader voor de introductie van een verdere flexibilisering van de omvang van de werkweek. Door de inzet van ADV- en bovenwettelijke vakantiedagen kunnen in overleg tussen werkgever en werknemer periodieke afspraken worden gemaakt over het individueel variëren op de formele arbeidsduur (de zgn. ‘ademende werkweekduur’). Met deze variatiemogelijkheid kan zowel een belang van de werknemer (bijv. de combinatie van werk en privé) als een bedrijfsbelang (bijv. de opvang van piek- en dalperioden) gediend zijn.

Partijen zullen gedurende de looptijd van deze CAO onderzoeken hoe dit nader kan worden uitgewerkt. Uitgangspunten daarbij zijn in ieder geval:

- afspraken over een ‘ademende werkweek’ zullen slechts van toepassing zijn op het OBP, de categorieën werknemers van wie de feitelijke werktijd en aan- en afwezigheid daadwerkelijk worden geadministreerd;
- een toekomstige CAO-afpraak over dit onderwerp moet voldoende ruimte laten voor lokale uitwerking;
- de regelingen ADV 1985 en ADV 1998 worden geïntegreerd tot een ‘ademende werkweek’ als een jaarlijks vast te stellen onderdeel van het keuzemodel.

Het onderzoek van partijen zal voor 1 april 2003 afgerond zijn. Partijen spreken de intentie uit om invoering van een ademende werkweek plaats te laten vinden op 1 januari 2004.

1.4 Certificering verworven competenties

De door de werknemer opgedane ervaring op het werk kan zorgen voor de ontwikkeling van zijn competenties. Deze competenties worden niet altijd herkend omdat ze niet door een formele opleiding zijn verworven. CAO-partijen zullen SoFoKleS verzoeken een onderzoek uit te voeren naar hoe certificering van deze competenties kan bijdragen aan de arbeidsmarktpositie en het loopbaanbeleid van met name het OBP.

1.5 Leeftijdsbewust Kwaliteitsbeleid en Seniorenbeleid

Partijen komen overeen gedurende de looptijd van deze CAO beleid te formuleren om te komen tot een andere invulling van het ouderenbeleid dan de afspraken die gelden tot 1 augustus 2003. Elementen in dit nieuwe beleid zullen zijn:

stimuleren van langer doorwerken;

- ontkoppeling deelname ouderenregeling en verplichte deelname FPU;
- individualisering van gebruik en maatwerk in toepassing;
- de mate en de duur waarin de huidige regeling eventueel voortgezet kan worden;
- de mogelijkheden voor beheersing van de kosten.

Vooruitlopend op de te maken afspraken over nieuw beleid zal deelname aan de specifieke regeling zoals genoemd in artikel 7.3.2 Leeftijdsbewust Kwaliteitsbeleid en uitgewerkt in Bijlage M vanaf 1 augustus 2003 niet meer mogelijk zijn.

Partijen spreken af uiterlijk op 31 december 2002 de formulering van nieuw beleid af te ronden. In 2003 zullen vervolgens afspraken gemaakt worden over de invoering van het nieuwe beleid per uiterlijk 1 januari 2004. Mede om deze invoering mogelijk te maken komen partijen overeen dat de looptijd van de huidige Algemene Seniorenregeling in ieder geval verlengd wordt tot en met 31 december 2003 of zo veel langer als partijen noodzakelijk achten.

Paragraaf 2 Overige afspraken

2.1 Privaatrecht

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

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

2.2 Arbeidsmarkt en werkgelegenheid

Werkgevers hechten aan een goede balans tussen betrokkenheid van werknemersorganisaties en hun verantwoordelijkheid naar de minister inzake de besteding van de

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

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

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

2.3 Loopbaanontwikkeling

Partijen stellen vast dat de positie van universiteiten op de arbeidsmarkt versterkt moet worden als gevolg van een schaarser arbeidsaanbod en de toenemende vraag vanwege uitstroom van oudere werknemers. Ontwikkeling en scholing van personeel is voor kennis-organisaties in het WO een voorwaarde om organisatiedoelstellingen te kunnen blijven realiseren. Maatwerk in beleid speelt hierin een belangrijke rol. Expliciete aandacht voor ontwikkeling van personeel en instroom, doorstroom en behoud van jong wetenschappelijk talent verdient hierbij prioriteit.

Werkgevers en werknemers hebben hier een gezamenlijke verantwoordelijkheid. CAO partijen spreken af dat met medewerkers afspraken worden gemaakt over hun loopbaanontwikkeling in een zogenaamd persoonlijk ontwikkelingsplan (POP). Als eerste stap hiertoe zullen partijen de eerder gemaakte afspraak over de ontwikkeling van het instrument POP's voor jonge wetenschappers voortvarend uitvoeren. Als volgende stap streven partijen er naar dat per 31 december 2005 voor alle medewerkers een POP is opgesteld. De instellingen zullen in het sociaal jaarverslag verslag doen over de voortgang hiervan. Met de afspraken voortvloeiend uit de POP's is tijd en geld gemoeid. Hiervoor zullen bestaande opleidingsmiddelen worden aangewend.

2.4 Ziektekostenverzekering en geïntegreerd gezondheidsbeleid

Partijen hebben besloten, mede op grond van eerder besproken uitkomsten van een haalbaarheidstudie naar een collectieve ziektekostenverzekering voor de gehele bedrijfstak, de inspanningen gericht op een integraal gezondheidsbeleid, zoals beoogd bij het maken van afspraken in eerder CAO-overleg, te staken.

Overwegende dat ten tijde van het overleg over de nieuwe CAO NU 2002 – 2003 nog niet duidelijk is of, en zo ja hoe het Kabinet mede op advies van de SER over zal gaan tot invoering van een nieuwe ziektekostenverzekering en overwegende dat er nog onvoldoende zicht is op de implementatie van de in de CAO Academische Ziekenhuizen gemaakte afspraken over een nieuwe ziektekostenverzekering besluiten partijen voor de looptijd van deze CAO geen afspraken te maken op het terrein van de ziektekostenverzekeringen.

In afwachting van meer duidelijkheid over nationale en sectorale ontwikkelingen besluiten partijen de werkgeversbijdrage in de premie ziektekostenverzekering per 1 januari 2002 en 1 januari 2003 niet aan te passen en het door deze bevrozing bespaarde bedrag

aan loonkosten in te zetten voor de structurele eindejaarsuitkering. In oktober 2002 zullen partijen de balans opmaken over de genoemde ontwikkelingen en in overleg vaststellen of er aanleiding is afspraken te maken over een eigen stelsel van ziektekostenverzekering in het WO. Als dit het geval is wensen partijen dit stelsel in te voeren per 1 januari 2004.

2.5 Medezeggenschap

CAO-partijen wensen een professionele invulling van de medezeggenschap binnen de instellingen te bevorderen. Nader te voeren overleg over inhoud en vorm van de interne medezeggenschap achten partijen in dit verband noodzakelijk. Doel van het te voeren overleg is het ontwikkelen van een gezamenlijke visie, waar een structuur naar analogie van de WOR nadrukkelijk onderdeel van uitmaakt. Voorts zal in het nader overleg de verhouding tot de externe medezeggenschap worden betrokken met ruimte voor de lokale convenanten die hieraan invulling geven en de wenselijkheid van aanpassing van het overlegprotocol. Tenslotte zal worden nagegaan of en in hoeverre de facilitering en ondersteuning van de interne en externe medezeggenschap aanpassing behoeven. CAO-partijen spreken af dat het nader te voeren overleg op 1 april 2003 zal zijn afgerond.

2.6 CAO bijzondere universiteiten

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

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

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

2.7 Redactie

CAO-partijen zijn overeengekomen een gezamenlijke redactiecommissie te vormen ter verduidelijking en verbetering van de consistentie van de CAO-teksten.

2.8 Fiscale vrijstellingsmogelijkheden

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

Bijlage I **Overlegprotocol en aanvullende afspraken**

Paragraaf 1 ***Overlegprotocol***

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

1. **Overleg op bedrijfstakniveau**

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

2. **Instellingsgebonden overleg (het lokaal overleg)**

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

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

3. Geschillenregeling

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

4. Slotbepalingen

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

Paragraaf 2 Aanvullende afspraken

5. Lokaal Overleg tussen CAO-partijen

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

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

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

Het financiële kader voor de te maken afspraken wordt bepaald door de kosten en bestaande kostenramingen van de huidige regelingen op de genoemde terreinen.

Mede om het mogelijk te maken bestaand beleid in prioriteiten en intensiviteit aan te passen spreken partijen af dat met ingang van 1 januari 2003 aan de bestaande lokale arbeidsvoorwaardenmiddelen 0,1% van de loonsom wordt toegevoegd. Partijen zullen in de nadere uitwerking van dit principe-akkoord nagaan of bestaande CAO-artikelen over genoemde onderwerpen geheel of gedeeltelijk kunnen vervallen.

Artikel K.1**Modaliteiten**

In het lokaal overleg kan worden bepaald dat een of meer van de in artikel K.1.1 t/m K.1.4 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 (paragraaf 7.1) is echter ook verdergaande arbeidsduurverkorting in bepaalde situaties niet uitgesloten. In deze modaliteit wordt gebruik gemaakt van de adv-dagen, als bedoeld in artikel 7.1.2 lid 1 sub b.
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 arbeidsduurverkorting 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 arbeidsduurverkorting 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:

- a. de wijze van invulling en opname van het verlof;
- b. de duur;
- c. de hoogte van de toe te kennen premie;
- d. 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 voortgaand hieraan te worden opgenomen.

Indien en voorzover dit niet mogelijk is, vindt uitbetaling plaats. Deze uitbetaling geschiedt onder de condities als vermeld in artikel 7.1.2 lid 2 sub e.

4. Valueren

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 7.1.2 lid 2 sub e.

Artikel K.2 Bijzondere bepalingen voor speciale groepen

1. Voor werknemers met een deeltijds dienstverband geldt artikel 1.3 lid 6 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 zijn toe te kennen arbeidsduurverkortening 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 7.1.2 lid 2 sub e 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:
 - a. er geldt de modaliteit die voor het organisatiedeel, waarin de aio werkzaam is, vastgesteld is;
 - b. het voor de aio geldende salaris wordt verhoogd met een toeslag van 7/12 maal 5.0% van het maandsalaris;
 - c. 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 arbeidsmarktsituatie en eventuele extra (B)WNU-aanspraken in de overwegingen betrokken.
4. Voor student-assistenten wordt de vergoeding per dagdeel verhoogd met een toeslag van 7/12 maal 5.0%.
5. Voor werknemers, die gebruik gaan maken van de regelingen in het kader van het algemeen seniorenbeleid en leeftijdbewust kwaliteitsbeleid, zoals omschreven in de bijlagen L en M, gelden een aantal specifieke mogelijkheden voor adv-invulling.

Bijlage L

Algemene Seniorenregeling ex artikel 7.3.1 van de CAO

Artikel L.1

Algemeen

1. Partijen hebben vastgesteld dat er behoefte bestaat aan een voor alle universitaire werknemers bij het bereiken van een bepaalde leeftijd toegankelijke seniorenregeling, die het mogelijk moet maken dat voor oudere werknemers taakverlichting gerealiseerd wordt door een verkorting van de reguliere werkweek om op die manier werknemers langer in het arbeidsproces te betrekken 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. De algemene seniorenregeling geldt tot 1 januari 2004 of zoveel langer als partijen noodzakelijk achten. 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. De algemene seniorenregeling is opgebouwd uit drie onderdelen, welke onlosmakelijk met elkaar verbonden zijn. Het betreft:
 - a. een periode waarin werknemers recht krijgen op een 4-daagse werkweek met behoud van volledig salaris en met inlevering van een aantal arbeidsvoorwaarden;
 - b. de onder a. genoemde periode wordt gevolgd door een periode van 1 jaar waarin 3 dagen per week gewerkt wordt tegen 90% van het salaris;
 - c. na de onder a en b genoemde periodes is de werknemer verplicht gebruik te maken van FPU voor minimaal 2 dagen (bij voltijds dienstverband) per week.

Artikel L.2

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:
 - a. de werknemer gedurende de voor hem vastgestelde periode afstand doet van aanspraken op arbeidsduurverkorting;
 - b. de werknemer gedurende de voor hem vastgestelde periode afstand doet van aanspraken op seniorendagen;
 - c. zijn aanspraak op vakantieverlof wordt teruggebracht tot 20 dagen ad 8 uur;
 - d. de minimale periode waarin 4 dagen ad 8 uur per week wordt gewerkt is een jaar.
2. Werknemers, die gedurende een bepaalde periode voorafgaand aan het bereiken van de 61-jarige leeftijd, gebruik gemaakt hebben van de mogelijkheid van de 4-daagse werkweek, zoals omschreven in lid 1, zijn verplicht om vanaf de 61-jarige leeftijd tot aan het bereiken van de 62-jarige leeftijd 3 dagen ad 8 uur per week te gaan werken.
Hierbij gelden de navolgende voorwaarden:
 - a. er zijn geen aanspraken op arbeidsduurverkorting;
 - b. er zijn geen aanspraken op seniorendagen;

- c. de aanspraak op vakantieverlof wordt teruggebracht tot 15 dagen ad 8 uur;
 - d. het salaris wordt verminderd met 10%;
 - e. alle aan salaris gerelateerde uitkeringen worden gebaseerd op 90% en
 - f. de grondslag voor pensioenopbouw (inclusief FPU), sociale verzekeringen (waaronder WNU en ZNU) blijft gehandhaafd op 100%.
3. Werknemers, die gebruik gemaakt hebben van de onder lid 1 genoemde 4-daagse werkweek en van de onder lid 2 genoemde 3-daagse werkweek, zijn verplicht bij het bereiken van de 62-jarige leeftijd gebruik te maken van FPU voor minimaal 2 dagen per week.
- Daarbij geldt de navolgende voorwaarde:
 bij aanvang van de onder lid 1 genoemde periode treft de werkgever een zodanige voorziening, dat de opbouw van Ouderdoms- en Nabestaandenpensioen op gelijkwaardige wijze voortgezet wordt, voor zover deze opbouw gefinancierd wordt uit het werkgeversdeel. De hoogte van deze pensioencompensatie is recht evenredig met de lengte van de periode, dat gebruik gemaakt is van de seniorenregeling, voor het moment dat de FPU ingaat en geldt voor de omvang van de (verplichte) FPU-deelname.
4. Voor werknemers met een dienstverband voor minder dan de volledige werktijd geldt artikel 1.3 lid 6 voor de toepassing van de algemene seniorenregeling.
5. Tenzij anders overeengekomen, worden extra inkomsten uit arbeid of bedrijf, verworven tijdens de periode genoemd in lid 1 met het salaris verrekend; indien dergelijke inkomsten worden verworven tijdens de periode genoemd in lid 2 worden deze met het salaris verrekend voor zover deze meer bedragen dan de in dat lid genoemde 10 %, tenzij anders is overeengekomen.
6. In het lokaal overleg zal de samenhang tussen collectieve sluiting door middel van opname van adv-dagen, als bedoeld in artikel 7.1.2 lid 1 sub b en het ontbreken van aanspraak op adv-dagen als gevolg van deelname aan de algemene seniorenregeling nader worden besproken.

Artikel L.3 Rechthebbenden

1. Werknemers kunnen tot 1 januari 2004 op 59-jarige leeftijd gebruik maken van deze regeling.
2. Voor degenen die voor 1 augustus 2001 bij het bereiken van de 58-jarige leeftijd gebruik zijn gaan maken van deze regeling geldt in de periode dat 4 dagen per week gewerkt wordt, de regel dat in de week, waarin een feestdag op een werkdag valt, de overige 4 dagen als te werken dagen gelden. Dit geldt vast voor de weken waarin Goede Vrijdag, Tweede Paasdag, Hemelvaart en Tweede Pinksterdag valt, variabel voor de weken waarin Koninginnedag, 5 Mei, Eerste en Tweede Kerstdag en regionale feestdagen vallen. In weken waarin 2 feestdagen op werkdagen vallen geldt slechts 1 feestdag als onderdeel van het 4-dagenrooster.
3. Voor werknemers geboren voor 01-04-1942 geldt, in afwijking van het bepaalde in artikel L.2, lid 3 inzake deelname FPU op 62-jarige leeftijd, de verplichting om bij het bereiken van de 61-jarige leeftijd gebruik te maken van FPU voor minimaal 2 dagen per week. Hiermee vervalt het recht op een 3-daagse werkweek zoals genoemd onder artikel L.2 lid 2.

Artikel L.4

Specifieke mogelijkheden invulling arbeid duurverkorting

1. Aanvullend op de mogelijkheid als vermeld in artikel K.1 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 van wege (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 2 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 tijden ruimte bieden voor opname van het opgebouwde saldo adv-dagen.

Artikel L.5

Overgangsbepalingen deelnemers SUM- regeling

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

Bijlage M

Leeftijdsbewust kwaliteitsbeleid ex artikel 7.3.2 van de CAO

Artikel M.1

Algemeen

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

Artikel M.2

De opbouw van de regeling

1. Voor een deel of delen van de organisatie kan in het lokaal overleg bepaald worden dat aanvullend op de algemene seniorenregeling, zoals omschreven in artikel 7.3.1 juncto bijlage L, 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 L.2 lid 1 en geldt dat feestdagen die op werkdagen vallen ingeroosterd worden zoals omschreven in artikel L.3 lid 2.

3. Aansluitend aan deze regeling is de werknemer verplicht gebruik te maken van de algemene seniorenregeling op het voor hem eerst mogelijke tijdstip.
4. Voor werknemers met een deeltijds dienstverband geldt artikel 1.3 lid 6 voor de toepassing van de regeling leeftijdsbewust kwaliteitsbeleid.

Artikel M.3 Specifieke mogelijkheden invulling arbeid- duurverkorting

1. In het lokaal overleg kunnen naar analogie van artikel L.4 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 tijden ruimte bieden voor opname van het opgebouwde saldo adv-dagen.

Bijlage N

Overgangsbepalingen seniorenregelingen

Paragraaf N.1 Seniorenregeling universitaire medewerkers (SUM)

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

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

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

Paragraaf N.3 VUKUNSUM:

In afwijking van het onder N.1 en N.2 bepaalde, golden voor werknemers van de VU en de KUN de navolgende bepalingen

- a. Medewerkers in de SOP-regeling:
 1. In de geldende verplichting om vanaf 61 jaar gebruik te maken van de VUT-regeling, respectievelijk de verplichting om vanaf 61 jaar gebruik te maken van een VUT-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. Regeling voor de periode vanaf 1 april 1997 tot 1 augustus 1998:
1. Met ingang van 1 april 1997 trad in werking de Seniorenregeling Universitaire Medewerkers Vrije Universiteit respectievelijk Katholieke Universiteit Nijmegen, verder te noemen VUSUM respectievelijk KUNSUM.
 2. Van toepassing zijn alle bepalingen zoals opgenomen in het akkoord van 24 maart 1997 over SUM vanaf 1 april 1997 tot 1 augustus 1998 met dien verstande dat in geval van VU en KUN onder punt 3 van het akkoord SOP-regeling gelezen moet worden VUSOP-regeling respectievelijk KUNSOP-regeling en dat als 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 lid 3 genoemde premie betalen en dat rechtstreeks met het ABP verrekenen.
 5. Het aantal maanden uitkering als bedoeld onder lid 4 is gelijk aan het aantal maanden dat men voor de 61-jarige leeftijd gebruik gemaakt wordt van VUSUM respectievelijk KUNSUM.
 6. In VUSUM geldt in tegenstelling tot de situatie voor 1 april 1997 geen mogelijkheid om op 60-jarige leeftijd in het kader van deze regeling gebruik te maken van de FPU-regeling.

Bijlage O

Werkdruk en arbeidsomstandigheden

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

De aanbevelingen zijn:

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

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

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

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

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

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

