

3 maart 2006

CAO Nederlandse Universiteiten 1 januari 2006 tot en met 31 augustus 2007

Partijen en karakter van de CAO

Partijen bij deze collectieve arbeidsvoorwaardenregeling zijn:

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

en

ondergenoemde organisaties van werknemers:

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

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

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

De CAO Nederlandse Universiteiten geeft invulling aan het gestelde in artikel 4.5 van de WHW, voor zover overeengekomen op bedrijfstakniveau en is een arbeidsvoorwaardenregeling voor alle Nederlandse Universiteiten en geldt voor de bijzondere universiteiten als een collectieve arbeidsovereenkomst in de zin van de Wet op de Collectieve Arbeidsovereenkomst.

Preambule

1. Sociale zekerheid

- *Nieuw ziektekostenstelsel*

Per 1 januari 2006 heeft de nieuwe zorgverzekeringswet zijn intrede gedaan. Daarmee zijn de delen A en B van de ZNU vervallen. Als uitwerking van de in de vorige CAO opgenomen afspraak ontvangt iedere werknemer vanwege de overgang naar het nieuwe ziektekostenstelsel een compensatie. De maandsalarissen in Bijlage A van de CAO zullen hiertoe met € 26 per maand worden verhoogd. Overeen gekomen is dat iedere werkgever zijn werknemers een goed collectief contract aanbiedt voor ziektekostenverzekering. Dit aanbod staat open voor werknemers en hun gezinsleden, post- en inactieven en studenten.

Aanvragen in het kader van het ZNU, deel B, kunnen tot en met 31 maart 2006 worden ingediend, uitgaande van invoering van de Zorgverzekeringswet per 1 januari 2006, over aaneengesloten perioden van maximaal 12 maanden die uiterlijk eindigen op 31 december 2005.

De zgn. post- en inactieven, die over 2005 een uitkering hebben ontvangen op grond van het ZNU, deel B, ontvangen in juni 2006, bij leven, eenmalig een bedrag dat gelijk is aan de over 2005 ontvangen uitkering.

- *Arbeidsongeschiktheid en ziekte*

Alle onderdelen van de CAO NU die een relatie hebben met arbeidsongeschiktheid en ziekte zullen worden aangepast aan de vervanging van de WAO door de WIA.

Voor werknemers die versneld in de IVA raken, geldt in het eerste jaar dezelfde loondoorbetaling als voor degenen die ziek zijn, maar niet in de IVA zitten.

Ten aanzien van het uitkeringsniveau spreken partijen af te wachten op de uitspraken ter zake in de Pensioenkamer. Het gaat hierbij met name om het al dan niet instandhouden van het IP, de HPT en de suppletierегeling.

De kosten die de sector maakt voor WGA-uitkeringen worden met ingang van 2007 voor de helft verhaald in de vorm van een sectorale premie op het loon van de werknemer. Deze premie wordt uiterlijk op 1 december 2006 door partijen vastgesteld op basis van de naar een geheel jaar geëxtrapoleerde kosten (inclusief de trend in de ontwikkeling van het aantal afgekeurden) die worden vastgesteld voor de periode 1 januari 2006 t/m 30 september 2006. Voor de daarop volgende jaren wordt de premie eveneens uiterlijk 1 december van het voorafgaande jaar vastgesteld op overeenkomstige wijze als voor 2007.

- *BWNU*

Partijen komen overeen dat vanaf het moment dat de nieuwe WW van kracht wordt, de wijziging van de ww-duur onverkort wordt doorgevoerd in de BWNU.

De leeftijd waarop tot de pensioendatum een werkloosheids-uitkering wordt verstrekt bij twaalf of meer dienstjaren wordt vanaf 1 oktober 2006 verhoogd van 50 naar 52 jaar.

2. Werkgelegenheid

- *Scholings- en ontwikkelingsplannen van werknemers*

Voor 31 december 2006 wordt onderzoek verricht naar scholing van ondersteunend en beheerspersoneel van universiteiten. De uitkomsten van het onderzoek moeten duidelijkheid geven over het percentage medewerkers waarmee scholingsafspraken zijn gemaakt, de aard van de afspraken, de kosten van scholing en de effectiviteit van de scholing. Op basis van deze rapportages zullen CAO-partijen bezien in hoeverre nadere invulling moet worden gegeven aan de ontwikkeling van POP's.

- *Tenure track*

Voor 1 januari 2007 is een onderzoek afgerond naar de wenselijke kaders in de CAO voor tenure tracktrajecten.

- *Arbeidsmarktmaatregelen*

CAO-partijen spreken ten aanzien van vrouwelijke en allochtone wetenschappers af dat er nadrukkelijk gestreefd zal worden naar innovatieve werkwijzen om de procentuele vertegenwoordiging te verbeteren. Er zal een kennisnetwerk worden ingericht waarin regelmatig zal worden overlegd over pilots en alternatieven. De opgedane kennis en ervaringen zullen als best practices worden verspreid onder de instellingen.

Partijen spreken af dat 50 ervaringsplaatsen zullen worden gecreëerd voor allochtonen met een moeilijke positie op de arbeidsmarkt. Het is van belang dat het ondersteunen van deze doelgroep plaats vindt vanuit de kerncompetenties van de instellingen. Gezien de samenstelling van functies en activiteiten op de universiteiten betekent dit dat vooral kansen zullen worden geboden aan vluchtelingen met een hoge opleiding. Voortgang en rapportage van alle genomen maatregelen zal ieder half jaar aan de CAO-tafel worden besproken opdat uiterlijk 1 september 2007 de afgesproken ervaringsplaatsen zijn ingevuld.

3. Overige afspraken

- *Pensioenen, levensloop en seniorenregeling*

Per 1 januari 2006 is de levensloopregeling geïntroduceerd. CAO-partijen hebben afgesproken dat uiterlijk 1 maart 2006 elke universiteit een levensloopregeling vaststelt waarbij levensloop integraal deel uitmaakt van het keuzemodel arbeidsvoorwaarden. In de verhoging van de eindejaarsuitkering is de vrijval van 0,8% vanwege het pensioenakkoord over de afschaffing van de fpu begrepen. Om deze 0,8% te financieren voor de medewerkers die voor 1 januari 1950 zijn geboren, leveren deze medewerkers 2 vakantiedagen in. De mogelijkheid om in te stromen in de tweede fase van de Seniorenregeling 2004 komt per 1 juli 2006 te vervallen.

- *Ouderschapsverlofregeling*

Voor 1 mei 2006 wordt gekomen tot een sectorale ouderschapsverlofregeling die ingaat op 1 januari 2007. De sectorale regeling vervangt de lokale regelingen. In deze regeling wordt maximaal gebruik gemaakt van de nieuwe fiscale mogelijkheden. De kosten van deze nieuwe regeling worden per universiteit zodanig gefinancierd dat een budgettair neutrale overgang gegarandeerd is. Hiervoor kunnen de decentrale arbeidsvoorwaardenmiddelen worden ingezet.

- *Convergentie op onderdeel Toelagen*

Bij het afsluiten van de vorige CAO is overeenstemming bereikt over een CAO-tekst voor zowel de openbare als de bijzondere universiteiten, met uitzondering van het onderdeel toelagen. Met het op 15 februari bereikte Akkoord zijn ook de bepalingen over toelagen geconvergeerd.

Voor werknemers die hierdoor meer dan 3% in jaarinkomen als bedoeld in bijlage A op achteruit zouden gaan, is een garantieregeling afgesproken.

Hoofdstuk 1 Algemene bepalingen

Paragraaf 1

Artikel 1.1 Definities en afkortingen

- a. universiteiten: de openbare en de bijzondere universiteiten;
- b. openbare universiteit: de openbare universiteiten te Leiden, Groningen, Amsterdam, Utrecht, Delft, Wageningen, Eindhoven, Enschede, Rotterdam en Maastricht en de Open Universiteit Nederland te Heerlen;
- c. bijzondere universiteit: de bijzondere universiteiten te Amsterdam, Nijmegen en Tilburg;
- d. instelling: de universiteit;
- e. Vereniging: de Vereniging voor christelijk hoger onderwijs, wetenschappelijk onderzoek en patiëntenzorg te Amsterdam;
- f. Stichting: de Stichting Katholieke Universiteit Brabant te Tilburg onderscheidenlijk de Stichting Katholieke Universiteit te Nijmegen;
- g. werknemersorganisaties: de organisaties van werknemers die als partij optreden bij deze CAO;
- h. werkgever: het College van Bestuur en voor wat de bijzondere universiteiten betreft het Bestuur van de Vereniging/Stichting; De Vrije Universiteit, het VU Medisch Centrum en de Hogeschool Windesheim maken deel uit van de rechtspersoon Vereniging VU-Windesheim. De Radboud Universiteit Nijmegen en het UMC St Radboud maken deel uit van de rechtspersoon Stichting Katholieke Universiteit. Voor de toepassing van deze CAO op instellingsniveau zijn de VU respectievelijk de RUN de werkgever.
- i. werknemer: degene die een dienstverband heeft met een instelling of met het bureau van de onder e genoemde vereniging;
- j. dienstverband: een aanstelling bij een openbare universiteit danwel een arbeidsovereenkomst met een bijzondere universiteit;
- k. dienstverband voor bepaalde tijd: een tijdelijk dienstverband aangegaan voor een vast bepaalde termijn danwel voor een objectief bepaalbare omstandigheid, waarvan de termijn niet van tevoren exact vaststaat;
- l. dienstverband voor onbepaalde tijd: een vast dienstverband;
- m. opzegging door de werknemer: bij een openbare universiteit wordt hieronder verstaan het verzoek tot ontslag door de werknemer;
- n. lokaal overleg: het overleg met werknemersorganisaties zoals geregeld in het Overlegprotocol;
- o. medezeggenschapsorgaan: het orgaan dat als zodanig is aangewezen op grond van artikel 9.30, 9.31, 9.37, 9.49, 9.50 en 9.51 van de WHW ;
- p. volledige arbeidsduur: een arbeidsduur die 38 werkuren per week omvat.
- q. salaris: het salaris dat met inachtneming van de bepalingen van deze CAO voor de werknemer is vastgesteld;
- r. maandsalaris: het salaris per maand, zoals opgenomen in Bijlage A bij deze CAO;
- s. Salaris per uur: 1/165 deel van het maandsalaris bij een volledige arbeidsduur (excl. Vakantie- en eindejaarsuitkering) ;
- t. jaarsalaris: het in een kalenderjaar door een werknemer ontvangen salaris;
- u. salarisschaal: een als zodanig in Bijlage A bij deze CAO vermelde reeks van genummerde salarissen;
- v. salarisnummer: een aanduiding, bestaande uit een getal, dat in een salarisschaal voor een salaris is vermeld;
- w. maximumsalaris: het hoogste bedrag van een salarisschaal;
- x. bezoldiging: de som van het salaris en de toelagen waarop de werknemer aanspraak heeft volgens het bepaalde in artikel 3.10, 3.13 lid 2, 3.14 , 3.15, 3.18, of de toelage volgens het bepaalde in artikel 3.16, 3.25 t/m 3.27 voorzover de toelage voor langer dan een jaar wordt toegekend;

- y. Functie: het samenstel van werkzaamheden door de werknemer te verrichten op grond van en overeenkomstig hetgeen hem door de werkgever is opgedragen;
- z. Wetenschappelijk personeel (WP): de hoogleraren, de universitaire hoofddocenten, de universitair docenten en het overige wetenschappelijk personeel dat is ingedeeld in de functiefamilie Onderwijs en Onderzoek van het functieordeningssysteem;
- aa. promovendus: het wetenschappelijk personeel in dienst van de universiteit ingedeeld in de functie van promovendus in de functiefamilie Onderwijs en Onderzoek van het functieordeningssysteem
- bb. Ondersteunend en beheerspersoneel (OBP): het onderwijs en onderzoek ondersteunend en beheerspersoneel inclusief de student-assistenten;
- cc. Medisch specialist: de arts die blijkens inschrijving in het register van de Specialisten Registratie Commissie is erkend als specialist in het daarbij vermelde onderdeel van de geneeskunde;
- dd. Structuurregeling: de regeling ex artikel 9.51 van de Wet op het Hoger Onderwijs en Wetenschappelijk Onderzoek, Stb. 1997,117;
- ee. CAO: de CAO Nederlandse Universiteiten;
- ff. WAO: Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering;
- gg. WHW: Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek;
- hh. WNU: Werkloosheidsregeling Nederlandse Universiteiten (voorheen BWO, zoals dat luidde op 16 december 1999);
- ii. BWNU: Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling Nederlandse Universiteiten;
- jj. ZANU: Ziekte- en Arbeidsongeschiktheidsregeling Nederlandse Universiteiten (voorheen BZAO, zoals dat luidde op 16 december 1999);
- kk. ZW: Ziektewet ;
- ll WIA: Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen;
- mm. SUM: Seniorenregeling Universitaire Medewerkers, van kracht tot 1 augustus 1998;
- nn. WW: Werkloosheidswet ;
- oo. Wet Rea: Wet op de (re)integratie arbeidsgehandicapten ;
- pp. BW: Burgerlijk Wetboek;
- qq. UWV: Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen;
- rr. SUWI: Wet Structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen;

Artikel 1.2 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 hem, krachtens lid 1, toegekende bevoegdheid door anderen namens hem wordt uitgeoefend.

Artikel 1.3 Looptijd en wijziging

1. De CAO is aangegaan voor de periode van 1 januari 2006 tot en met 31 augustus 2007.
2. Behoudens opzegging door één van de partijen wordt deze CAO geacht op 1 september 2007 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.

7. De partij die een dergelijke wijziging aan de orde wil stellen deelt dit schriftelijk mee aan de overige partijen. Hierbij zullen de overwegingen die een rol hebben gespeeld bij de keuze voor een voorgenomen wijziging expliciet worden genoemd.
8. Partijen zullen binnen een maand na ontvangst van de in lid 7 genoemde mededeling overleggen over de voorgestelde wijziging.

Artikel 1.4 Werkingssfeer

1. De CAO is van toepassing op de werknemer genoemd in artikel 1.1 sub i, met uitzondering van:
 - a. het lid van het College van Bestuur;
 - b. de decaan en/of het lid van het faculteitsbestuur, indien en voor zover de werkgever dit in overleg met het lokaal overleg heeft bepaald;
 - c. degene die behoort tot een groep personeelsleden van een universiteit ten aanzien waarvan het College van Bestuur in overeenstemming met de Raad van Bestuur van het bij die universiteit behorend academisch ziekenhuis heeft bepaald, dat de arbeidsvoorwaardenregeling, die geldt voor het personeel van dat ziekenhuis, van toepassing is.
 - d. de werknemer die werkzaam is bij het Academisch Centrum Tandheelkunde Amsterdam (ACTA), indien door de werkgever op hem een afzonderlijke regeling van toepassing is verklaard, die in overeenstemming met, door de werknemersorganisaties aangewezen vertegenwoordigers voor lokaal overleg, tot stand is gekomen;
 - e. de werknemer bij de faculteit der geneeskunde (VU), waaronder het medisch/klinisch wetenschappelijk personeel bedoeld in paragraaf 2 van Hoofdstuk 10 indien door de werkgever op hem een afzonderlijke regeling van toepassing is verklaard, die in overeenstemming met, door de werknemersorganisaties aangewezen vertegenwoordigers voor lokaal overleg, tot stand is gekomen. Het hier gestelde kan op overeenkomstige wijze gelden voor de werknemer bij een andere faculteit indien hij tevens werkzaam is bij het ziekenhuis;
2. Onderdelen van de CAO vinden geen toepassing, voorzover zij in bijzondere gevallen door de werkgever worden uitgesloten, eventueel onder toepassing van andere bepalingen, mits de werknemer schriftelijk toestemming geeft.
3. De bepalingen van de CAO zijn slechts van toepassing voorzover zij niet in strijd zijn met wettelijke regelingen, algemeen verbindende bepalingen of daaruit voortvloeiende regelingen waarvan afwijking niet is geoorloofd.
4. Nadere regelingen waarnaar in de CAO wordt verwezen, vormen één geheel met de CAO. Zij worden door de werkgever gesteld en gewijzigd in overleg met het lokaal overleg tenzij in deze CAO anders is bepaald. Bestaande regelingen in deze zin worden bij het van kracht worden van de CAO geacht onderdeel uit te maken van de CAO zonder daarin zelf te zijn opgenomen. De werkgever kan administratieve regels opstellen ter uitvoering van nadere regelingen.
5. Voor de werknemer met wie een dienstverband is aangegaan voor minder dan de volledige arbeidsduur, gelden de aanspraken in de CAO naar evenredigheid van de overeengekomen arbeidsduur, tenzij uitdrukkelijk anders is bepaald.
6. De CAO verstaat onder echtgenote of echtgenoot tevens de levenspartner met wie de niet-gehuwde werknemer samenwoont en, met het oogmerk duurzaam samen te leven, een gemeenschappelijke huishouding voert op basis van een notarieel samenlevingscontract waarin de wederzijdse rechten en verplichtingen zijn vermeld, danwel de geregistreerd partner (1:80a BW). Onder weduwe of weduwnaar wordt ook begrepen de hiervoor bedoelde nabestaande levenspartner. De levenspartner wordt in voorkomend geval ook tot gezinslid gerekend. Tegelijkertijd kan slechts één persoon als levenspartner worden aangemerkt.

Artikel 1.5 Inzage en verstrekking

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

Artikel 1.6 Overlegprotocol

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

Artikel 1.7 Verplichtingen van partijen

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

Paragraaf 2 Verplichtingen werkgever en werknemer

Artikel 1.8 Algemeen

1. De werkgever is verplicht al datgene te doen en na te laten, wat een goed werkgever in gelijke omstandigheden behoort te doen en na te laten.
2. De werknemer is gehouden zijn functie naar zijn beste vermogen uit te oefenen, zich te gedragen als een goed werknemer en te handelen naar de aanwijzingen door of vanwege de werkgever gegeven.
3. Van de werknemer wordt verwacht dat hij bij de uitoefening van zijn functie en in zijn persoonlijk en gemeenschappelijk optreden naar buiten, naar vermogen in de geest van de doelstelling van de universiteit te werk gaat.
4. Lid 3 is uitsluitend van toepassing op bijzondere universiteiten.

Artikel 1.9. Standplaats

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

Artikel 1.10 Wijziging van functie

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

Artikel 1.11 wijziging van werkzaamheden

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

Artikel 1.12 Ongewenst gedrag

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

Artikel 1.13 Gewetensbezwaren

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

Artikel 1.14 Nevenwerkzaamheden

1. De werknemer is verplicht aan de werkgever mededeling te doen van zijn nevenwerkzaamheden, voordat hij daarmee aanvangt dan wel bij aanvang van zijn dienstverband.
2. Nevenwerkzaamheden kunnen slechts worden verricht met toestemming van de werkgever.
3. Voor het verrichten van nevenwerkzaamheden buiten werktijd wordt toestemming verleend, tenzij er sprake is van zwaarwegende bedrijfsbelangen.
4. De werkgever stelt met betrekking tot lid 1 tot en met 3 nadere regels vast in overleg met het lokaal overleg.

Artikel 1.15 Persoonlijk voordeel

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

Artikel 1.16 Geheimhouding

1. De werknemer is verplicht tot geheimhouding van hetgeen hem uit hoofde van zijn functie ter kennis komt, voor zover die verplichting uit de aard der zaak volgt of hem uitdrukkelijk is opgelegd. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van het dienstverband.
2. De in lid 1 bedoelde verplichting bestaat niet tegenover hen, die delen in de verantwoordelijkheid voor een goede uitoefening van zijn functie door de werknemer, noch

- tegenover hen, wier medewerking bij die uitoefening noodzakelijk is te achten, indien en voor zover deze zelf tot geheimhouding verplicht zijn of zich daartoe verplichten. Het in de vorige zin gestelde geldt met inachtneming van wettelijke bepalingen inzake het beroepsgeheim.
3. Onverminderd wettelijke bepalingen die op de werkgever rusten, is de werkgever verplicht informatie over werknemers geheim te houden, tenzij de werknemer toestemming heeft gegeven deze informatie te verstrekken.
 4. De verplichting tot geheimhouding laat onverlet het in acht nemen van de academische vrijheid genoemd in artikel 1.6 WHW.

Artikel 1.17 Aansprakelijkheid en schadeloosstelling

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

Artikel 1.18 Dienstkleding, onderscheidingstekens

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

Artikel 1.19 Verplichting werknemers ingevolge overeenkomsten met derden

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

Paragraaf 3 Octrooi- en auteursrecht

Artikel 1.20 Algemeen

1. De werknemer is verplicht zich te houden aan hetgeen door de werkgever, met inachtneming van wettelijke bepalingen, in redelijkheid wordt bepaald ten aanzien van het octrooirecht en het auteursrecht.
2. De werkgever kan nadere regels stellen met betrekking tot het in artikel 1.21 en 1.22 bepaalde.

Artikel 1.21 Meldingsplicht

1. De werknemer die tijdens of anderszins in samenhang met de uitoefening van zijn functie een mogelijk octrooieerbare uitvinding doet dan wel door kweekarbeid een ras wint, waarop mogelijk kwekersrecht kan worden verkregen, is verplicht daarvan schriftelijk mededeling te doen aan de

werkgever onder overlegging van zodanige gegevens dat de werkgever zich een oordeel kan vormen over de aard van de uitvinding respectievelijk het ras.

2. De verplichting in lid 1 ontstaat op het moment dat de werknemer redelijkerwijze tot het oordeel heeft kunnen komen, dat er van een zodanige uitvinding of van een zodanig ras sprake kan zijn. De werknemer wordt in ieder geval geacht tot een dergelijk oordeel te kunnen komen op het moment dat de uitvinding is voltooid respectievelijk het ras is gewonnen.
3. Het in dit artikel bepaalde is zoveel mogelijk van overeenkomstige toepassing ingeval de werknemer een auteursrechtelijk beschermd werk vervaardigt, indien en voorzover de werkgever niet anders heeft bepaald.

Artikel 1.22 Overdracht en behoud van rechten

1. Onverminderd het bepaalde in artikel 12 van de Rijksoctrooiwet, Stb. 1995, 51, artikel 31 van de Zaaizaad en Plantgoedwet, Stb. 1966, 455, en artikel 7 van de Auteurswet, Stb. 1912, 308, draagt de werknemer, indien en voorzover hem andere dan persoonlijkheidsrechten toekomen op de uitvinding, het ras of het werk, waarvoor de meldingsplicht in artikel 1.21 bestaat, deze rechten op een daartoe strekkend verzoek geheel of gedeeltelijk over aan de werkgever, teneinde deze in staat te stellen om daarvan binnen een nader te bepalen termijn in het kader van de vervulling van zijn wettelijke taken gebruik te maken.
2. Zodra de in lid 1 bedoelde termijn verstreken is, zonder dat de werkgever daadwerkelijk van de aan hem overgedragen rechten gebruik heeft gemaakt, is de werknemer gerechtigd deze terug te vorderen. Indien de werknemer vervolgens overgaat tot exploitatie is de tweede volzin van lid 3 van overeenkomstige toepassing.
3. Behoudens in gevallen waarin zwaarwegende belangen van de universiteit zich daartegen verzetten, is de werknemer gerechtigd niet aan het verzoek als bedoeld in lid 1 te voldoen. In dat geval kan de werkgever bepalen dat de door hem geïnvesteerde kosten, waaronder mede begrepen loonkosten, kosten van aan de werknemer ter beschikking gestelde faciliteiten, 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 1.23 Vergoedingen

1. Ingeval de werkgever van de aan haar overgedragen rechten gebruik maakt, heeft de werknemer aanspraak op een billijke vergoeding. Artikel 1.4 lid 5 is niet van toepassing.
2. Bij de vaststelling van de vergoeding wordt rekening gehouden met het geldelijke belang van de werkgever bij de overgedragen rechten en de omstandigheden 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.

Hoofdstuk 2 Aangaan dienstverband

Artikel 2.1 Inhoud dienstverband

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

Artikel 2.2 Aangaan dienstverband

1. Het dienstverband wordt aangegaan voor bepaalde of onbepaalde tijd. In beginsel wordt het dienstverband aangegaan voor onbepaalde tijd, tenzij een dienstverband voor bepaalde tijd noodzakelijk wordt geacht.
2. Bij aanvang van een dienstverband kan een proeftijd overeengekomen worden van maximaal twee maanden, waarbinnen zowel werkgever als werknemer bevoegd zijn het dienstverband met onmiddellijke ingang te beëindigen zonder inachtneming van de voor opzegging geldende bepalingen.
3. Een dienstverband dat wordt aangegaan met een tussenpoos van niet meer dan zes maanden na afloop van een voorafgaand dienstverband voor bepaalde tijd wordt voor de vaststelling van de maximale duur in artikel 2.3 beschouwd als een opvolgend dienstverband.
4. Waar in dit hoofdstuk een maximale duur van het dienstverband voor bepaalde tijd is vastgesteld, wordt hiermee bedoeld de duur van het dienstverband bij eerste aanvang, plus de duur van eventueel elkaar opvolgende dienstverbanden.
5. Bij het eindigen van dienstverbanden voor bepaalde tijd, anders dan door opzegging door de werknemer en anders dan tijdens de proeftijd als bedoeld in artikel 2.2 lid 2, verplicht de werkgever zich tot herplaatsingsinspanningen en op verbetering van de positie van de werknemer op de arbeidsmarkt. In dat kader zullen in ieder geval mogelijkheden van omscholing, bijscholing en cursussen worden bezien onder afweging van kosten en baten. De werkgever zal een keuze uit deze maatregelen maken afhankelijk van de duur van het dienstverband en de leeftijd van de betrokken werknemer. Op grond van deze indicatoren stelt de werkgever vast of en in welke mate deze maatregelen na beëindiging van het dienstverband voor bepaalde tijd zullen worden voortgezet.
6. Het gestelde in lid 2 geldt voor de bijzondere universiteiten in afwijking van artikel 7: 652 lid 4a en lid 5 van het Burgerlijk Wetboek.

artikel 2.3 Duur van het dienstverband en aantal opvolgingen

1. Met WP kan een dienstverband voor bepaalde tijd worden aangegaan. De totale duur van het dienstverband, inclusief eventuele opvolgende dienstverbanden, bedraagt maximaal zes jaar.
2. Met OBP kan een dienstverband voor bepaalde tijd worden aangegaan. De totale duur van het dienstverband, inclusief eventuele opvolgende dienstverbanden bedraagt maximaal drie jaar. Als het dienstverband wordt gefinancierd uit tijdelijke externe middelen geldt een totale duur van maximaal vier jaar.
3. a. Met een promovendus wordt een dienstverband voor bepaalde tijd voor de beoogde duur van het promotietraject aangegaan. De duur van het dienstverband wordt bij aanvang bepaald op een vaste termijn.
b. Bij aanvang van het promotietraject kan met de promovendus in afwijking van sub a ter beoordeling van zijn geschiktheid eenmalig een dienstverband voor een termijn van maximaal een jaar worden aangegaan.
4. De duur van het dienstverband wordt bij de aanvang vastgesteld. Dit kan een vast bepaalde termijn zijn, dan wel een termijn die niet exact van tevoren vaststaat, maar die afhankelijk is van een objectief bepaalbare omstandigheid.
5. Indien de werknemer daarom verzoekt kan de werkgever besluiten om de maximale duur genoemd in lid 1 en 2 te verlengen met:
 - a. de duur van het genoten zwangerschaps- en bevallingsverlof.
 - b. de duur van ziekte indien er sprake is van een aaneengesloten periode van ziekte van minimaal 8 weken;
 - c. de omvang van het genoten ouderschapsverlof;
 - d. de duur van het uitvoeren van een door het College van Bestuur erkende bestuursfunctie. Hieronder wordt in ieder geval verstaan het lidmaatschap van een medezeggenschapsorgaan binnen de universiteit en bestuursactiviteiten bij een van de bij het CAO-overleg betrokken werknemersorganisaties, of een daarbij aangesloten vereniging.
6. In aanvulling op het vorige lid geldt
 - a. dat het dienstverband met een promovendus op zijn verzoek wordt verlengd met de duur van het genoten zwangerschaps- en bevallingsverlof, tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich hiertegen verzetten.
 - b. dat het dienstverband met een promovendus kan worden verlengd met de duur van het uitvoeren van een door het College van Bestuur erkende bestuursfunctie. Hieronder wordt in ieder geval verstaan het lidmaatschap van een medezeggenschapsorgaan binnen de universiteit en bestuursactiviteiten bij een van de bij het CAO-overleg betrokken werknemersorganisaties, of een daarbij aangesloten vereniging.
7. Een dienstverband voor bepaalde tijd kan ten hoogste twee maal worden opgevolgd door een dienstverband voor bepaalde tijd, met dien verstande dat de totale duur van de opvolgende dienstverbanden niet meer kan bedragen dan de in lid 1 en 2 genoemde termijnen. Indien toepassing wordt gegeven aan het gestelde in lid 5 en 6, geldt het maximum voor het aantal opvolgende dienstverbanden uit de voorgaande zin niet.
8. Voor het dienstverband met een promovendus alsmede met een oproepkracht als bedoeld in lid 12, een student-assistent als bedoeld in artikel 10.1 lid 2 en 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 gelden geen beperkingen ten aanzien van duur en aantal opvolgende dienstverbanden.
9. Voor het bepalen van de maximale duur en het aantal opvolgende dienstverbanden geldt de diensttijd en het aantal opvolgende dienstverbanden met uitzondering van:
 - a. tijd waarin werkzaamheden in het kader van opleiding worden verricht;
 - b. tijd als oproepkracht in de zin van lid 12;
 - c. tijd die ligt voor een onderbreking van langer dan zes maanden;
 - d. voor de openbare universiteiten: tijd in het kader van een onbezoldigd dienstverband.
10. Onder de tijd waarin werkzaamheden in het kader van opleiding worden verricht, wordt in ieder geval verstaan tijd doorgebracht als:
 - a. student- assistent;
 - b. promovendus;

- c. assistent in opleiding;
 - d. onderzoeker in opleiding;
 - e. leerling ter opleiding van enig beroep dan wel in verband met verdere wetenschappelijke of praktische opleiding of vorming, waaronder KNAW en EG-fellow.
11. Bij de bepaling in deze CAO van de totale duur en van het totale aantal opvolgende dienstverbanden, blijven dienstverbanden tussen werknemer en verschillende werkgevers die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijs geacht moeten worden elkaars opvolger te zijn buiten beschouwing.
 12. Onder oproepkracht in de zin van lid 8 en lid 9 sub b wordt verstaan degene die op door de werkgever te bepalen wisselende arbeidstijden incidenteel werkzaamheden verricht vallende binnen de taak van de desbetreffende eenheid.
Het betreft hier uitsluitend:
 - a. zaalwachten;
 - b. horecafuncties;
 - c. surveillanten;
 - d. enquêteurs;
 - e. taal- en sportdocenten;
 - f. correctoren;
 - g. voorlichtingsmedewerkers;
 - h. personenchauffeurs;
 - i. garderobemedewerkers
 13. Voor de bijzondere universiteiten gelden de bepalingen in dit artikel met betrekking tot mogelijke duur en aantal elkaar opvolgende dienstverbanden en met betrekking tot opvolgend werkgeverschap in afwijking van het bepaalde in art. 7: 668a BW .

Artikel 2.4 Conversie

1. Indien na het verstrijken van de volgens artikel 2.3 toegestane maximale duur van het dienstverband voor bepaalde tijd de werknemer met kennelijke instemming van de werkgever de hem opgedragen werkzaamheden voortzet, wordt vanaf dat tijdstip het dienstverband voor bepaalde tijd geacht te zijn omgezet in een dienstverband voor onbepaalde tijd.
2. Het dienstverband voor bepaalde tijd wordt geacht omgezet te zijn in een dienstverband voor onbepaalde tijd indien het aantal elkaar opvolgende dienstverbanden meer bedraagt dan het volgens artikel 2.3 toegestane aantal.

Artikel 2.5 Overgangsbepaling

In verband met de inwerkingtreding van de CAO Nederlandse Universiteiten van 1 september 2004 tot en met 31 december 2005 geldt inzake dienstverbanden voor bepaalde tijd de volgende overgangsbepaling:

1. Voor dienstverbanden afgesloten of verlengd voor 15 augustus 2005 gelden ten aanzien van de toegestane maximale duur en het toegestane maximum aantal opvolgingen de bepalingen:
 - a. uit Hoofdstuk 3 en artikel 18.6 van deel 1 van de CAO Nederlandse Universiteiten (verlenging 1 september 2003 tot en met 31 augustus 2004) voor openbare Universiteiten;
 - b. uit Hoofdstuk 3 en artikel 2.4 van deel 2 van de CAO Nederlandse Universiteiten (verlenging 1 september 2003 tot en met 31 augustus 2004) voor bijzondere Universiteiten en
 - c. in aanvulling op a en b de artikelen 2.3 lid 5 en 6 CAO Nederlandse Universiteiten van 1 september 2004 tot en met 31 december 2005.
2. Voor dienstverbanden afgesloten op of na 15 augustus 2005 gelden de bepalingen in dit hoofdstuk.

Hoofdstuk 3 Bezoldiging

Paragraaf 1 Algemeen

Artikel 3.1 Salarisbetaling

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

Artikel 3.2 Salarisschalen en salarisherziening

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

Artikel 3.3 Individuele salarisverhoging

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

Artikel 3.4 Eindejaarsuitkering

1. De werknemer heeft recht op een structurele eindejaarsuitkering van 3 % van zijn jaarsalaris met een minimum van 700 euro. Bij een deeltijd dienstverband of een dienstverband gedurende een deel van het jaar wordt het minimumbedrag naar rato aangepast.
2. De werkgever betaalt de eindejaarsuitkering in december; bij ontslag vindt betaling plaats bij de laatste salarisbetaling.

Artikel 3.5 Inschaling en loopbaanvorming

1. De werkgever bepaalt het functieprofiel, het functieniveau en de salarisschaal die voor de werknemer geldt met inachtneming van de regels van het universitair systeem van functieordenen zoals opgenomen in de bijlage bij de CAO getiteld "Universitair Functieordenen (UFO), Bijlage bij de CAO Nederlandse Universiteiten 2003-2004" en met inachtneming van de regels met betrekking tot loopbaanvorming bedoeld in artikel 6.5.
2. Bij indiensttreding van een werknemer in het kader van het Besluit in- en doorstroombanen (Stb. 1999, 591) voor langdurig werklozen die tweeëntwintig jaar of ouder is, wordt het salaris toegekend dat in de voor hem geldende reeks salarisbedragen is vermeld achter het salarisnummer 0 in tabel 1.3 Bijlage A.
3. Dit artikel is niet van toepassing op de werknemer die werkzaam is op basis van een op grond van werkgelegenheidsbevordering van overheidswege gesubsidieerde arbeidsplaats, alsmede op de leerling respectievelijk student met wie een dienstverband wordt aangegaan in het kader van een beroepsbegeleidende leerweg of hiermee vergelijkbare opleiding. In voornoemde gevallen gelden specifieke regelingen met betrekking tot de honorering van deze categorieën.

Artikel 3.6 Wijziging salarisschaal voor werknemer openbare universiteit

Anders dan bij wijze van disciplinaire maatregel als bedoeld in artikel 6.12 kan zonder voorafgaand ontslag voor een werknemer van een openbare universiteit geen salarisschaal gaan gelden met een lager maximumsalaris dan dat van de reeds voor hem geldende salarisschaal.

Artikel 3.7 Waarneming

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

Artikel 3.8 Aanloopschalen

1. Indien bij aanvang in een nieuwe functie de werknemer deze functie nog niet volledig kan vervullen, kan hij in een aanloopschaal worden ingeschaald.
2. Zodra een beoordeling tijdens de duur van de inschaling in de aanloopschaal uitwijst dat de werknemer de functie volledig vervult, wordt hij ingeschaald in de bij de functie behorende salarisschaal.
3. De aanloopschaal, zoals genoemd in lid 1 en 2, is de naast lagere salarisschaal, behalve voor salarisschaal 10 waarvoor salarisschaal 8 de aanloopschaal is.
4. De maximale duur van de inschaling in een aanloopschaal is twee jaar.
5. Indien de werknemer 6 maanden voor afloop van de in lid 4 genoemde maximale termijn de functie nog niet volledig vervult, start de werkgever het overleg met de werknemer over een ander loopbaanperspectief, binnen of buiten de instelling.

Artikel 3.9 Afwijking in bijzondere gevallen

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

Artikel 3.10 Beloning promovendus

1. Voor de promovendus gelden de salaristreden P0, P1, P2 en P3.
2. De promovendus wordt bij aanvang van het dienstverband ingedeeld in salaristrede P 0 voor de duur van 12 maanden, tenzij er bijzondere omstandigheden zijn die verlenging van de beoordelingsperiode rechtvaardigen tot in totaal maximaal 24 maanden.
3. Aan het einde van de periode genoemd in lid 2, vindt een beoordelingsgesprek plaats. Na een gunstige beoordeling wordt de promovendus ingedeeld in salaristrede P 1.
4. Elke volgende salarisverhoging vindt pas plaats na een jaarlijkse beoordeling.
5. Indien de promovendus 15 maanden na de laatste periodieke salarisverhoging nog geen jaarlijkse beoordeling gehad heeft en dit niet aan de betrokkene toe te rekenen is, vindt automatisch de volgende salarisverhoging plaats, onder handhaving van de oorspronkelijke periodiekdatum.
6. Het eindsalaris van de promovendus is gesteld op salaristrede P3, die gelijk is aan salarisschaal 10, trede 2.
7. Vervallen.
8. Partijen zien de wijzigingen in salariering van de promovendus als een niet horizontale overgang als bedoeld in de Bijlage bij deze CAO, getiteld "Universitair Functieordenen (UFO), Bijlage bij de CAO Nederlandse Universiteiten 2003-2004", met dien verstande dat voor de promovendus die op 31 augustus 2003 in dienst is, de periodiekdatum op 1 september wordt gesteld. De derdejaars promovendus die op 31 augustus 2003 in dienst is en die een oude periodiekdatum heeft na 1 september 2003 (maar voor 31 augustus 2004) behoudt deze oude periodiekdatum.
9. Aanloopschalen, zoals genoemd in artikel 3.8, zijn bij de inschaling van een promovendus niet van toepassing.

Artikel 3.11 Fiscale belastbaarheid

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

Artikel 3.12 Vakantie-uitkering

1. De werknemer heeft recht op een vakantie-uitkering van 8% van zijn bezoldiging.
2. Voor de werknemer die 22 jaar of ouder is, bedraagt de vakantie-uitkering ten minste een door partijen te bepalen bedrag per maand (zoals opgenomen in bijlage A), met dien verstande dat dit bedrag bij een onvolledige werktijd naar evenredigheid wordt verminderd.
3. Voor de werknemer die jonger is dan 22 jaar bedraagt de vakantie-uitkering ten minste het in 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%, met dien verstande dat het bedrag waarop hij aanspraak heeft bij een onvolledige werktijd naar evenredigheid wordt verminderd.
4. Wanneer de werknemer op grond van artikel 7.2 slechts een gedeelte van zijn bezoldiging geniet, wordt hij voor de toepassing van lid 1 geacht in het genot van zijn volledige bezoldiging te zijn, met dien verstande dat wanneer het feitelijke genot van de bezoldiging is teruggebracht tot het bedrag van het op de werknemer te verhalen gedeelte van de pensioenbijdrage, hij voor de toepassing van lid 1 wordt geacht geen bezoldiging te genieten.
5. De werkgever betaalt de vakantie-uitkering eenmaal per jaar over de periode van twaalf maanden die is aangevangen met de maand juni van het voorafgaande kalenderjaar.
6. Bij ontslag van de werknemer vindt betaling plaats over het tijdvak, dat ligt tussen het einde van de laatst verstreken periode waarover de vakantie-uitkering is betaald en de datum van het ontslag.

Artikel 3.13 Functioneringstoelage

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

Artikel 3.14 Arbeidsmarkttoelage

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

Artikel 3.15 Waarnemingstoelage

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

Artikel 3.16 Toelage op andere gronden

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

Artikel 3.17 Intrekken toelage

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

Artikel 3.18 Garantietoelage minimumloon

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

Paragraaf 2

Artikel 3.19 Dienstjubileum

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

Artikel 3.20 Gratificatie arbeidsprestaties

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

Artikel 3.21 Tegemoetkomingsregeling onkosten i.v.m. arbeid algemeen

1. De werkgever stelt in overleg met het lokaal overleg regels voor een tegemoetkoming in de kosten van:
 - a. reis-, verhuis- en pensionkosten in verband met indiensttreding of overplaatsing van de werknemer
 - b. reis- en verblijfkosten in verband met dienstreizen.
2. Op de in lid 1 genoemde (nadere) regels is artikel 10.9 van toepassing.

Artikel 3.22 Tegemoetkomingsregeling onkosten i.v.m. arbeid

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

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

Artikel 3.23 Beroepskosten

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

Artikel 3.24 Indexering

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

Paragraaf 3

Toelagen bijzondere diensten

Artikel 3.25 Toelage voor arbeid op ongebruikelijke werktijden

1. De werkgever kent aan de werknemer, niet zijnde een werknemer wiens functie is ingedeeld in een functieprofiel behorend tot de functiefamilie Onderwijs en Onderzoek en voor wie een lagere salarisschaal geldt dan schaal 11, die anders dan bij wijze van overwerk in opdracht arbeid verricht binnen de in het tweede lid genoemde tijden, een toelage toe.
2. Met inachtneming van het gestelde in lid 4 bedraagt de extra vergoeding per gewerkt uur een percentage van het salaris per uur dat voor de werknemer geldt:
 - a. 40% voor de uren op maandag tot en met vrijdag tussen 0.00 en 7.00 uur en tussen 18.00 uur en 24.00 uur en de uren op zaterdag.
 - b. 75% voor de uren op zondag en feestdagen.
3. De genoemde percentages worden berekend over ten hoogste het salaris per uur van schaal 7 nummer 10.
4. Voor een werknemer van een Openbare universiteit die na 1 april 1997 in dienst is getreden, of voor een werknemer van een Bijzondere universiteit die na 1 januari 2006 in dienst is getreden, kan de werkgever in overleg met de werknemer afzien van de in lid 1 genoemde toelage, mits de werktijden liggen binnen de grenzen van de bedrijfstijd, zoals omschreven in artikel 4.3 en mits het gaat om vaste werktijden.

Artikel 3.26 Afbouw toelage voor arbeid op ongebruikelijke werktijden

1. De werkgever kent bij wijze van overgangsregeling een aflopende toelage toe aan de werknemer van wie de vergoeding als bedoeld in artikel 3.25 buiten zijn toedoen blijvend wordt verlaagd als gevolg van de beëindiging of vermindering van een toelage, die minimaal twee jaar, zonder een onderbreking als bedoeld in lid 6, voor beëindiging heeft bestaan.
2. Er is aanspraak op een aflopende toelage over een periode van maximaal één vierde deel van het aantal maanden waarin de toelage heeft bestaan, met een maximum van 36 maanden. De aflopende toelage wordt in drie periodes van maximaal 12 maanden uitbetaald en bedraagt respectievelijk 75%, 50% en 25% van de verlaging van de toelage.
3. De werkgever kent een blijvende toelage toe aan de werknemer van vijftig jaar of ouder van wie de toelage een blijvende verlaging ondergaat als gevolg van het buiten zijn toedoen beëindigen of verminderen van een minimaal vijftien jaar zonder wezenlijke onderbreking bestaande toelage.
4. Indien de werkgever tijdens de periode van afbouw van een toelage aan de werknemer een nieuwe toelage toekent, zoals bedoeld in 3.25, dan wordt de afbouwtoelage verminderd met de nieuw ontvangen toelage.
5. Voor de toepassing van leden 1, 2 en 3 dient de verlaging van de toelage ten minste 3% te bedragen van de som van het salaris en de toelagen bedoeld in artikelen 3.13 lid 2 en 3.16.
6. Onder een wezenlijke onderbreking wordt verstaan een onderbreking, anders dan door ziekte, van langer dan 2 maanden.
7. De werkgever kan een bepaalde groep werknemers van 55 jaar en ouder die een toelage als bedoeld in artikel 3.25 genoot, en van wie de bezoldiging een blijvende verlaging ondergaat als gevolg van het wegvallen van bedoelde toelage, een toelage toekennen overeenkomstig door de werkgever te stellen regels.

Artikel 3.27 Bereikbaarheids- en aanwezigheidsdienst

1. De werkgever kent de werknemer, niet zijnde een werknemer wiens functie is ingedeeld in een functieprofiel behorend tot de functiefamilie Onderwijs en Onderzoek en voor wie een lagere salarisschaal geldt dan schaal 11, die buiten de werktijden die voor hem gelden op grond van een werktijdregeling als bedoeld in artikel 4.2, volgens schriftelijke opdracht van de werkgever zich

regelmatig of vrij regelmatig bereikbaar en beschikbaar moet houden om bij oproep arbeid te verrichten, een toelage toe.

2. De toelage bedraagt per vol uur bereikbaarheid 10 % van het salaris per uur dat voor de werknemer geldt, doch niet meer dan van het maximumsalaris van salarisschaal 3.
3. De toelage, die op grond van lid 2 is berekend wordt verhoogd met 25% indien er sprake is geweest van een aanwezigheidsdienst.
4. Bij het verrichten van spoedeisend werk wordt toepassing gegeven aan het gestelde in artikel 3.28 met inachtneming van het volgende:
 - a. bij bereikbaarheidsdienst vangt het overwerk aan vanaf het moment waarop de werknemer zijn verblijfplaats buiten het terrein van de universiteit verlaat en eindigt het overwerk zodra hij zijn verblijfsplaats buiten het terrein van de universiteiten weer heeft bereikt, waarop een afronding op halve uren plaatsvindt en minimaal 2 uur overwerk wordt vergoed.
 - b. bij elke periode waarin de werknemer tijdens de aanwezigheidsdienst wordt opgeroepen om arbeid te verrichten, vindt voor de bepaling van de omvang van het overwerk een afronding naar boven op halve uren plaats.

Artikel 3.28 Overwerk

1. De werkgever kent aan de werknemer, niet zijnde een werknemer wiens functie is ingedeeld in een functieprofiel behorend tot de functiefamilie Onderwijs en Onderzoek die in opdracht van de werkgever overwerk verricht en voor wie een lagere salarisschaal geldt dan schaal 11, een vergoeding toe.
2. onder overwerk wordt verstaan: arbeid buiten de werktijden die gelden voor de werknemer, voor zover daardoor het aantal arbeidsuren dat voor hem per werkperiode is vastgesteld, wordt overschreden. De werkperiode wordt gesteld op één week.
3. De vergoeding voor overwerk bestaat uit verlof, gelijk aan de duur van het overwerk plus extra verlof of indien het dienstbelang zich hiertegen verzet een bedrag in geld.
4. Het extra verlof of het bedrag in geld bedraagt een percentage van de duur van het overwerk van het voor de werknemer geldende salaris per uur, te weten:
 - a. 25% voor de overwerkuren op maandag tot en met vrijdag tussen 7 en 18 uur;
 - b. 50% voor de overwerkuren op maandag tot en met vrijdag voor 7 uur of na 18 uur en de uren op zaterdag tussen 0 en 16 uur;
 - c. 100% voor de overwerkuren op zaterdag na 16 uur en de overwerkuren op zon- of feestdagen.
5. Voor overwerk dat gedurende minder dan een half uur aansluitend aan de vastgestelde dagelijkse werktijd wordt verricht, wordt geen vergoeding toegekend.
6. Geen overwerkvergoeding wordt genoten door andere, door de werkgever in overeenstemming met het lokaal overleg aangewezen, categorieën medewerkers.
7. De werknemer wordt op zijn verzoek vrijgesteld van het verrichten van overwerk, indien er naar het oordeel van de werkgever sprake is van bijzondere omstandigheden, die het verrichten van extra arbeid beletten.

Artikel 3.29 Garantierегeling 2005

1. Met de in dit artikel genoemde oude toelage wordt bedoeld:

In de CAO-NU 2004-2005: voor de werknemer in dienst van de bijzondere universiteiten de toelage op grond van de artikelen 3.25.4 en 3.27.2.

In de CAO-NU 2004-2005: voor de werknemer in dienst van de openbare universiteiten de toelage op grond van de artikelen 3.25 en 3.27.

Met de in dit artikel genoemde nieuwe toelage wordt bedoeld: de toelage op grond van de artikelen 3.25 en 3.27 van de CAO-NU 2006-2007.
2. Met de in dit artikel genoemde periode van 2 jaar wordt bedoeld de periode van 2 jaar voorafgaand aan 1 januari 2006 en zonder een onderbreking van langer dan 2 maanden, anders dan door ziekte.
3. Met het in dit artikel bedoelde jaarsalaris wordt bedoeld het jaarsalaris plus toelagen op grond van art. 3.13, lid 2, en 3.16 op 31 december 2005.

4. Deze garantieregeling geldt voor de werknemer die op 31 december 2005 in dienst was en minimaal gedurende de periode van 2 jaar een toelage heeft ontvangen.
5. Een werknemer voor wie, berekend over de periode van 2 jaar, het verschil op jaarbasis tussen de oude en de nieuwe toelage, uitsluitend als gevolg van de inwerkingtreding van deze CAO, minimaal 3 procent bedraagt van het jaarinkomen, heeft ter compensatie recht op een maandelijkse garantietoelage.
6. De hoogte van de garantietoelage is gelijk aan het maandgemiddelde van de ontvangen toelagen over de periode van 2 jaar.
7. De werknemer bedoeld in lid 5 heeft tot 1 april 2006 eenmalig de keuze tussen de nieuwe toelage of de garantietoelage. Deze werknemer behoudt tot 1 april 2006 de oude toelage.
8. Wanneer de werknemer op basis van vrijwilligheid een andere functie aanvaardt, vervalt de garantietoelage.
9. Wanneer de werknemer op eigen verzoek zijn arbeidspatroon wijzigt, wordt de garantietoelage naar evenredigheid van de wijziging van het arbeidspatroon verminderd. Bedraagt de verminderde garantietoelage minder dan 3 procent van het jaarinkomen, dan vervalt de garantietoelage.

Hoofdstuk 4

Paragraaf 1 arbeidsduur en werktijden

Artikel 4.1 Volledige arbeidsduur

De volledige arbeidsduur per week bedraagt 38 uren.

Artikel 4.2

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

Artikel 4.3 Bepaling bedrijfstijd en afwijkende werktijden

1. De 38-urige werkweek wordt ingevuld binnen een bedrijfstijd van 78 uren.
2. Onder bedrijfstijd wordt verstaan de uren op maandag tot en met vrijdag van 7.00 tot 21.00 uur resp. van 8.00 tot 22.00 uur en de uren op zaterdag van 7.00 tot 15.00 uur respectievelijk van 8.00 tot 16.00 uur.
3. Indien de bedrijfsvoering dit naar het oordeel van de werkgever vereist, is de werknemer verplicht overwerk, onregelmatige dienst of bereikbaarheids- en aanwezigheidsdienst of verschoven dienst te verrichten.

Artikel 4.4 Omvang individuele arbeidsduur

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

Artikel 4.5 60+regeling

1. De werkgever kan aan de werknemer die zestig jaar of ouder is, op zijn verzoek toestemming verlenen om dagelijks een half uur korter te werken op dagen waarop zijn arbeidsduur minimaal 8 uur bedraagt.
2. Bij deelname aan een seniorenregeling bestaat geen aanspraak op de in het eerste lid bedoelde werktijdverkorting.

Paragraaf 2 Vakantie

Artikel 4.6 Vaststelling vakantie bijzondere universiteiten

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

Artikel 4.7 Vakantie

1. Het aantal vakantiedagen per kalenderjaar bedraagt bij een volledige werktijd 31 dagen van 8 uren. Het in de vorige zin genoemde aantal bedraagt 29 dagen van 8 uur voor werknemers die geboren zijn voor 1 januari 1950 en die sinds 1 april 1997 onafgebroken in dienst zijn geweest bij een bij het ABP aangesloten werkgever (en daarmee vallen onder de overgangsmaatregelen VUT/FPU van 1 april 1997).
2. De werknemer krijgt op zijn verzoek in elk kalenderjaar vakantie met behoud van bezoldiging en met inachtneming van het op grond van dit artikel bepaalde. De vakantie wordt slechts verleend, voor zover de belangen van de instelling zich daartegen niet verzetten.
3. Met inachtneming van het bepaalde in dit artikel kan de werkgever in overeenstemming met het lokaal overleg nadere regels vaststellen.
4. Tot de in het derde lid bedoelde regels behoren regels over betaling tijdens de vakantie van toelagen als bedoeld in artikel 3.25, 3.27. Op deze (nadere) regels is artikel 10.9 van toepassing.
5. Het verzoek van een werknemer om vakantie op te nemen op een voor hem in verband met zijn religieuze opvattingen geldende feestdag, wordt ingewilligd tot een maximum van vijf dagen per jaar, tenzij het dienstbelang zich hiertegen verzet.
6. Na overeenstemming met het lokaal overleg kan de werkgever maximaal 7 dagen per jaar aanwijzen als collectieve sluitingsdag, waarop de werknemer vakantie dient te op nemen voor het aantal uren dat hij zonder collectieve sluiting op die dag zou hebben gewerkt.
7. Na instemming met het lokaal overleg kunnen, indien er sprake is van een solistische functie, of een functie in een kleine werkeenheid, maximaal 7 vakantiedagen worden omgezet in extra werkdagen, uit te betalen met inachtneming van artikel 5.7 lid 2.
8.
 - a. De werknemer neemt de vakantie op in het jaar waarin de aanspraak is ontstaan. Met inachtneming van de tweede zin van lid 2 stelt de werkgever de werknemer daartoe in staat. Het is de werknemer uitsluitend toegestaan vakantietegoeden over een jaargrens mee te nemen indien daarover een afspraak met de werkgever is gemaakt.
 - b. Indien de werknemer zijn totale vakantietegoed in een jaar niet in zijn geheel opneemt, maakt hij, ter voorkoming van problemen in de bedrijfsvoering van de instelling en ter voorkoming van verlofstuwmeren, afspraken met de werkgever over hoe het tegoed wordt opgenomen, door:
 - toepassing van de meerjaren spaarvariant genoemd in artikel 5.5;
 - toepassing van de flexibele werkduur, zoals opgenomen in artikel 5.6 in het daarop volgend jaar, met verlaging van het feitelijk aantal arbeidsuren per week, totdat het verloftegoed is opgenomen;
 - een andere afspraak die het tegoed reduceert.
 - c. Indien de werknemer op 1 juli nog geen afspraken, als bedoeld onder a of b, met de werkgever heeft gemaakt, kan de werkgever een periode van vakantie vaststellen van

maximaal vier maal de voor de werknemer geldende arbeidsduur per week.

De uitkomsten onder b en c worden schriftelijk door de werkgever bevestigd.

9. Na overeenstemming met het lokaal overleg kan de werkgever een van het vorige lid afwijkende of aanvullende afspraak maken ter voorkoming van verlofstuwmeren.
10. De werkgever heeft de mogelijkheid ten aanzien van de werknemer of groepen van werknemers die voor 1 september 2003 jaarlijks ADV valuteerde(n), lokaal af te spreken dit beleid te continueren. Het in lid 1 genoemde vakantietegoed van de werknemer wordt dan verminderd met het aantal gevaluteerde dagen.
11.
 - a. De werknemer die de bedongen arbeid in zijn geheel niet verricht wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid, verwerft aanspraak op vakantie over de periode waarin de arbeid wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid niet werd verricht tot een maximum van zes maanden, met dien verstande dat tijdvakken worden samengeteld als zij elkaar met een onderbreking van minder dan een maand opvolgen. De werknemer die de bedongen arbeid slechts voor een gedeelte van de overeengekomen arbeidsduur wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid niet verricht, verwerft slechts aanspraak op vakantie die een evenredig gedeelte bedraagt van datgene waarop hij recht zou hebben gehad als hij gedurende de volledige overeengekomen arbeidsduur arbeid zou hebben verricht. Indien de ziekte of arbeidsongeschiktheid door opzet van de werknemer is ontstaan verwerft de werknemer geen aanspraak op vakantie.
 - b. Onverminderd het bepaalde onder a, blijft bij langdurige ziekte of arbeidsongeschiktheid de voorafgaand aan de eerste dag van ziekte c.q. arbeidsongeschiktheid tussen de werknemer en werkgever geldende afspraak over de invulling van de flexibele werkduur van kracht, ook indien in de periode van langdurige ziekte of arbeidsongeschiktheid de termijn van de afspraak wordt overschreden. De verrekening van de met de afspraak gemoeide verlofdagen met het verloftegoed wordt begrensd tot en met zes maanden na de eerste ziektedag.

Artikel 4.8

Voor werknemers van bijzondere universiteiten wordt in het kader van leeftijdsbewust personeelsbeleid, uitgaande van een volledige arbeidsduur, het aantal vakantiedagen in artikel 4.7 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

Paragraaf 3 Verlof, niet-zijnde vakantieverlof

Artikel 4.9 Verlof op feestdagen

1. Als feestdagen gelden: Nieuwjaarsdag, Goede Vrijdag, Eerste Paasdag, Tweede Paasdag, 5 mei, Hemelvaartsdag, Eerste Pinksterdag, Tweede Pinksterdag, Eerste en Tweede Kerstdag, Koninginnedag en andere daartoe in overeenstemming met het lokaal overleg vastgestelde dagen.

2. Op genoemde feestdagen wordt in beginsel niet gewerkt. Als het belang van de instelling dit onvermijdelijk maakt, kan hiervan worden afgeweken.
3. Als de instelling op een daartoe aangewezen kerkelijke of nationale, landelijke, regionaal of plaatselijk erkende of op een in overleg met het lokaal overleg vastgestelde feest- of gedenkdag is gesloten, geniet de werknemer verlof voor zover het belang van de instelling niet anders vereist.
4. Verlof op een in het eerste lid genoemde feestdag wordt verleend met behoud van bezoldiging.

Artikel 4.10 Verlof bij ziekte

De werknemer die wegens ziekte geheel of gedeeltelijk verhinderd is zijn arbeid te verrichten, geniet van rechtswege geheel of gedeeltelijk verlof overeenkomstig het bepaalde in de ZANU.

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

1. Op verlof in verband met zwangerschap, bevalling, adoptie en pleegzorg, op calamiteiten- en ander kortdurend verzuimverlof, op kortdurend en langdurend zorgverlof en op ouderschapsverlof zijn van toepassing:
 - a. de bepalingen van de Wet arbeid en zorg, voor zover daarvan niet wordt afgeweken in deze CAO;
 - b. het bepaalde in deze paragraaf;
 - c. nadere regels die de werkgever kan vaststellen in overeenstemming met het lokaal overleg.
2. Op de in lid 1 onder c genoemde (nadere) regels is artikel 10.9 van toepassing.

Artikel 4.12 Verlof bij zwangerschap en bevalling

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

Artikel 4.13 Verlof ten behoeve van adoptie en pleegzorg

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

Artikel 4.14 Zorgverlof

1. Bij ziekte van de partner, ouders of kinderen (stief-, schoon- of pleegfamilieleden daaronder begrepen), waarvoor thuisverpleging en/of verzorging noodzakelijk is, heeft de werknemer die de verzorging en/of verpleging op zich neemt recht op buitengewoon verlof al dan niet met behoud van bezoldiging.
2. Met overeenkomstige toepassing van de Wet arbeid en zorg behoudt de werknemer in elke periode van 12 achtereenvolgende maanden gedurende ten hoogste twee maal de arbeidsduur per week, recht op 70% van het loon, maar tenminste op het voor hem geldende

wettelijke minimumloon, en ten hoogste 70% van het maximum dagloon als bedoeld in artikel 9 eerste lid van de Coördinatiewet sociale verzekering.

3. Het verlof dat de periode genoemd in lid 2 te boven gaat, wordt toegekend tenzij het dienstbelang zich daartegen verzet.

Artikel 4.15 Calamiteiten en ander kort verzuim verlof

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

Artikel 4.16a Sabbatical leave

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

Artikel 4.16b Levensloop

1. Een werknemer die gebruik wil maken van zijn levenslooptegoed heeft, voorzover dat in overeenstemming is met de fiscale regelgeving en de Levensloopregeling van de instelling, het recht om hiervoor verlof op te nemen.
2. De werkgever stelt in overeenstemming met het Lokaal Overleg een Levensloopregeling vast, op basis van de landelijk vastgestelde kaders.

Artikel 4.17 Lokale regels inzake buitengewoon verlof, waaronder vakbondsverlof

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

Artikel 4.18 Overig buitengewoon verlof

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

Artikel 4.19 Gevolg van niet-hervatting van het werk

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

Paragraaf 4 Seniorenregeling

Artikel 4.20

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

- a. Seniorenregeling 2006: geldig vanaf 1 januari 2006, opgenomen in Hoofdstuk 4 paragraaf 4 (artikelen 4.21 tot en met 4.23);
- b. Seniorenregeling 2004: geldig vanaf 1 januari 2004, opgenomen in Bijlage B paragraaf 5;
- c. Algemene Seniorenregeling 1998: Geldig vanaf 1 augustus 1998 tot en met 31 december 2003, opgenomen in Bijlage B paragraaf 1;
- d. Leeftijdsbewust kwaliteitsbeleid: Geldig vanaf 1 augustus 1998 tot 1 augustus 2003, regeling opgenomen in Bijlage B paragraaf 2;
- e. SUM: geldig van 1 april 1997 tot 1 augustus 1998, overgangsrecht opgenomen in Bijlage B paragraaf 3.

Artikel 4.21 Seniorenregeling 2006

1. Om werknemers langer in het arbeidsproces te betrekken bestaat behoefte 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 .
2. Per 1 januari 2006 is de Seniorenregeling 2004 vervangen door de hier omschreven Seniorenregeling 2006. Werknemers die gebruik maken van de Seniorenregeling 2006 behouden alle rechten uit die regeling tot het bereiken van de 65-jarige leeftijd,
3. De Seniorenregeling 2006 betreft een periode waarin werknemers recht krijgen op een 4-daagse werkweek met behoud van het voltijds dienstverband en volledig salaris en met inlevering van een aantal arbeidsvoorwaarden. Het dienstverband eindigt bij het bereiken van 65-jarige leeftijd, zoals genoemd in de artikelen 8.4 lid 7 en 8.11 lid 4.

Artikel 4.22 Opbouw van de Seniorenregeling 2006

1. Vanaf het bereiken van de 59-jarige leeftijd heeft een voltijds werknemer volgens de bepalingen van dit artikel recht op een werkweek waarin 4 dagen ad 8 uren gewerkt worden en het volledig salaris gehandhaafd blijft, indien:
 - de werknemer gedurende de voor hem vastgestelde periode afstand doet van aanspraken op eventuele seniorendagen;
 - zijn aanspraak op vakantieverlof wordt teruggebracht tot 20 vrij opneembare dagen ad 8 uur.

Onder de in lid 1 en 2 genoemde vrij opneembare dagen worden niet verstaan de collectief aangewezen dagen.

2. In afwijking van 4.21 lid 2 en 3 en B.9 lid 2 kan de werknemer die op grond van de Seniorenregeling 2004 of de Seniorenregeling 2006 gebruik maakt van de mogelijkheid van de 4-daagse werkweek, zoals omschreven in lid 1, tot uiterlijk 30 juni 2006 met de werkgever een tijdstip overeenkomen waarop de werknemer drie dagen ad 8 uur per week gaat werken. Hierbij gelden de navolgende voorwaarden:
 - de werknemer doet afstand van zijn aanspraken op seniorendagen;
 - de aanspraak op vakantieverlof wordt teruggebracht tot 15 vrij opneembare dagen ad 8 uur;
 - het salaris wordt verminderd met 10%;
 - alle aan salaris gerelateerde uitkeringen worden gebaseerd op 90%; en,
 - de grondslag voor pensioenopbouw (inclusief FPU) en sociale verzekeringen (waaronder (B)WNU en ZANU) blijft gehandhaafd op 100%.Afspraken die na 30 juni 2006 gemaakt zijn, geven geen recht op de hiervoor genoemde 3-daagse werkweek.
Het tijdstip waarop de 3-daagse werkweek aanvangt kan ingaan na 30 juni 2006.
3. Het dienstverband van werknemers, die gebruik gemaakt hebben van de onder lid 2 genoemde 3-daagse werkweek, eindigt na afloop van de maximumperiode van 1 jaar.
4. Voor werknemers met een dienstverband voor minder dan de volledige werktijd geldt artikel 1.4 lid 5 voor de toepassing van de seniorenregeling. Zodra de regeling leidt tot een feitelijke beschikbaarheid van minder dan 3 dagen per week kan de werkgever, als het belang van de functie vervulling daarmee wordt gediend, in overleg met de werknemer de compensatie in vrije tijd vastleggen op jaarbasis in plaats van op weekbasis.
5. Tenzij anders overeengekomen worden extra inkomsten uit arbeid of bedrijf, verworven tijdens de periode genoemd in lid 1 met het salaris verrekend; indien dergelijke inkomsten worden verworven tijdens de periode genoemd in lid 2 worden deze met het salaris verrekend voor zover deze meer bedragen dan de in dat lid genoemde 10%.
6. In verband met lid 1 en 2 worden tussen werkgever en werknemer tijdig afspraken gemaakt over evenredige taakvermindering. Deze afspraken worden jaarlijks herbevestigd. Het doel van deze afspraken is dat de inzet van de oudere werknemer zich concentreert op de taken waarin hij het best presteert, respectievelijk waarvoor hij het meeste interesse heeft, dan wel de taken waarbij hij de meeste waarde voor de instelling heeft.

Artikel 4.23 Rechthebbenden

De werknemer die deelneemt aan een seniorenregeling genoemd in bijlage B, is van deelname aan de seniorenregeling 2006 uitgesloten.

Hoofdstuk 5

Keuzemodel

Artikel 5.1 Randvoorwaarden

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

Artikel 5.2 Definities

1. Onder bronnen worden de arbeidsvoorwaarden verstaan 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 5.3 Bronnen

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

Artikel 5.4 Doelen

1. De werknemer kan kiezen uit de navolgende doelen in tijd en geld:
 - a. extra dagen;
 - b. extra werkgeversbijdrage voor kinderopvang en/of buitenschoolse opvang en/of gastouderschap;
 - c. fiscale vrijstellingsmogelijkheden;
 - d. extra inkomen, al dan niet voor extra storting op een levensloprekening, te maximeren op een bedrag overeenkomend met 5 dagen per boekjaar;
 - e. extra opbouw FPU/OP/IP/NP volgens de regels van het ABP-pensioenreglement;
 - f. een flexibele werkduur, zoals genoemd in artikel 5.6, indien aan de gestelde vereisten wordt voldaan;
 - g. vakbondscontributie;
2. Ingeval onder het doel genoemd onder lid 1 sub a wordt begrepen het meerjaren spaarmodel van artikel 5.5, verlenging ouderschapsverlof of verlof voor het volgen van een studie of opleiding, mogen deze doelen over een periode van meer dan een jaar worden opgebouwd of, ingeval dat het genoemde verlof wordt genoten voordat het is opgebouwd, worden afgelost.
3. In het lokaal overleg kunnen nadere afspraken gemaakt worden over invoering van extra doelen en/of verruiming van de mogelijkheden voor storting op een levensloprekening.

Artikel 5.5 Meerjaren spaarmodel

1. Gedurende minimaal 3 en maximaal 5 jaar kunnen jaarlijks, naast de verlofdagen genoemd in artikel 5.3 lid 1 sub a, nog 9 extra verlofdagen worden opgespaard ten behoeve van een langdurige, aaneengesloten verlofperiode. De duur van het aaneengesloten langdurig verlof is tenminste gelijk aan het aantal dagen dat in de gekozen periode is gespaard. Artikel 5.7 lid 3 is van overeenkomstige toepassing.
2.
 - a. Indien de verlofdagen worden opgenomen ten behoeve van een sabbatical leave, verleent de werkgever bij opname van de opgespaarde dagen een premie in tijd en/of geld.
 - b. Partijen verstaan onder sabbatical leave een langere verlofperiode, waarbinnen de werknemer algemeen of gericht aandacht besteedt aan de eigen employability.
 - c. Als er naar het oordeel van de werkgever sprake is van aanwending ten behoeve van een sabbatical leave en er (ook) sprake is van een bedrijfsbelang, dan komen werkgever en werknemer vooraf op individuele basis overeen:
 1. de wijze van invulling en opname van het verlof;
 2. de duur;
 3. de hoogte van de toe te kennen premie;
 4. eventuele nadere voorwaarden.
3. In het Lokaal Overleg worden afspraken gemaakt over de samenloop van het meerjaren spaarmodel en de Levensloopregeling van de instelling, en kunnen nadere afspraken gemaakt worden over criteria voor de toepassing van deze modaliteit en voor de bandbreedten die voor eventuele toe te kennen premies in tijd en/of geld worden gehanteerd.
4. Tenzij anders overeengekomen, worden de in het meerjaren spaarmodel opgespaarde verlofdagen uiterlijk opgenomen binnen een jaar na afloop van de spaarperiode. Niet opgenomen verlofdagen vervallen na verloop van vijf jaren na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak in het spaarmodel is ingebracht.
5. Bij beëindiging van het dienstverband dienen de opgespaarde verlofdagen direct voorafgaand hieraan te worden opgenomen. Indien en voorzover dit niet mogelijk is, vindt uitbetaling plaats. Deze uitbetaling geschiedt onder de condities als vermeld in artikel 5.7 lid 2.

Artikel 5.6 De flexibele werkduur

1. Een werknemer heeft recht op een flexibele werkduur, tenzij het belang van de bedrijfsvoering zich hiertegen verzet.
2. De flexibele werkduur houdt in dat de werknemer een afspraak maakt met zijn leidinggevende over een werktijd per week die afwijkt van de volgens artikel 4.1 gebruikelijke volledige werktijd van 38 uren per week. De afwijking bedraagt 2 uren per week, waarvoor de werknemer op jaarbasis 12 verlofdagen inlevert bij een korter dan standaard werkduur, dan wel extra ontvangt bij een langer dan standaard werkduur. De maximale arbeidsduur per week bij toepassing van de flexibele werkduur is 40 uren. Een mogelijke uitwerking van de variaties en gevolgen voor de verlofdagen is in Bijlage G opgenomen.
3. Onderdeel van de afspraak tussen werkgever en werknemer over toepassing van de flexibele werkduur kan zijn, dat perioden worden afgesproken waarin de werknemer meer uren of minder uren per week werkt om pieken of dalen in werkaanbod op te vangen.
4. Na overeenstemming in het Lokaal Overleg kan worden gekozen voor een andere invulling van de in lid 2 genoemde flexibele werkduur.
5. De afspraak tussen de individuele werknemer en werkgever over de invulling van de flexibele werkduur wordt gemaakt voor de duur van een jaar. Als zich gedurende deze periode onvoorziene omstandigheden voordoen die tot wijziging van de afspraak nopen, treden de werkgever en de werknemer daarover met elkaar in overleg.
6. Indien toepassing van de flexibele werkduur leidt tot extra verlofdagen, worden deze gelijkgesteld aan verlof als bedoeld in artikel 4.7. Een en ander laat onverlet het gestelde in artikel 4.7 lid 8. Indien toepassing van de flexibele werkduur leidt tot extra verlofdagen, kunnen deze niet als bron in het keuzemodel worden ingezet, totdat het keuzemodel bij de instelling hierop is aangepast.

Artikel 5.7 De waarde van bronnen en doelen

1. De waarde van bronnen en doelen in tijd wordt in de standaard van één werkdag of verlofdag van 8 uren uitgedrukt.
2. De waarde van een verlofdag van 8 uren, indien er een ruil plaats vindt met een bron of doel in geld is door partijen bepaald op 5.1% van het maandsalaris bij een volledige werktijd. In dit percentage is opgenomen 8% vakantie-uitkering en 3% structurele eindejaarsuitkering.
3. Bij doelen die in een later boekjaar worden genoten zal een verlofdag waardevast een dag blijven.

Artikel 5.8 De keuze

1. De werkgever stelt nadere regels vast voor het moment en de wijze waarop werknemers voorafgaand aan het desbetreffende boekjaar jaarlijks hun keuze kenbaar kunnen maken.
2. De keuze van de werknemer kan uitsluitend betrekking hebben op één boekjaar, tenzij in het model de keuzemogelijkheid uitdrukkelijk tot meerdere boekjaren is aangegeven.

Artikel 5.9 De beslissing

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

Artikel 5.10 Slotbepaling

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

Hoofdstuk 6 Personeelsbeleid

Paragraaf 1 Dienstverband en instrumenten personeelsbeleid

Artikel 6.1 Sollicitatieprocedure

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

Artikel 6.2 Medische keuring

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

Artikel 6.3 Aandacht groepen met achterstand

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

Artikel 6.4 Benoemingseisen

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

Artikel 6.5 Loopbaanvorming

1. Het sociaal beleid van de instellingen zal zich richten op het bevorderen van ontplooiingsmogelijkheden en loopbaanperspectief. Blijvende inzetbaarheid van de werknemers vormt hierbij een aandachtspunt. Mobiliteit zowel binnen als buiten de eigen instelling is hierbij essentieel.
2. De werkgever stelt een loopbaanbeleid vast.
3. Aan iedere werknemer met een dienstverband voor bepaalde tijd van twee jaar of meer zal de gelegenheid worden geboden een loopbaanadvies in te winnen bij een professionele

organisatie. De kosten van dit advies zijn voor rekening van de werkgever. Deze mogelijkheid zal op een zodanig tijdstip worden geboden dat de inhoud bruikbaar is voor een individueel begeleidingstraject, gericht op het vermeerderen van de kansen op de interne of externe arbeidsmarkt.

4. Iedere werknemer met een dienstverband voor onbepaalde tijd heeft minimaal eenmaal per vijf jaar recht op een loopbaanadviesgesprek zo mogelijk af te ronden met een advies over de loopbaanontwikkeling, te voeren met een op dit terrein deskundige.

Artikel 6.6 Jaargesprek

1. De werknemer heeft recht op een, met inachtneming van door de werkgever nader te stellen regels, jaarlijks gesprek met zijn direct leidinggevende over de wijze waarop, met inachtneming van het functioneren in het afgelopen tijdvak, de werknemer gedurende een af te spreken toekomstig tijdvak zijn functie zal vervullen alsmede de voorwaarden waaronder dat dient te geschieden.
2. Deze gesprekken zullen plaatsvinden in een open sfeer met gelijkwaardige inbreng van beide partijen; te maken afspraken en worden schriftelijk vastgelegd en geëvalueerd.
3. Meerjarige loopbaanontwikkelingsdoelstellingen en –afspraken worden vastgelegd in een persoonlijk ontwikkelplan. In het jaargesprek wordt onder meer aandacht besteed aan de voorziene loopbaan- en persoonlijke ontwikkeling en de daarbij noodzakelijke scholing alsmede de termijnen waarbinnen deze gerealiseerd zal worden. Deze afspraken en doelstellingen worden schriftelijk vastgelegd en geëvalueerd.

Artikel 6.7 Beoordeling

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

Artikel 6.8 Opleidings- en begeleidingsplan promovendus

1. De werkgever ziet er op toe dat, na overleg met de promovendus en in overeenstemming met de aangewezen begeleider dan wel de promotor voor de promovendus een op hem afgestemd opleidings- en begeleidingsplan wordt vastgesteld, en dat dit plan binnen 3 maanden na de aanvang van het dienstverband aan de promovendus wordt uitgereikt.
2. Het opleidings- en begeleidingsplan wordt tegen het einde van het eerste jaar nader ingevuld voor de verdere duur van het dienstverband en wordt 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 promovendus optreedt als begeleider, dat wil zeggen onder wiens toezicht de promovendus werkzaam is en wie de promotor is. Indien de begeleider niet de promotor is, wordt bovendien vastgelegd dat de promovendus bij de aanvang van het promotie-onderzoek alsmede op die momenten die beslissend zijn voor de voortgang van het onderzoek, doch ten minste eenmaal per jaar, een gesprek heeft over het promotie-onderzoek met de promotor;
 - c de omvang in uren per maand van door de aangewezen begeleider te geven persoonlijke begeleiding waarop de promovendus tenminste recht heeft

Artikel 6.9 Scholing

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

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

2. De werkgever kan de werknemer verplichten tot het volgen van een studie of opleiding, indien dit noodzakelijk is voor een goede vervulling van de huidige of een toekomstige functie. De werkgever zal de noodzakelijke faciliteiten aan de werknemer verlenen.
3. De werknemer heeft recht op scholing en kan de werkgever op grond daarvan verzoeken hem faciliteiten te verlenen voor het volgen van een studie of opleiding.
4. Indien het in lid 3 genoemde verzoek betrekking heeft op een studie of opleiding die noodzakelijk is voor een goede ontwikkeling van de werknemer binnen zijn functie, zal de werkgever faciliteiten verlenen.
5. Als dit bijdraagt tot de loopbaanontwikkeling van de werknemer, zal de werkgever, ook indien er slechts een geringe relatie bestaat tussen de studie of opleiding en de huidige of een toekomstige functie, faciliteiten aan de werknemer verlenen.
6. De werkgever stelt nadere regels vast rond terugbetaling van de kosten van een studie of opleiding en kan nadere regels vaststellen betreffende de verlening van faciliteiten zoals genoemd in lid 5.
7. Op de in lid 6 genoemde (nadere) regels is artikel 10.9 van toepassing.

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

Artikel 6.10 algemeen

De werkgever kan disciplinaire maatregelen opleggen.

Artikel 6.11

De artikelen 6.12 tot en met 6.16 zijn uitsluitend van toepassing op openbare universiteiten.

Artikel 6.12 Disciplinaire maatregelen

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

Artikel 6.13 Vrijheid van meningsuiting

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

Artikel 6.14 Schorsing

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

Artikel 6.15 Non-activiteit

1. Onverminderd de regels rond het opleggen van een disciplinaire maatregel, zoals genoemd in artikel 6.12 van dit hoofdstuk, kan de werkgever de werknemer op non-actief stellen:
 - a. als een strafrechtelijke vervolging met betrekking tot een misdrijf tegen hem is ingesteld;
 - b. wanneer de werkgever hem op de hoogte heeft gesteld van het voornemen hem in het kader van een disciplinaire maatregel onvoorwaardelijk ontslag te geven, dan wel wanneer hem die maatregel (reeds) is opgelegd;
 - c. wanneer, naar het oordeel van de werkgever, het belang van de instelling dit vereist.
2. Het besluit waarbij de werknemer op non-actief wordt gesteld, vermeldt de datum van ingang daarvan en de omstandigheden die daartoe aanleiding hebben gegeven.

Artikel 6.16 Inhouden bezoldiging schorsing en non-activiteit

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

Hoofdstuk 7 Pensioen, sociale zekerheid en sociale voorzieningen

Paragraaf 1 Sociale zekerheid

7.1 Pensioen

1. Voor de werknemer die in de Wet Privatisering ABP als overheidswerknemer wordt aangemerkt, geldt met betrekking tot de pensioenvoorziening het voor hem bepaalde in het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.
2. Voor de werknemer anders dan bedoeld in lid 1, geldt geen pensioenvoorziening vanwege de werkgever, tenzij anders is overeengekomen.
3. Indien een werknemer na het bereiken van de leeftijd van 55 jaar een nieuw dienstverband aanvaardt met een lager salaris, kunnen werkgever en werknemer op grond van artikel 3.1 lid 10, van het ABP-pensioenreglement afspreken de pensioenopbouw te baseren op het salaris voorafgaand aan het aanvaarden van het nieuwe dienstverband. Dit lid is niet van toepassing indien het lagere salaris het gevolg is van een lagere deeltijdfactor.
4. Lid 3 is eveneens van toepassing bij het aanvaarden van een nieuw dienstverband bij een andere universiteit of volger van de CAO Nederlandse Universiteiten.

7.2 Ziekte en arbeidsongeschiktheid

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

7.3 Werkloosheidsuitkering

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

Paragraaf 2 Sociale voorzieningen

7.4 Vervallen

7.5 Vervallen

7.6 Overlijdensuitkering

1. Na het overlijden van de werknemer wordt de bezoldiging uitbetaald tot en met de laatste dag van de maand van overlijden.
2. Zo spoedig mogelijk na het overlijden van de werknemer keert de werkgever aan de weduwe, weduwnaar of geregistreerde partner een bedrag uit gelijk aan de bruto bezoldiging over een tijdvak van drie maanden. Dit bedrag wordt netto uitbetaald voor zover de fiscale regels dat toestaan.
3. Als de overledene geen weduwe, weduwnaar in de zin van art 1.4 lid 6 nalaat, geschiedt de uitkering aan andere nagelaten betrekkingen, bedoeld in artikel 7: 674 BW.
4. Op de uitkering wordt in mindering gebracht al hetgeen aan de overleden werknemer onverschuldigd is betaald.
5. De werkgever kan nadere regels vaststellen ten aanzien van lid 1 tot en met 3.
6. Indien, ingevolge artikel 1:413 en 1:414 BW, het vermoeden van overlijden is uitgesproken, wordt op verzoek van de nagelaten betrekkingen een uitkering toegekend, overeenkomstig het bepaalde in dit artikel.
7. Onder de dag van overlijden wordt in verband met lid 6 verstaan de laatst bekende werkdag van de werknemer

Hoofdstuk 8 Einde dienstverband

Paragraaf 1 Bepalingen openbare universiteiten

Artikel 8.1 Algemene bepalingen voor openbare universiteiten

1. De werkgever, die bevoegd is tot het aangaan van een dienstverband, geeft schriftelijk ontslag voor de gehele of gedeeltelijke omvang van dat dienstverband.
2. Een deeltijdontslag is in ieder geval van een zodanige omvang dat de betrokkene daardoor werkloos is in de zin van de WW en (B)WNU.
3. Het schriftelijke besluit tot ontslag vermeldt de datum van ingang van het ontslag.
4. Bij het ontslag deelt de werkgever de betrokkene mee, dat deze om in aanmerking te komen voor een uitkering op grond van de WW en (B)WNU verplicht is uiterlijk de eerste werkdag volgend op de eerste dag van werkloosheid bij het uitvoeringsorgaan aangifte te doen van de werkloosheid en binnen drie weken na het intreden van zijn werkloosheid een aanvraag om een uitkering in te dienen, onverminderd het overigens in de WW en (B)WNU ten aanzien van verplichtingen van de betrokkene bepaalde.

Artikel 8.2 Verlof

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

Artikel 8.3 Einde dienstverband voor bepaalde tijd

1. De werknemer die een dienstverband heeft voor bepaalde tijd, wordt geacht te zijn ontslagen na verloop van de termijn waarvoor het dienstverband is aangegaan.
2. Een dienstverband voor bepaalde tijd kan tussentijds, gemotiveerd en indien sprake is van een redelijke grond, door werkgever en werknemer worden opgezegd, mits een opzegtermijn in acht wordt genomen van:
 - a. drie maanden, als de werknemer ten tijde van de opzegging laatstelijk ten minste twaalf maanden onafgebroken in dienst is geweest;
 - b. twee maanden, als de werknemer ten tijde van de opzegging laatstelijk ten minste 6 maanden en korter dan twaalf maanden onafgebroken in dienst is geweest;
 - c. één maand, als de werknemer ten tijde van de opzegging laatstelijk korter dan zes maanden onafgebroken in dienst is geweest.
3. De afloop van een dienstverband voor bepaalde tijd zal minimaal drie maanden voor de aflooptdatum, schriftelijk aan de werknemer worden meegedeeld.
4. Het ontslag kan, al dan niet op verzoek van de werknemer, ingaan voor het einde van de opzegtermijn. Indien dit niet op verzoek van de werknemer gebeurt, wordt over de periode gelegen tussen de ingang van het ontslag en het einde van de opzegtermijn, een bedrag uitbetaald gelijk aan de bezoldiging over die periode, berekend volgens de op het moment van opzegging geldende berekeningsregels. Indien het op aanvraag van de werknemer gebeurt bestaat er risico ten aanzien van de uitkering op grond van de WW en de (B)WNU.

Artikel 8.4 einde dienstverband voor onbepaalde tijd

1. De werkgever kan, tenzij er sprake is van een opzegverbod zoals genoemd in artikel 8.7, het dienstverband uitsluitend beëindigen indien er sprake is van een redelijke grond.
2. Het ontslag dient schriftelijk, met redenen omkleed, en met inachtneming van de geldende opzegtermijn te geschieden.

3. De opzegtermijn voor werkgever en werknemer bedraagt:
- a. 3 maanden ingeval de werknemer bij het begin van de opzegtermijn 12 maanden of langer onafgebroken in dienst was;
 - b. 2 maanden in de overige gevallen.
4. Bij ontslag als gevolg van een reorganisatie in de zin van artikel 9.1 bedraagt de opzegtermijn 3 maanden.
- 5.a. Een werknemer kan zonder opzegtermijn worden ontslagen bij wijze van disciplinaire maatregel.
- 5.b. Onverminderd het bepaalde in artikel 8.7 lid 1 sub a kan een werknemer zonder opzegtermijn worden ontslagen in geval van blijvende arbeidsongeschiktheid wegens ziekte of gebreken.
- 5.c. Een werknemer kan zonder opzegtermijn worden ontslagen indien de werknemer op grond van de Vreemdelingenwet niet langer voldoet aan het vereiste voor de benoembaarheid.
6. Indien de werkgever voornemens is het dienstverband met de werknemer te beëindigen wegens onbekwaamheid of ongeschiktheid van de werknemer voor zijn functie, onderzoekt de werkgever of er andere passende werkzaamheden beschikbaar zijn, tenzij het tekortschieten te wijten is aan schuld of toedoen van de werknemer.
7. Het dienstverband eindigt in ieder geval met ingang van de dag waarop de werknemer de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt.

Artikel 8.5 Opzegging door de werknemer

- 1 De opzegging door de werknemer kan uitsluitend worden geweigerd, als tegen de werknemer een strafrechtelijke vervolging voor een misdrijf is ingesteld of indien wordt overwogen de disciplinaire maatregel van ontslag op te leggen.
- 2 Van de voor de werknemer geldende opzegtermijn, zoals genoemd in art. 8.3 en 8.4 kan worden afgeweken als:
 - a. wordt overwogen de werknemer een disciplinaire maatregel op te leggen;
 - b. het belang van de instelling dit vordert, met dien verstande, dat de termijn van drie maanden tot ten hoogste zes maanden kan worden verlengd en dat bij de verlenging in redelijkheid met de belangen van de werknemer rekening wordt gehouden;
 - c. de werknemer hierom verzoekt.

Artikel 8.6 Ontslagvolgorde

Indien meerdere arbeidsplaatsen tegelijkertijd komen te vervallen wordt de ontslagvolgorde per categorie onderling uitwisselbare functies als volgt vastgesteld:

- a. Per instelling of organisatie-eenheid en categorie uitwisselbare functies worden werknemers met het kortste dienstverband binnen de instelling het eerst voor ontslag in aanmerking gebracht;
- b. Bij ontslag van tien of meer werknemers tegelijkertijd binnen de betrokken organisatie-eenheid, kan de werkgever het genoemde sub a toepassen per leeftijdsgroep: van 15 tot 25 jaar, van 25 tot 35 jaar, van 35 tot 45 jaar, van 45 tot 55 jaar en van 55 jaar en ouder;
- c. Indien de werkgever aannemelijk maakt dat een werknemer over zodanige bijzondere kennis of bekwaamheden beschikt, dat zijn ontslag voor het functioneren van de organisatie-eenheid te bezwaarlijk zou zijn, kan de werkgever afwijken van voornoemde volgorde.

Artikel 8.7 Opzegverboden

1. Het is de werkgever verboden het dienstverband voor bepaalde en onbepaalde tijd op te zeggen:
 - a. gedurende de tijd dat de werknemer ongeschikt is tot het verrichten van zijn werkzaamheden wegens ziekten of gebreken, tenzij de ongeschiktheid ten minste twee jaren heeft geduurd of de ongeschiktheid is aangevangen nadat de werknemer schriftelijk in kennis is gesteld van het voornemen hem ontslag te verlenen dan wel er sprake is van een situatie genoemd in artikel 8.8;

- b. gedurende de tijd dat de werknemer als dienstplichtige is opgeroepen om zijn militaire dan wel vervangende dienst te vervullen dan wel als militair voor een herhalingsoefening is opgeroepen;
 - c. gedurende de zwangerschap; De werkgever kan ter staving van de zwangerschap een verklaring van een arts of van een verloskundige verlangen;
 - d. gedurende de periode waarin zij bevallingsverlof als bedoeld in artikel 3:1 derde lid van de Wet arbeid en zorg geniet en na werkhervatting, gedurende het tijdvak van zes weken aansluitend op dat bevallingsverlof, dan wel aansluitend op een periode van ongeschiktheid tot het verrichten van arbeid die haar oorzaak vindt in de bevalling of de daaraan voorafgaande zwangerschap en die aansluit op dat bevallingsverlof.
2. De werkgever kan het dienstverband van een werknemer niet opzeggen wegens:
- a. het geldend maken door de werknemer van het recht op ouderschapsverlof;
 - b. het huwelijk of de partnerregistratie van de werknemer;
 - c. het met verlof bijwonen van vergaderingen in de vervulling van een functie in een publiekrechtelijk college, uitgezonderd de werknemer die als lid vergaderingen van de Tweede Kamer der Staten-Generaal of commissies daaruit bijwoont of een benoeming als minister of staatssecretaris aanvaardt;
 - d. het geplaatst zijn op een kandidatenlijst voor het medezeggenschaporgaan, als bedoeld in artikel 1.1 sub o;
 - e. het uitoefenen van taken, voortvloeiend uit het lidmaatschap van het medezeggenschaporgaan, als bedoeld in artikel 1.1 sub o en wegens genoemd lidmaatschap voor een periode van twee jaar, na de beëindiging hiervan;
 - f. het lidmaatschap van een vaste commissie van het orgaan onder e. genoemd;
 - g. het lidmaatschap van de arbocommissie en gedurende een periode van twee jaar na de beëindiging hiervan;
 - h. het zijn deskundige werknemer als bedoeld in artikel 13 lid 1 van de Arbeidsomstandighedenwet;
 - i. het zijn van ambtelijk secretaris van het medezeggenschaporgaan onder e genoemd;
 - j. de omstandigheid dat de werknemer in of buiten rechte om aanpassing van de arbeidsduur heeft verzocht.
3. De werkgever kan het dienstverband van een werknemer niet opzeggen wegens lidmaatschap van een vakbond of wegens het verrichten van of deelnemen aan vakbondsactiviteiten, tenzij die activiteiten zonder toestemming tijdens de werktijd worden verricht.
4. De in dit artikel opgenomen opzegverboden zijn niet van toepassing in geval de werknemer schriftelijk instemt met het ontslag.
5. Lid 1 is niet van toepassing indien de opzegging plaatsvindt wegens de beëindiging van de werkzaamheden van de organisatie-eenheid waarin de werknemer uitsluitend of in hoofdzaak werkzaam was.

Artikel 8.8

1. Onverminderd het bepaalde in artikel 8.7 lid 1 sub a kan aan de werknemer die in verband met ongeschiktheid ten gevolge van ziekte verhinderd is zijn arbeid te verrichten, ontslag worden verleend, indien zij zonder deugdelijke grond weigert:
- a. gevolg te geven aan door de werkgever of een door de werkgever aangewezen deskundige gegeven redelijke voorschriften en mee te werken aan door de werkgever of een door de werkgever aangewezen deskundige getroffen maatregelen om hem in staat te stellen de eigen of andere passende arbeid als bedoeld in artikel 1 sub r ZANU te verrichten; of,
 - b. passende arbeid te verrichten waartoe het bevoegd gezag hem in de gelegenheid stelt; of,
 - c. zijn medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 25 tweede lid van de WIA.

2. Om te beoordelen of er sprake is van een situatie als bedoeld in het eerste lid, wint de werkgever een hierop betrekking hebbend advies van de UWV in en neemt dit mede in beschouwing.

Artikel 8.9

1. Ten behoeve van de beslissing op bezwaren tegen ontslagbesluiten stelt de werkgever een adviescommissie in als bedoeld in artikel 7:13 van de Algemene wet bestuursrecht.
2. Deze adviescommissie bestaat uit een voorzitter en twee leden. Zij worden benoemd door de werkgever. Eén lid wordt voorgedragen door de werkgever en een lid door de gezamenlijke werknemersorganisaties welke partij zijn bij deze CAO. De leden dragen gezamenlijk een voorzitter voor. Op dezelfde wijze worden voor elk lid een plaatsvervangend lid en voor de voorzitter een plaatsvervangend voorzitter voorgedragen.
3. Een ontslag als gevolg van een reorganisatie of volgende uit opheffing functie, overtolligheid van personeel, het verlies van een vereiste voor benoembaarheid of wegens onbekwaamheid of ongeschiktheid, niet zijnde een ontslag in de zin van artikel 8.3 lid 1, gaat niet eerder in dan een week nadat de werkgever de beslissing op het bezwaar heeft genomen, met inachtneming van art. 9.15 lid 3.

Artikel 8.10 Redelijke en billijke regeling

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

Paragraaf 2 Bepalingen die gelden voor de bijzondere universiteiten:

Artikel 8.11 opzegging en ontslagvolgorde

1. Opzegging door de werkgever dan wel de werknemer dient schriftelijk, met redenen omkleed en met inachtneming van de geldende opzegtermijn te geschieden.
2. De opzegtermijn bedraagt, tenzij anders wordt overeengekomen, in afwijking van artikel 7:672 tweede en derde lid BW:
 - a. 3 maanden ingeval de werknemer bij het begin van de opzegtermijn 12 maanden of langer onafgebroken in dienst was;
 - b. 2 maanden in de overige gevallen.
3. Een dienstverband voor bepaalde tijd kan slechts tussentijds worden opgezegd, indien dat schriftelijk is overeen gekomen.
4. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege met ingang van de dag waarop de werknemer de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt.

Artikel 8.12 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 2.2 lid 2, zal minimaal drie maanden voor de einddatum, schriftelijk aan de werknemer worden medegedeeld.

Paragraaf 3 Bijzondere omstandigheden einde dienstverband

Artikel 8.13 uitbesteding en privatisering

Bij uitbesteding of privatisering van onderdelen van de instelling zal voor de desbetreffende medewerkers de CAO NU van overeenkomstige toepassing blijven of een bedrijfstak- of ondernemings-CAO gelden.

Artikel 8.14 Overgang van een samenhangende groep werknemers

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

Paragraaf 4 Overgangsbepaling

Artikel 8.15 Overgangsbepaling openbare universiteiten

In verband met de inwerkingtreding van de CAO Nederlandse Universiteiten van 1 september 2004 tot en met 31 december 2005 geldt inzake de bepalingen ten aanzien van einde dienstverband bij openbare universiteiten de volgende overgangsbepaling:

Besluiten ten aanzien van het beëindigen van het dienstverband, door de werkgever genomen voor 15 augustus 2005 vallen onder de werking van hoofdstuk 12 van deel 1 van de CAO Nederlandse Universiteiten, verlenging 1 september 2003 tot en met 31 augustus 2004. Besluiten ten aanzien van het beëindigen van het dienstverband door de werkgever genomen op of na 15 augustus 2005 vallen onder de werking van de bepalingen van hoofdstuk 8 paragraaf 1 van de CAO Nederlandse Universiteiten van 1 september 2004 tot en met 31 december 2005.

Hoofdstuk 9 : Reorganisaties

Paragraaf 1: Reorganisatie

Artikel 9.1 Begrip reorganisatie

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

Artikel 9.2 In kennis stellen van voornemen tot reorganisatie

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

Artikel 9.3 Bespreking ingrijpende rechtspositionele gevolgen

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

Artikel 9.4 Sociaal Plan

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

Artikel 9.5 Reorganisatieplan en Personeelsplan

1. De werkgever stelt, in aansluiting op en met inachtneming van het reorganisatievoornemen, een Reorganisatieplan en een Personeelsplan op.
2. Het Reorganisatieplan beschrijft nauwkeurig de beoogde verandering van de organisatie. Het Reorganisatieplan vermeldt in ieder geval:
 - a. doel en taak van de nieuwe organisatie-eenheid en haar onderdelen;
 - b. de kwantitatieve bezetting;
 - c. de kwalitatieve bezetting.

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

Artikel 9.6 Vaststelling Reorganisatieplan

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

Artikel 9.7 Vaststelling Personeelsplan

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

Paragraaf 2: Kader voor sociaal beleid bij reorganisaties

Artikel 9.8 Uitgangspunten

1. Bij een reorganisatie zijn de volgende uitgangspunten van toepassing:
 - a. de werkgever streeft ernaar om gedwongen ontslagen zoveel mogelijk te voorkomen;
 - b. de werkgever zal de met ontslag bedreigde werknemer zo goed mogelijk ondersteunen bij het verwerven van een passende functie binnen of buiten de universiteit.
2. Bij iedere reorganisatie geldt het kader voor sociaal beleid bij reorganisaties uit deze CAO. De werkgever kan met het Lokaal Overleg aanvullend op de artikelen 9.8 tot en met 9.14 een eigen kader voor sociaal beleid vaststellen.

Artikel 9.9 Ontslagvolgorde bij uitwisselbare functies

Indien als gevolg van een reorganisatie meerdere arbeidsplaatsen komen te vervallen, wordt de ontslagvolgorde per categorie onderling uitwisselbare functies, zoals bedoeld in het Ontslagbesluit 1998 (laatstelijk gewijzigd in 2003, Stcrt. 2003, 49), als volgt vastgesteld:

- a. binnen de organisatie-eenheid waarop de inkrimping betrekking heeft, worden werknemers met het kortste dienstverband binnen de instelling het eerst voor ontslag in aanmerking gebracht;
- b. bij ontslag van tien of meer werknemers tegelijkertijd binnen de organisatie-eenheid, kan de werkgever het genoemde sub a toepassen per leeftijdsgroep:
van 15 tot 25 jaar, van 25 tot 35 jaar, van 35 tot 45 jaar, van 45 tot 55 jaar en van 55 jaar en ouder;
- c. indien de werkgever aannemelijk maakt dat een werknemer over zodanige bijzondere kennis of bekwaamheden beschikt dat zijn ontslag voor het functioneren van de organisatie-eenheid te bezwaarlijk zou zijn, kan de werkgever afwijken van voornoemde volgorde.

Artikel 9.10 Andere ontslagvolgorde

1. De werkgever kan in afwijking van artikel 9.9 in overleg met het Lokaal Overleg een andere ontslagvolgorde vaststellen, als het belang van de instelling of de organisatie-eenheid dat vereist.
2. Zolang het Ontslagbesluit dit niet toestaat, is het eerste lid niet van toepassing op niet-docerend personeel dat werkzaam is bij een bijzondere universiteit.

Artikel 9.11 Ontslagbeschermingstermijn

1. De werkgever zal gedurende een periode van 12 maanden het dienstverband van een werknemer die op grond van een reorganisatie met ontslag bedreigd wordt, niet opzeggen.
2. De periode van 12 maanden vangt aan op de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin aan de werknemer schriftelijk mededeling is gedaan van zijn ontslagdreiging. Deze mededeling wordt niet verzonden voordat het Reorganisatieplan is vastgesteld.

Artikel 9.12 Onderzoek passende werkzaamheden

Gedurende de periode bedoeld in artikel 9.11 tot het einde van het dienstverband worden de mogelijkheden van herplaatsing in passende werkzaamheden binnen of buiten de universiteit zorgvuldig onderzocht.

1. Gedurende de periode van het herplaatsingsonderzoek kan aan de werknemer in redelijkheid andere arbeid dan die hij gewoonlijk verricht, worden opgedragen.
2. Herplaatsing kan geschieden in de vorm van een proefplaatsing van maximaal 12 maanden.
3. Gedurende de periode van het herplaatsingsonderzoek kan de werknemer buiten de instelling worden gedetacheerd. De detachering behoeft instemming van de werknemer. De met de werknemer gemaakte afspraken over de detachering worden schriftelijk vastgelegd.

Artikel 9.13 Vervulling interne vacature

De werknemer die met ontslag wordt bedreigd als gevolg van een reorganisatie, zoals genoemd in artikel 9.1, heeft bij de vervulling van een interne vacature voorrang.

Artikel 9.14 Employability

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

Paragraaf 3: Toetsingscommissie

Artikel 9.15 Toetsingscommissie voor Openbare Universiteiten

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

Paragraaf 4: Overgangsbepalingen

Artikel 9.16

Reorganisaties bij openbare universiteiten, waarbij de individuele schriftelijke mededeling van ontslagdreiging voor 1 september 2005 wordt verzonden, worden afgewikkeld volgens de betreffende bepalingen uit de CAO Nederlandse Universiteiten deel 1 2003-2004.

Artikel 9.17

1. Reorganisaties bij bijzondere universiteiten, waarbij de individuele schriftelijke mededeling van ontslagdreiging voor 1 september 2005 wordt verzonden, worden afgewikkeld volgens de betreffende bepalingen uit de CAO Nederlandse Universiteiten deel 2 2003-2004.
2. In geval van reorganisaties bij bijzondere universiteiten, waarbij de individuele schriftelijke mededeling van ontslagdreiging voor 1 september 2007 wordt verzonden, gelden de volgende aanvullende overgangsbepalingen.
 - a. Voor reorganisaties waarbij de individuele schriftelijke mededeling van ontslagdreiging na 1 september 2005 doch voor 1 september 2006 wordt verzonden geldt een periode voor herplaatsingsonderzoek en ontslagbeschermingstermijn van 9 maanden waarin de opzegtermijn is begrepen;
 - b. Voor reorganisaties waarbij de individuele schriftelijke mededeling van ontslagdreiging na 1 september 2006 doch voor 1 september 2007 wordt verzonden geldt een periode voor herplaatsingsonderzoek en ontslagbeschermingstermijn van 12 maanden waarin de opzegtermijn is begrepen.

Hoofdstuk 10 Slotbepalingen

Bijzondere bepalingen ten aanzien van speciale groepen

Paragraaf 1 Student-assistent

Artikel 10.1

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

Artikel 10.2

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

Artikel 10.3

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

Artikel 10.4

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

Paragraaf 2 Medisch/klinisch wetenschappelijk personeel

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

Artikel 10.5

Het aangaan van een dienstverband bij de universiteit met een werknemer die tevens in dienst is van het academisch ziekenhuis of Universitair Medisch Centrum, voor het geven van wetenschappelijk onderwijs of het verrichten van wetenschappelijk onderzoek in enige faculteit van de universiteit geschiedt voor de duur van het dienstverband bij het ziekenhuis of Universitair Medisch Centrum.

Artikel 10.6

Ten aanzien van de werknemer die zowel werkzaam is of een dienstverband heeft bij het academisch ziekenhuis of Universitair Medisch Centrum als bij de universiteit, bepalen de Raad van Bestuur en het College van Bestuur in overeenstemming:

- a. de wijze waarop de wederzijdse bevoegdheden worden uitgeoefend;
- b. de toepasselijkheid van de geldende arbeidsvoorwaardenregelingen, zijnde het bepaalde van deze CAO en/of het bepaalde van de CAO voor academische ziekenhuizen;
- c. de wijze waarop de aansprakelijkheidsverzekering wordt geregeld.

Paragraaf 3 Rechtspositie UvA

Artikel 10.7

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

Paragraaf 4 Algemeen

Artikel 10.8 Lokaal overleg

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

Artikel 10.9 (Nadere) regels

Zolang de werkgever geen (nadere) regels heeft vastgesteld ter uitvoering van het bepaalde in deze CAO, blijven op het desbetreffende onderwerp de op het tijdstip van inwerkingtreding van deze CAO betrekking hebbende (nadere) regels gelden of de desbetreffende bepalingen van de CAO Nederlandse Universiteiten deel 1 of 2 verlenging 1 september 2003 tot en met 31 augustus 2004 van toepassing, voorzover niet in strijd met de CAO.

Artikel 10.10 Commissie van beroep bijzondere universiteiten

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 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.
4. Dit artikel is uitsluitend van toepassing op bijzondere universiteiten.

Artikel 10.11 Commissies

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

Artikel 10.12 Hardheidsclausule

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

Bijlage A Financiële arbeidsvoorwaarden 1 januari 2006 tot en met 31 augustus 2007

1. Salarisontwikkeling

In het kader van de CAO Nederlandse Universiteiten 1 januari 2006 tot en met 31 augustus 2007 is over de salarisontwikkeling het volgende overeengekomen:

- Salarisverhoging per 1 januari 2006
Iedere werknemer ontvangt vanwege de overgang naar het nieuwe ziektekostenstelsel een compensatie. Op 1 januari 2006 zullen de maandsalarissen in bijlage A hiertoe met €26 worden verhoogd.
- Salarisverhoging per 1 april 2006
Per 1 april 2006 worden de salarissen ten opzichte van de bedragen per 1 januari 2006 met 1,6 % verhoogd; daarbij vindt afronding op hele euro's plaats.
- Salarisverhoging per 1 april 2007
Per 1 april 2007 worden de salarissen ten opzichte van de bedragen per 1 april 2006 met 1,2 % verhoogd; daarbij vindt afronding op hele euro's plaats.
- Eindejaarsuitkering in 2006
In 2006 wordt de eindejaarsuitkering structureel verhoogd met 1 %. Hiermee komt de eindejaarsuitkering op 3 %. Het niveau van deze uitkering biedt de werknemers de mogelijkheid om gebruik te maken van de levensloopregeling. In deze verhoging is de vrijval van 0,8 % vanwege het pensioenakkoord over de afschaffing van de FPU inbegrepen.
In het kader van het Keuzemodel Arbeidsvoorwaarden is de waarde van een verlofdag van acht uur verhoogd van 5,0% naar 5,1% (inclusief vakantie- en eindejaarsuitkering).

2. ZNU

Met de ingang van het nieuwe ziektekostenstelsel zijn per 1 januari 2006 de delen A en B van het ZNU komen te vervallen.

Aanvragen in het kader van het ZNU, deel B, kunnen tot en met 31 maart 2006 worden ingediend, uitgaande van invoering van de Zorgverzekeringswet per 1 januari 2006, over aaneengesloten perioden van maximaal 12 maanden die uiterlijk eindigen op 31 december 2005.

De zgn. post- en inactieven, die over 2005 een uitkering hebben ontvangen op grond van het ZNU, deel B, ontvangen in juni 2006, bij leven, eenmalig een bedrag dat gelijk is aan de over 2005 ontvangen uitkering.

3. Wettelijk bepaalde beloningen

Per 1 januari 2006 gelden de volgende wettelijke minimumlonen:

Leeftijd	Per 1 januari 2006
23 en ouder	€ 1272,60
22	€ 1081,70
21	€ 922,65
20	€ 782,65
19	€ 668,10
18	€ 579,05
17	€ 502,70
16	€ 439,05
15	€ 381,80

4. Percentages en bedragen werknemersverzekeringen en pensioen

In 2006 gelden de volgende premies en eurobedragen voor de sociale verzekeringen en het ABP-pensioen.

Verzekering/ pensioen	Franchise in € (1)	Maximum premieplichtig bedrag in € (1)	Premiepercentage	
			werkgever	werknemer
Pensioen / VUT				
Ouderdoms- en nabestaandenpensioen (OP/NP)	9.600 (2)	n.v.t.	13,58 %	5,82 %
Algemene Nabestaanden-wet (ANW), aanvulling	9.600 (2)	n.v.t.	0,10 %	0,30 %
VUT	n.v.t.	n.v.t.	1,68 %	2,48 %
Invaliditeitspensioen (IP)	16.450	n.v.t.	0,75%	hoog: 0,25 % laag: 0,0 %
Werknemersverzekeringen				
Arbeidsongeschiktheid (WAO/WIA)	n.v.t.	43.848 per jaar 168 per dag	5,40 % (basispremie)	n.v.t.
Werkloosheid (WW)	15.138 per jaar 58 per dag	43.848 per jaar 168 per dag	n.v.t.	5,20 %
Uitvoeringsfonds voor de overheid	n.v.t.	43.848 per jaar 168 per dag	0,78 %	n.v.t.
Zorgverzekeringswet (Zvw)	n.v.t.	30.015 per jaar 115 per dag	6,5 % (3) ----->	6,5 % (3)

Toelichting

1. Bij de premieberekening voor de werknemersverzekeringen wordt uitgegaan van 261 premiedagen per jaar en 21,75 premiedagen per maand.
2. Het franchisebedrag voor OP/NP en de ANW-aanvulling geldt voor de premieheffing. Voor werknemers die **niet** vallen onder het zgn. overgangsregime geldt deze franchise ook voor de opbouw van pensioenrechten, met een opbouwpercentage van 2,05%. Voor werknemers die **wel** onder het overgangsregime vallen geldt voor de opbouw van pensioenrechten een franchise van € 15.500 en een opbouwpercentage van 1,75%. Het overgangsregime geldt voor werknemers die geboren zijn vóór 1950 én sinds 1 april 1997 onafgebroken in dienst zijn bij een bij het ABP aangesloten werkgever.
3. De werknemer betaalt 6,5% premie over maximaal € 30.015 salaris en ontvangt daartoe van de werkgever eenzelfde bedrag. Vandaar dat bij werkgever en werknemer hetzelfde percentage staat; er wordt echter maar een maal 6,5% premie afgedragen.

5. Salaristabellen

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

In deze tabel zijn voor alle salarisbedragen in de schalen 1-18 en de zogenaamde functieschalen de salarisaanpassingen opgenomen gedurende de looptijd van de CAO.

salaris in €	salaris in €	salaris in €	salaris in €	salaris in €	salaris in €	salaris in €	salaris in €
1-9-2005	1-1-2006	1-4-2006	1-4-2007	1-9-2005	1-1-2006	1-4-2006	1-4-2007
salaris in euro	salaris in euro	salaris in euro	salaris in euro	salaris in euro	salaris in euro	salaris in euro	salaris in euro
1350	1376	1398	1415	3262	3288	3341	3381
1379	1405	1427	1444	3362	3388	3442	3483
1408	1434	1457	1474	3472	3498	3554	3597
1441	1467	1490	1508	3581	3607	3665	3709
1468	1494	1518	1536	3685	3711	3770	3815
1495	1521	1545	1564	3789	3815	3876	3923
1528	1554	1579	1598	3893	3919	3982	4030
1562	1588	1613	1632	3994	4020	4084	4133
1604	1630	1656	1676	4049	4075	4140	4190
1652	1678	1705	1725	4100	4126	4192	4242
1711	1737	1765	1786	4206	4232	4300	4352
1769	1795	1824	1846	4307	4333	4402	4455
1823	1849	1879	1902	4411	4437	4508	4562
1877	1903	1933	1956	4542	4568	4641	4697
1930	1956	1987	2011	4605	4631	4705	4761
1982	2008	2040	2064	4672	4698	4773	4830
2034	2060	2093	2118	4802	4828	4905	4964
2085	2111	2145	2171	4932	4958	5037	5097
2139	2165	2200	2226	4996	5022	5102	5163
2191	2217	2252	2279	5064	5090	5171	5233
2241	2267	2303	2331	5201	5227	5311	5375
2296	2322	2359	2387	5343	5369	5455	5520
2350	2376	2414	2443	5489	5515	5603	5670
2407	2433	2472	2502	5665	5691	5782	5851
2473	2499	2539	2569	5845	5871	5965	6037
2531	2557	2598	2629	6031	6057	6154	6228
2583	2609	2651	2683	6224	6250	6350	6426
2639	2665	2708	2740	6422	6448	6551	6630
2697	2723	2767	2800	6628	6654	6760	6841
2748	2774	2818	2852	6840	6866	6976	7060
2796	2822	2867	2901	7058	7084	7197	7283
2850	2876	2922	2957	7284	7310	7427	7516
2950	2976	3024	3060	7516	7542	7663	7755
3063	3089	3138	3176	7757	7783	7908	8003
3162	3188	3239	3278	8006	8032	8161	8259

Tabel 1.2: Was-wordt-tabel jeugdsalarisbedragen

salaris in €	salaris in €	salaris in €	salaris in €
1-9-2005	1-1-2006	1-4-2006	1-4-2007
675	701	712	721
689	715	726	735
704	730	742	751
720	746	758	767
748	774	786	795
809	835	848	858
828	854	868	878
845	871	885	896
864	890	904	915
898	924	939	950
944	970	986	998
964	990	1006	1018
987	1013	1029	1041
1008	1034	1051	1064
1047	1073	1090	1103
1079	1105	1123	1136
1103	1129	1147	1161
1127	1153	1171	1185
1152	1178	1197	1211
1196	1222	1242	1257
1215	1241	1261	1276
1241	1267	1287	1302
1268	1294	1315	1331
1296	1322	1343	1359
1347	1373	1395	1412

Tabel 1.3: Salarisschalen voor functies op grond van Besluit In- en doorstroombanen (I/D-banen)

Per 1 januari 2006 gelden voor in- en doorstroombanen de volgende salarisbedragen:

<u>Instroombaan</u>		<u>Doorstroombaan</u>	
Trede 0	100 % WML € 1272,60	130 % WML	€ 1654
Trede 1	110 % WML € 1400	140 % WML	€ 1782
Trede 2	120 % WML € 1527	150 % WML	€ 1909
Trede 3	130 % WML € 1654		

Tabel 2.1: Salaristabel per 01-01-2006

De in deze tabel opgenomen salarisbedragen komen tot stand door de salarisbedragen per 01-09-2005 te verhogen met €26.

trede	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	H2	H1	P	SA
0	1376	1405	1434	1467	1521	1630	1849	2111	2322	2217	2976	3607	4126	4333	4698	5090	5515	6057	4568	5090	1903	
1	1434	1467	1467	1494	1588	1678	1903	2217	2433	2322	3089	3711	4232	4437	4828	5227	5691	6250	4698	5227	2217	
2	1494	1521	1521	1554	1678	1795	2008	2322	2557	2433	3188	3815	4333	4568	4958	5369	5871	6448	4828	5369	2322	1678
3	1521	1588	1588	1630	1795	1903	2111	2433	2665	2557	3288	3919	4437	4698	5090	5515	6057	6654	4958	5515	2433	1795
4	1554	1630	1678	1737	1849	1956	2165	2499	2774	2665	3388	4020	4568	4828	5227	5691	6250	6866	5090	5691		1956
5	1588	1678	1737	1795	1903	2008	2217	2557	2876	2774	3498	4126	4698	4958	5369	5871	6448	7084	5227	5871		
6	1630	1737	1795	1849	1956	2060	2267	2609	2976	2876	3607	4232	4828	5090	5515	6057	6654	7310	5369	6057		
7		1795	1849	1903	2008	2111	2322	2665	3089	2976	3711	4333	4958	5227	5691	6250	6866	7542	5515	6250		
8			1903	1956	2060	2165	2376	2723	3188	3089	3815	4437	5022	5369	5871	6448	7084	7783	5691	6448		
9			1956	2008	2111	2217	2433	2774		3188	3919	4568		5515	6057	6654	7310	8032	5871	6654		
10				2060	2165	2267	2499	2822		3288	4020	4631							6057	6866		
11										3388	4075								6250	7084		
12										3498									6448	7310		
13																			6654	7542		
14																				7783		
15																				8032		

Tabel 2.2 Jeugdsalarisschalen per 01-01-2006

jaar	1	2	3	4	5	MVU
15	701	715				67,85
16	701	715	730	746		67,85
17	701	715	730	746	774	67,85
18	835	854	871	890	924	81,42
19	970	990	1013	1034	1073	94,99
20	1105	1129	1153	1178	1222	108,55
21	1241	1267	1294	1322	1373	122,13
≥ 22						135,69

Tabel 2.3: Salaristabel per 01-04-2006

De in deze tabel opgenomen salarisbedragen komen tot stand door de salarisbedragen per 01-01-2006 te verhogen met 1,6 % en af te ronden op hele euro's.

trede	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	H2	H1	P	SA
0	1398	1427	1457	1490	1545	1656	1879	2145	2359	2252	3024	3665	4192	4402	4773	5171	5603	6154	4641	5171	1933	
1	1457	1490	1490	1518	1613	1705	1933	2252	2472	2359	3138	3770	4300	4508	4905	5311	5782	6350	4773	5311	2252	
2	1518	1545	1545	1579	1705	1824	2040	2359	2598	2472	3239	3876	4402	4641	5037	5455	5965	6551	4905	5455	2359	1705
3	1545	1613	1613	1656	1824	1933	2145	2472	2708	2598	3341	3982	4508	4773	5171	5603	6154	6760	5037	5603	2472	1824
4	1579	1656	1705	1765	1879	1987	2200	2539	2818	2708	3442	4084	4641	4905	5311	5782	6350	6976	5171	5782		1987
5	1613	1705	1765	1824	1933	2040	2252	2598	2922	2818	3554	4192	4773	5037	5455	5965	6551	7197	5311	5965		
6	1656	1765	1824	1879	1987	2093	2303	2651	3024	2922	3665	4300	4905	5171	5603	6154	6760	7427	5455	6154		
7		1824	1879	1933	2040	2145	2359	2708	3138	3024	3770	4402	5037	5311	5782	6350	6976	7663	5603	6350		
8			1933	1987	2093	2200	2414	2767	3239	3138	3876	4508	5102	5455	5965	6551	7197	7908	5782	6551		
9			1987	2040	2145	2252	2472	2818		3239	3982	4641		5603	6154	6760	7427	8161	5965	6760		
10				2093	2200	2303	2539	2867		3341	4084	4705							6154	6976		
11										3442	4140								6350	7197		
12										3554									6551	7427		
13																			6760	7663		
14																				7908		
15																				8161		

Tabel 2.4 Jeugdsalarisschalen per 01-04-2006

jaar	1	2	3	4	5	MVU
15	712	726				68,94
16	712	726	742	758		68,94
17	712	726	742	758	786	68,94
18	848	868	885	904	939	82,72
19	986	1006	1029	1051	1090	96,51
20	1123	1147	1171	1197	1242	110,29
21	1261	1287	1315	1343	1395	124,08
≥ 22						137,86

Tabel 2.5: Salaristabel per 01-04-2007

De in deze tabel opgenomen salarisbedragen komen tot stand door de salarisbedragen per 01-04-2006 te verhogen met 1,2 % en af te ronden op hele euro's.

trede	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	H2	H1	P	SA
0	1415	1444	1474	1508	1564	1676	1902	2171	2387	2279	3060	3709	4242	4455	4830	5233	5670	6228	4697	5233	1956	
1	1474	1508	1508	1536	1632	1725	1956	2279	2502	2387	3176	3815	4352	4562	4964	5375	5851	6426	4830	5375	2279	
2	1536	1564	1564	1598	1725	1846	2064	2387	2629	2502	3278	3923	4455	4697	5097	5520	6037	6630	4964	5520	2387	1725
3	1564	1632	1632	1676	1846	1956	2171	2502	2740	2629	3381	4030	4562	4830	5233	5670	6228	6841	5097	5670	2502	1846
4	1598	1676	1725	1786	1902	2011	2226	2569	2852	2740	3483	4133	4697	4964	5375	5851	6426	7060	5233	5851		2011
5	1632	1725	1786	1846	1956	2064	2279	2629	2957	2852	3597	4242	4830	5097	5520	6037	6630	7283	5375	6037		
6	1676	1786	1846	1902	2011	2118	2331	2683	3060	2957	3709	4352	4964	5233	5670	6228	6841	7516	5520	6228		
7		1846	1902	1956	2064	2171	2387	2740	3176	3060	3815	4455	5097	5375	5851	6426	7060	7755	5670	6426		
8			1956	2011	2118	2226	2443	2800	3278	3176	3923	4562	5163	5520	6037	6630	7283	8003	5851	6630		
9			2011	2064	2171	2279	2502	2852		3278	4030	4697		5670	6228	6841	7516	8259	6037	6841		
10				2118	2226	2331	2569	2901		3381	4133	4761							6228	7060		
11										3483	4190								6426	7283		
12										3597									6630	7516		
13																			6841	7755		
14																				8003		
15																				8259		

Tabel 2.6 Jeugdsalarisschalen per 01-04-2007

jaar	1	2	3	4	5	MVU
15	721	735				69,76
16	721	735	751	767		69,76
17	721	735	751	767	795	69,76
18	858	878	896	915	950	83,71
19	998	1018	1041	1064	1103	97,67
20	1136	1161	1185	1211	1257	111,61
21	1276	1302	1330	1359	1412	125,57
≥ 22						139,52

Bijlage B Oud Seniorenbeleid

Paragraaf 1 Algemene Seniorenregeling 1998 (tot en met 31 december 2003)

Artikel B.1

1. (Vervallen.)
2. Per 1 augustus 1998 is de Seniorenregeling Universitaire Medewerkers (SUM) vervangen door de Algemene Seniorenregeling 1998. Deze Algemene Seniorenregeling geldt tot en met 31 december 2003. Werknemers die voor deze datum gebruik maken van de Algemene Seniorenregeling 1998 behouden alle rechten uit deze regeling tot het bereiken van de 65-jarige leeftijd.
3. De Algemene Seniorenregeling 1998 is opgebouwd uit drie onderdelen, welke onlosmakelijk met elkaar verbonden zijn. Het betreft:
 - a. een periode waarin werknemers recht krijgen op een 4-daagse werkweek met behoud van volledig salaris en met inlevering van een aantal arbeidsvoorwaarden;
 - b. de onder a. genoemde periode wordt gevolgd door een periode van 1 jaar waarin 3 dagen per week gewerkt wordt tegen 90% van het salaris;
 - c. na de onder a. en b. genoemde periodes is de werknemer verplicht gebruik te maken van FPU voor minimaal twee dagen (bij voltijds dienstverband) per week.

Artikel B.2 Opbouw van de Algemene Seniorenregeling 1998

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

Hierbij gelden de navolgende voorwaarden:

 - er zijn geen aanspraken op seniorendagen;
 - de aanspraak op vakantieverlof wordt teruggebracht tot 15 dagen ad 8 uur;
 - het salaris wordt verminderd met 10%;
 - alle aan salaris gerelateerde uitkeringen worden gebaseerd op 90% en
 - de grondslag voor pensioenopbouw (inclusief FPU), sociale verzekeringen (waaronder (B)WNU en ZNU) blijft gehandhaafd op 100%.
3. Werknemers, die gebruik gemaakt hebben van de onder lid 1 genoemde 4-daagse werkweek en van de onder lid 2 genoemde 3-daagse werkweek, zijn verplicht bij het bereiken van de 62-jarige leeftijd gebruik te maken van FPU voor minimaal twee dagen per week. Daarbij geldt de navolgende voorwaarde: bij aanvang van de onder lid 1 genoemde periode treft de werkgever een zodanige voorziening, dat de opbouw van Ouderdoms- en Nabestaandenpensioen op gelijk- waardige wijze voortgezet wordt, voor zover

- deze opbouw gefinancierd wordt uit het werkgeversdeel. De hoogte van deze pensioencompensatie is recht evenredig met de lengte van de periode, dat gebruik gemaakt is van de seniorenregeling, voor het moment dat de FPU ingaat en geldt voor de omvang van de (verplichte) FPUdeelname.
4. Voor werknemers met een dienstverband voor minder dan de volledige werktijd geldt artikel 1.4 lid 5 voor de toepassing van de Algemene Seniorenregeling 1998.
 5. Tenzij anders overeengekomen worden extra inkomsten uit arbeid of bedrijf, verworven tijdens de periode genoemd in lid 1 met het salaris verrekend; indien dergelijke inkomsten worden verworven tijdens de periode genoemd in lid 2 worden deze met het salaris verrekend voor zover deze meer bedragen dan de in dat lid genoemde 10%, tenzij anders is overeengekomen.
 6. In het lokaal overleg zal de samenhang tussen collectieve sluiting door middel van opname van verlofdagen en het ontbreken van aanspraak op verlofdagen als gevolg van deelname aan de Algemene Seniorenregeling 1998 nader worden besproken.

Artikel B.3 Rechthebbenden

1. Werknemers kunnen tot en met 31 december 2003 op 59-jarige leeftijd gebruik maken van deze regeling.
2. Voor degenen die voor 1 augustus 2001 bij het bereiken van de 58-jarige leeftijd gebruik zijn gaan maken van deze regeling, geldt in de periode dat 4 dagen per week gewerkt wordt, de regel dat in de week, waarin een feestdag op een werkdag valt, de overige vier dagen als te werken dagen gelden. Dit geldt vast voor de weken waarin Goede Vrijdag, Tweede Paasdag, Hemelvaart en Tweede Pinksterdag valt, variabel voor de weken waarin Koninginnedag, 5 mei, Eerste en Tweede Kerstdag en regionale feestdagen vallen. In weken waarin twee feestdagen op werkdagen vallen geldt slechts 1 feestdag als onderdeel van het vierdagenrooster.
3. Voor werknemers geboren voor 01-04-1942 geldt, in afwijking van het bepaalde in artikel B.2 lid 3 inzake deelname FPU op 62-jarige leeftijd, de verplichting om bij het bereiken van de 61-jarige leeftijd gebruik te maken van FPU voor minimaal twee dagen per week. Hiermee vervalt het recht op een 3-daagse werkweek zoals genoemd onder artikel B.2 lid 2.

Artikel B.4 Overgangsbepaling deelnemers SUM- regeling

Werknemers, die op 31 juli 1998 57 jaar of ouder waren, konden uiterlijk op die datum een keuze maken voor gebruik van de SUM-regeling en behouden alle rechten uit deze regeling tot aan de pensionering. Keuze voor de SUM-regeling sluit deelname aan de Algemene Seniorenregeling 1998 uit.

Paragraaf 2 Leeftijdsbewust kwaliteitsbeleid tot 1 augustus 2003

Artikel B.5 Algemeen

1. Partijen hebben vastgesteld dat er mogelijkheden zijn om binnen universiteiten op het gebied van in- en doorstroom anticiperend beleid te ontwikkelen. Zij hebben afgesproken dat de in dat kader beschikbare budgetten ingezet zullen worden om in- en doorstroombeleid te bevorderen.

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

Artikel B.6 De opbouw van de regeling

1. Voor een deel of delen van de organisatie kan in het lokaal overleg bepaald worden dat aanvullend op de Algemene Seniorenregeling 1998, zoals omschreven in paragraaf 1 Bijlage B, 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 paragraaf 1 artikel B.2 lid 1 van deze Bijlage en geldt dat feestdagen die op werkdagen vallen ingeroosterd worden zoals omschreven in artikel B.3 lid 2 van paragraaf 1 van deze Bijlage.
3. Aansluitend aan deze regeling is de werknemer verplicht gebruik te maken van de Algemene Seniorenregeling 1998 op het voor hem eerst mogelijke tijdstip.
4. Voor werknemers met een deeltijds dienstverband geldt artikel 1.4 lid 5 voor de toepassing van de regeling leeftijdsbewust kwaliteitsbeleid.
5. De werknemer, die gebruik maakt van deze specifieke mogelijkheden, wordt geacht het opgebouwde saldo aan verlofdagen, bij beëindiging van het dienstverband te hebben opgenomen. Uitbetaling van gespaarde en niet genoten verlofdagen is in deze gevallen niet mogelijk. De werkgever zal te allen tijde ruimte bieden voor opname van het opgebouwde saldo verlofdagen.

Paragraaf 3 Seniorenregeling universitaire medewerkers (SUM)

Artikel B.7

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.
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 SOP- regeling met uitzondering van het hierna volgende bepaalde voor de periode vanaf het bereiken van de 61-jarige leeftijd tot aan pensioendatum op 65-jarige leeftijd.
6. Voorafgaand aan het moment waarop feitelijk gebruik wordt gemaakt van de onder 3 genoemde mogelijkheid verplicht werknemer zich om vanaf het bereiken van de 61- jarige leeftijd gebruik te maken van de (deeltijd) FPU-regeling.
7. Het deeltijdpercentage waarin van FPU gebruik moet worden gemaakt is gelijk aan het aantal dagen dat vanaf de 61-jarige leeftijd gebruik zou moeten worden gemaakt van de SOP-regeling.
8. Op de datum van ingang van de verkorte werkweek zal de werkgever een zodanige voorziening treffen ten gunste van de werknemer dat gedurende een periode na het begin van de deelname aan de FPU-regeling de pensioenopbouw, voor zover deze gefinancierd wordt uit de werkgeverspremie, voortgezet wordt.
9. De onder 8 genoemde periode is gelijk aan de periode gelegen tussen de datum van ingang van de verkorte werkweek en het bereiken van de 61-jarige leeftijd. Ingeval direct bij het bereiken van de 57-jarige leeftijd gebruik wordt gemaakt van de verkorting van de werkweek, dan is deze periode maximaal (dus 4 jaar).
10. De onder 8 en 9 genoemde voorziening maakt het mogelijk dat de pensioenopbouw gedurende (een deel van) de verplichte FPU-periode volledig voortgezet wordt mits de werknemer het daarbij passende werknemersdeel (doorsneepremie) in de premie betaalt. Het werknemersdeel wordt berekend op basis van de doorsneepremie.
11. Deze regeling geldt tot 1 augustus 1998, met dien verstande dat deze regeling voor de werknemer die voor deze datum van deze regeling gebruik heeft gemaakt, behoudens voorafgaand ontslag voor het bereiken van de 61-jarige leeftijd, van toepassing blijft totdat hij de leeftijd van 65 jaar heeft bereikt.

Paragraaf 4 VUKUNSUM

Artikel B.8

In afwijking van het onder artikel B.7 paragraaf 3 bijlage B bepaalde, golden voor werknemers van de VU en de KUN de navolgende bepalingen

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 leeftijdsaanduiding, 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.

Paragraaf 5 Seniorenregeling 2004 (tot en met 31 december 2005)

Artikel B.9 Seniorenregeling 2004

1. Om werknemers langer in het arbeidsproces te betrekken bestaat behoefte 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 .
2. Per 1 januari 2004 is de Algemene Seniorenregeling 1998 vervangen door de hier omschreven Seniorenregeling 2004. Werknemers die gebruik maken van de Seniorenregeling 2004 behouden alle rechten uit die regeling tot het bereiken van de 65-jarige leeftijd.
3. De Seniorenregeling 2004 is opgebouwd uit drie onderdelen. Het betreft:
 - a. een periode waarin werknemers recht krijgen op een 4-daagse werkweek met behoud van het voltijds dienstverband en volledig salaris en met inlevering van een aantal arbeidsvoorwaarden;
 - b. de onder a. genoemde periode kan worden gevolgd door een periode van maximaal 1 jaar waarin 3 dagen per week gewerkt wordt met behoud van het voltijds dienstverband en tegen 90% van het salaris;
 - c. na de onder b. genoemde periode van een jaar eindigt het dienstverband.
 - d. het dienstverband eindigt bij het bereiken van 65-jarige leeftijd, zoals genoemd in de artikelen 8.4 lid 7 en 8.11 lid 4.

Artikel B.10 Opbouw van de Seniorenregeling 2004

1. Vanaf het bereiken van de 59-jarige leeftijd heeft een voltijds werknemer volgens de bepalingen van dit artikel recht op een werkweek waarin 4 dagen ad 8 uren gewerkt worden en het volledig salaris gehandhaafd blijft, indien:

- de werknemer gedurende de voor hem vastgestelde periode afstand doet van aanspraken op eventuele senioren dagen;
 - zijn aanspraak op vakantieverlof wordt teruggebracht tot 20 vrij opneembare dagen ad 8 uur.
- Onder de in lid 1 en 2 genoemde vrij opneembare dagen worden niet verstaan de collectief aangewezen dagen.
2. De werknemer die gebruik maakt van de mogelijkheid van de 4-daagse werkweek, zoals omschreven in lid 1, kan ervoor kiezen drie dagen ad 8 uur per week te gaan werken.
Hierbij gelden de navolgende voorwaarden:
 - de werknemer doet afstand van zijn aanspraken op senioren dagen;
 - de aanspraak op vakantieverlof wordt teruggebracht tot 15 vrij opneembare dagen ad 8 uur;
 - het salaris wordt verminderd met 10%;
 - alle aan salaris gerelateerde uitkeringen worden gebaseerd op 90%; en,
 - de grondslag voor pensioenopbouw (inclusief FPU) en sociale verzekeringen (waaronder (B)WNU en ZANU) blijft gehandhaafd op 100%.
 3. Het dienstverband van werknemers, die gebruik gemaakt hebben van de onder lid 2 genoemde 3-daagse werkweek, eindigt na afloop van de maximumperiode van 1 jaar.
 4. Voor werknemers met een dienstverband voor minder dan de volledige werktijd geldt artikel 1.4 lid 5 voor de toepassing van de seniorenregeling. Zodra de regeling leidt tot een feitelijke beschikbaarheid van minder dan 3 dagen per week kan de werkgever, als het belang van de functievervulling daarmee wordt gediend, in overleg met de werknemer de compensatie in vrije tijd vastleggen op jaarbasis in plaats van op weekbasis.
 5. Tenzij anders overeengekomen worden extra inkomsten uit arbeid of bedrijf, verworven tijdens de periode genoemd in lid 1 met het salaris verrekend; indien dergelijke inkomsten worden verworven tijdens de periode genoemd in lid 2 worden deze met het salaris verrekend voor zover deze meer bedragen dan de in dat lid genoemde 10%.
 6. In verband met lid 1 en 2 worden tussen werkgever en werknemer tijdig afspraken gemaakt over evenredige taakvermindering. Deze afspraken worden jaarlijks herbevestigd. Het doel van deze afspraken is dat de inzet van de oudere werknemer zich concentreert op de taken waarin hij het best presteert, respectievelijk waarvoor hij het meeste interesse heeft, dan wel de taken waarbij hij de meeste waarde voor de instelling heeft.

Artikel B.11 Rechthebbenden

De werknemer die deelneemt aan een seniorenregeling genoemd in paragraaf 1 tot en met 4 van bijlage B, is van deelname aan de seniorenregeling 2004 uitgesloten. Werknemers kunnen tot en met 31 december 2005 op 59 jarige leeftijd gebruik maken van deze regeling.

Bijlage C Overlegprotocol

Artikel C.1

Het overlegprotocol is een regeling zoals bedoeld in de overeenkomst tussen CAO-partijen van 14 mei 1997, waarin partijen gelet op artikel 4.5 lid 5 van de Wet op het hoger onderwijs nadere afspraken hebben gemaakt over het niveau waarop overleg wordt gevoerd, de wijze van overleg en de inhoud van het overleg.

Artikel C.2

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

Artikel C.3

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

Overleg op bedrijfstakniveau

Artikel C.4

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

Artikel C.5

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

Artikel C.6

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

Overleg op instellingsniveau

Artikel C.7

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

Artikel C.8

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

Artikel C.9

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

Artikel C.10

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

In ieder geval zullen aan de orde komen:

- overzicht van het personeelsbudget
- aanwezig personeelsbestand
- voorziene ontwikkeling in het personeelsbestand, eventuele afwijkingen die zich hebben voorgedaan ten opzichte van de eerder uitgesproken verwachtingen en vooruitzichten;
- gebruik van het dienstverband voor bepaalde tijd;
- gebruik van arbeid door derden (waaronder ingeleende arbeidskrachten)

Artikel C.11

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

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

Geschillenregeling instellingsniveau

Artikel C.12

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

Bijlage D Faciliteiten voor werknemersorganisaties

Artikel D.1 Lokaal Overleg

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

Artikel D.2 OC&W middelen

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

Bijlage E Studies en overige afspraken

Paragraaf 1 Studies

E.1 Reorganisaties

Op basis van een onderzoek naar de huidige praktijk van herplaatsing bij reorganisaties zal uiterlijk 1 september 2007 onderzocht zijn of in het licht van herplaatsingsinspanningen de ontslagtermijn aangepast kan worden naar 12 maanden incl. opzegtermijn.

E.2 Bovenwettelijke WW

Voor 1 juli 2006 wordt een studie verricht naar de wenselijke kaders t.a.v. de omvang en de duur van de bovenwettelijke ww en het flankerend beleid t.a.v. preventie, activering en reïntegratie in de toekomst.

E.3 Promovendus

CAO-partijen zijn overeengekomen te bespreken hoe aan het promotietraject van de promovendus zal worden vormgegeven.

E.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. Ten aanzien van de certificering van verworven competenties zal, met inachtneming van het verschenen rapport en de daarover in SoFoKleS en het regulier overleg gemaakte afspraken, invulling worden gegeven aan een proefproject.

Paragraaf 2 Overige afspraken

E.5 Arbeidsmarktmaatregelen

Jeugdwerkloosheid

De universiteiten erkennen hun maatschappelijke verantwoordelijkheid in het bestrijden van de jeugdwerkloosheid zoals genoemd in het Akkoord van november 2004. Vóór eind 2005 zullen de universiteiten een overeenkomst sluiten met de Taskforce Jeugdwerkloosheid. Doel van deze overeenkomst is om voor eind 2006 voor tenminste 100 jonge werklozen actief te bewerkstelligen dat zij in stageplaatsen, leerplekken en tijdelijke aanstellingen voor de duur van minimaal 6 maanden en maximaal 1 jaar hun arbeidsmarktpositie kunnen verbeteren en de daarbij benodigde scholing ontvangen. Indien geen andere instantie de kosten hiervan vergoed, op kosten van de universiteit. De jonge werklozen worden verdeeld over de universiteiten naar rato van het personeelsbestand, tenzij de universiteiten hierover onderling andere afspraken maken. Rapportage vindt plaats op de CAO-tafel in samenwerking met de Taskforce Jeugdwerkloosheid.

Allochtonen met een moeilijke positie op de arbeidsmarkt

Partijen spreken ten aanzien van vrouwelijke en allochtone wetenschappers af dat er nadrukkelijk gestreefd zal worden naar innovatieve werkwijzen om de procentuele vertegenwoordiging te verbeteren. Er zal een kennisnetwerk worden ingericht waarin regelmatig zal worden overlegd over pilots en alternatieven. De opgedane kennis en ervaringen zullen als best practices worden verspreid onder de instellingen. Partijen spreken af dat 50 ervaringsplaatsen zullen worden gecreëerd voor allochtonen met een moeilijke positie op de arbeidsmarkt. Het is van belang dat het ondersteunen van deze doelgroep plaats vindt vanuit de kerncompetenties van de instellingen. Gezien

de samenstelling van functies en activiteiten op de universiteiten betekent dit dat vooral kansen zullen worden geboden aan vluchtelingen met een hoge opleiding. Voortgang en rapportage van alle genomen maatregelen zal ieder half jaar aan de CAO-tafel worden besproken opdat uiterlijk 1 september 2007 de afgesproken ervaringsplaatsen zijn ingevuld.

E.6 A&O fondsen

Partijen komen overeen dat indien de minister van OC&W de middelen voor de A&O fondsen decentraliseert, deze ter beschikking komen van een paritair bestuurd sectorfonds.

E.7 Redactie

Partijen komen overeen, nadat de teksten van een nieuwe CAO zijn vastgesteld, te komen tot een gemakkelijk leesbare versie van de CAO.

E.8 Rouwprotocol

CAO-partijen spreken af dat er voor de hele sector een rouwprotocol wordt opgesteld in de vorm van een advies aan leidinggevendenden.

E.9 Universitair systeem van Functieordenen

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

Bijlage F 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 leidinggevenden;
- 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.

Bijlage G Mogelijke uitwerking flexibele werkduur

Omvang van de aanstelling in Fte (gemiddeld aantal uren per week)	Keuzemogelijkheden omvang flexibele werkduur	Jaarlijks verloftegoed
1 Fte (gem. werkweek 38,0)	40 uren	plus 96 uren
	38 uren	0
	36 uren	minus 96 uren
0,9 Fte (gem.werkweek 34,2)	36 uren	plus 86,4 uren
	34 uren	minus 9,6 uren
	32 uren	minus 105,6 uren
0,8 Fte (gem.werkweek 30,4)	32 uren	plus 76,8 uren
	30 uren	minus 19,2 uren
	28 uren	minus 115,2 uren
0,7 Fte (gem.werkweek 26,6)	28 uren	plus 67,2 uren
	26 uren	minus 28,8 uren
	24 uren	minus 124,8 uren
0,6 Fte (gem.werkweek 22,8)	24 uren	plus 57,6 uren
	22 uren	minus 38,4 uren
	20 uren	minus 134,4 uren

NB! Zie voor de opbouw van verlof bij langdurige ziekte of arbeidsongeschiktheid artikel 4.7 lid 11.

Bijlage H Geschillenregeling

Paragraaf 1 Collectieve geschillen

Artikel H.1 Behandeling van geschillen

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

Artikel H.2 Geschillen bij instellingen

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

5. Pas wanneer binnen twee maanden nadat het geschil op de voorgeschreven wijze is aangebracht bij partijen blijkt dat een oplossing buiten de mogelijkheden van partijen ligt, kan het geschil aanhangig gemaakt worden bij de geschillencommissie. Bij unaniem besluit kan daartoe ook eerder worden besloten.
6. Partijen zullen bij het aanhangig maken van een geschil handelen overeenkomstig het in artikel H.1 lid 6 en 7 paragraaf 1 Bijlage H gestelde.

Artikel H.3 Geschillencommissie

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

Paragraaf 2 Individuele geschillen

Artikel H.4

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