

Bijlage bij Onderhandelaarsakkoord CAO Nederlandse Universiteiten 1 januari 2015 tot en met 1 juli 2016

In deze bijlage volgt een overzicht van cao-artikelen die zijn aangepast op grond van de afspraken uit het onderhandelaarsakkoord cao Nederlandse Universiteiten 2015-2016.

Toevoegen in Preambule

Uitgangspunt

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

Aanpassing cao-artikel proeftijd

Artikel 2.2 Aangaan dienstverband

2. Bij aanvang van een dienstverband langer dan zes maanden kan een proeftijd overeengekomen worden van maximaal twee maanden, waarbinnen zowel werkgever als werknemer bevoegd zijn het dienstverband met onmiddellijke ingang te beëindigen zonder inachtneming van de voor opzegging geldende bepalingen.

Afspraken over de bepalingen over tijdelijke dienstverbanden

Cao-partijen passen de cao aan de nieuwe wetgeving rondom de ketenbepaling uit de Wet Werk en Zekerheid aan. Cao-partijen zien daarbij af van de mogelijkheid in de WWZ om het maximale aantal opeenvolgende dienstverbanden uit te breiden naar 6.

(nieuw artikel):

Artikel 2.2a Eenmalig dienstverband voor bepaalde tijd

1. Met inachtneming van het bepaalde in artikel 2.2 eerste lid kan de werkgever met een werknemer een eenmalig dienstverband voor bepaalde tijd aangaan.
2. De duur van het dienstverband wordt bij de aanvang vastgesteld. Dit kan een vast bepaalde termijn zijn, dan wel een termijn die niet exact van tevoren vaststaat, maar die afhankelijk is van een objectief bepaalbare omstandigheid.
3. Het dienstverband als bedoeld in lid 1 kan tussentijds worden opgezegd indien dit schriftelijk is overeengekomen.

(nieuwe tekst per 1 juli 2016)

Artikel 2.3 Duur van een verlengd dienstverband en aantal opvolgingen

1. Met wp kan een dienstverband voor bepaalde tijd worden aangegaan. Als dit dienstverband wordt verlengd, bedraagt de totale duur van het dienstverband, inclusief eventuele opvolgende dienstverbanden, maximaal vier jaar.
2. Met obp kan een dienstverband voor bepaalde tijd worden aangegaan. Als dit dienstverband wordt verlengd, bedraagt de totale duur van het dienstverband, inclusief eventuele opvolgende dienstverbanden, 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 18 maanden worden aangegaan. Artikel 3.10 lid 3 is hierbij van toepassing.
4. De duur van het dienstverband wordt bij de aanvang vastgesteld. Dit kan een vast bepaalde termijn zijn, dan wel een termijn die niet exact van tevoren vaststaat, maar die afhankelijk is van een objectief bepaalbare omstandigheid.
 5. Indien de werknemer daarom verzoekt kan de werkgever besluiten om het dienstverband te verlengen, zolang dit binnen de maximale duur genoemd in lid 1 en 2 tweede volzin blijft, met:
 - a. de duur van het genoten zwangerschaps- en bevallingsverlof;
 - b. de duur van ziekte indien er sprake is van een aaneengesloten periode van ziekte van minimaal 8 weken;
 - c. de omvang van het genoten ouderschapsverlof;
 - d. de duur van het uitvoeren van een door het College van Bestuur erkende bestuursfunctie. Hieronder wordt in ieder geval verstaan het lidmaatschap van een medezeggenschapsorgaan binnen de universiteit en bestuursactiviteiten bij een van de bij het cao-overleg betrokken werknemersorganisaties of een daarbij aangesloten vereniging.
 6. In aanvulling op het vorige lid geldt:
 - a. dat het dienstverband met een promovenda op haar verzoek wordt verlengd met de duur van het genoten zwangerschaps- en bevallingsverlof, 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.
 8. Voor het dienstverband met een promovendus en een student-assistent als bedoeld in artikel 10.1 lid 2 gelden geen beperkingen ten aanzien van duur en aantal opvolgende dienstverbanden.
 9. Voor het bepalen van de maximale duur en het aantal opvolgende dienstverbanden geldt de dienstduur en het aantal opvolgende dienstverbanden met uitzondering van:
 - a. tijd waarin werkzaamheden in het kader van opleiding worden verricht;
 - b. tijd die ligt voor een onderbreking van langer dan zes maanden;
 - c. voor de openbare universiteiten: tijd in het kader van een onbezoldigd dienstverband;
 10. Onder de tijd waarin werkzaamheden in het kader van opleiding worden verricht, wordt in ieder geval verstaan tijd doorgebracht als:
 - a. student-assistent;
 - b. promovendus;
 - c. assistent in opleiding;
 - d. technisch onderzoeker in opleiding (TOIO);
 - e. leerling ter opleiding van enig beroep dan wel in verband met verdere wetenschappelijke of praktische opleiding of vorming, waaronder fellowships bekostigd door de KNAW en EU.
 11. Bij de bepaling in deze cao van de totale duur en van het totale aantal opvolgende dienstverbanden blijven dienstverbanden tussen werknemer en verschillende werkgevers die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijs geacht moeten worden elkaars opvolger te zijn, buiten beschouwing.
 12. a. Onder oproepkracht zoals bedoeld in dit lid wordt verstaan degene die op door de werkgever te bepalen wisselende arbeidstijden incidenteel werkzaamheden verricht vallende binnen de taak van de desbetreffende eenheid.
 - b. Oproepkrachten waarvan de werkzaamheden incidenteel van aard zijn en geen vaste omvang hebben, hebben indien zij geen arbeid verrichten geen recht op loondoorbetaling. Het betreft hier uitsluitend:

zaalwachten;
 horecafuncties;
 surveillanten;
 enquêteurs;
 taal-, sport- en muziekdocenten;
 correctoren;
 balie- en voorlichtingsmedewerkers;
 personenchauffeurs;
 garderobemedewerkers;
 studenten (niet zijnde student-assistent) die uitsluitend administratieve en organisatorische werkzaamheden verrichten.

13. Voor de bijzondere universiteiten 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 artikel 7: 668a BW.

Aanpassing cao-artikel ten behoeve van arbeidsgehandicapten

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 "Universitair Functie-ordenen (UFO)" zoals vermeld in Bijlage J en de regels met betrekking tot loopbaanvorming bedoeld in artikel 6.5. Bij de indeling is het Bezwarenreglement Functie-ordenen van toepassing.

2. Bij indiensttreding van een werknemer met een arbeidsbeperking waarover afspraken zijn gemaakt tussen cao-partijen in het kader van het Sociaal Akkoord van 11 april 2013, wordt het salaris toegekend dat in de voor hem geldende reeks salarisbedragen is vermeld achter het salarisnummer 1 in tabel 4.4 Bijlage A. In afwijking van artikel 3.3 eerste lid wordt het salaris verhoogd tot het daaropvolgende bedrag in de salarisschaal, indien de arbeidsproductiviteit naar het oordeel van de werkgever substantieel gestegen is.

3. Het eerste en tweede lid van dit artikel zijn niet van toepassing op de werknemer die werkzaam is op basis van een op grond van werkgelegenheidsbevordering van overheidswege gesubsidieerde arbeidsplaats, alsmede op de leerling respectievelijk student met wie een dienstverband wordt aangegaan in het kader van een beroepsbegeleidende leerweg of hiermee vergelijkbare opleiding. In voornoemde gevallen gelden specifieke regelingen met betrekking tot de honorering van deze categorieën.

Toevoegen aan Bijlage A:

Loonschalen arbeidsgehandicapten per maand (100% - 120% Wet Minimumloon)

Minimumloon met ingang van 1 januari 2015

	per maand
23 jaar en ouder (100%)	€ 1.501,80
23 jaar en ouder (105%)	€ 1.576,89
23 jaar en ouder (110%)	€ 1.651,98
23 jaar en ouder (115%)	€ 1.727,07

23 jaar en ouder
(120%) € 1.802,16

Minimumjeugdlonen

Leeftijd		per maand Januari 2015
22 jaar	85 %	€ 1.276,55
21 jaar	72.5 %	€ 1.088,80
20 jaar	61.5 %	€ 923,60
19 jaar	52.5 %	€ 788,45
18 jaar	45.5 %	€ 683,30
17 jaar	39.5 %	€ 593,20
16 jaar	34.5 %	€ 518,10
15 jaar	30 %	€ 450,55

Aanpassing cao-artikel over functiecontracten

Artikel 4.4a Functiecontracten (experimenteerartikel)

1. Gedurende de looptijd van de huidige cao kan met een werknemer (wetenschappelijk personeel, dan wel ondersteunend- en beheerspersoneel vanaf schaal 11) met wederzijdse instemming van werkgever en werknemer een functiecontract worden gesloten ter aanvulling op het dienstverband. Als het functiecontract bij aanvang van het dienstverband wordt afgesloten, kan de werknemer binnen een periode van 3 maanden zonder opgaaf van redenen besluiten met terugwerkende kracht af te zien van het functiecontract.

2. In een functiecontract worden resultaatgerichte afspraken vastgelegd in samenhang met de door de werkgever vastgestelde omvang van het dienstverband. Het functiecontract maakt onderdeel uit van de jaarlijkse gesprekscyclus tussen werknemer en leidinggevende. De werknemer draagt zelf de verantwoordelijkheid om invulling te geven aan vakantie en de arbeids- en rusttijden.

3. Op werknemers met een functiecontract is de cao van toepassing, met uitzondering van:

- de bepalingen met betrekking tot arbeidsduur en werktijden in de artikelen 4.1 tot en met 4.4 en 4.6 t/m 4.9;
- de bepalingen met betrekking tot verlof in de artikelen 4.13a t/m 4.19a;
- de bepalingen met betrekking tot het keuzemodel in de artikelen 5.1 lid 4, 5.4 lid 1 sub a, 5.5 en 5.6. In de overige bepalingen van het keuzemodel wordt in plaats van “vakantie-uren” gelezen “wederzijds overeengekomen extra werk”.

Het totale aantal vakantie-uren per kalenderjaar wordt geacht te zijn opgenomen op 31 december van het kalenderjaar of bij einde dienstverband in de loop van het kalenderjaar.

4. In geval van onvoorziene omstandigheden waaronder langdurige ziekte en bij zwangerschap treden werkgever en werknemer in overleg over het al dan niet continueren van het functiecontract. Bij continuering van het functiecontract worden de te leveren arbeidsprestaties indien nodig herzien.

5. Ten behoeve van het functiecontract wordt in ieder geval schriftelijk (bijvoorbeeld in het verslag van het jaargesprek) vastgelegd:

- de door werknemer te leveren arbeidsprestaties in relatie tot de omvang van het dienstverband;
- de bereikbaarheid en aanwezigheid van de werknemer;
- de mogelijkheid van sabbatical leave overeenkomstig artikel 4.16a.

Aanpassing cao-artikel verlof

Artikel 4.7. lid 2 Opbouw en opname vakantie

De werknemer krijgt op zijn verzoek in elk kalenderjaar vakantie met behoud van bezoldiging en met inachtneming van het bepaalde in dit artikel. De vakantie wordt verleend, tenzij de belangen van de instelling zich daartegen aantoonbaar verzetten.

Aanpassing cao-artikel werkkostenregeling

Artikel 5.4 Doelen

1. De werknemer kan kiezen uit de navolgende doelen in tijd en geld:
 - a. extra vakantie-uren;
 - b. vervallen;
 - c. doelen die zijn vastgesteld in overeenstemming met het lokaal overleg;
 - d. extra inkomen te maximeren op een bedrag overeenkomend met 38 vakantie-uren per boekjaar;
 - e. extra opbouw ABP ExtraPensioen volgens de regels van het ABP-pensioenreglement;
 - f. een flexibele werkduur, zoals genoemd in artikel 5.6, indien aan de gestelde vereisten wordt voldaan;

Aanpassing cao-artikel aanzegtermijn

Artikel 8.3 Einde dienstverband voor bepaalde tijd

3. De werkgever informeert de werknemer schriftelijk uiterlijk een maand voordat een dienstverband voor bepaalde tijd eindigt:
 - a. over het al dan niet voortzetten van het dienstverband; en
 - b. bij voortzetting over de voorwaarden waaronder hij het dienstverband wil voortzetten.Indien de werkgever de verplichting niet nakomt is artikel 7: 668 lid 3 van het Burgerlijk Wetboek van overeenkomstige toepassing.

Artikel 8.12 Mededeling, niet zijnde opzegging

- De werkgever informeert de werknemer schriftelijk uiterlijk een maand voordat een dienstverband voor bepaalde tijd eindigt:
- a. over het al dan niet voortzetten van het dienstverband; en
 - b. bij voortzetting over de voorwaarden waaronder hij het dienstverband wil voortzetten.