

CAO Nederlandse Universiteiten

1 januari 1999 – 31 mei 2000

Deel 2: Bijzondere Universiteiten

voor de werknemers van
de Vrije Universiteit
de Katholieke Universiteit Brabant en
de Katholieke Universiteit Nijmegen

- *Juli 1999*

Titel:

CAO Nederlandse Universiteiten

Bijzondere universiteiten

Utrecht: VSNU, 1999, (113 pag. incl. bijlagen)

Code: PU/120607, f7,50

ISBN 90-5588-095-7

Vereniging van Universiteiten (VSNU)

Leidseveer 35

Postbus 19270

3501 DG Utrecht

telefoon : 030 - 236 38 88

fax : 030 - 233 35 40

e-mail : post@vsnu.nl

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

© 1999: VSNU

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

Inhoud

Hoofdstuk 1	De collectieve arbeidsovereenkomst	1
Artikel	1.1	Partijen..... 1
Artikel	1.2	Looptijd en wijziging..... 1
Artikel	1.3	Werkingsfeer..... 2
Artikel	1.4	Inzage en verstrekking..... 3
Artikel	1.5	Statuut Sociaal Beleid 3
Hoofdstuk 2	Algemene bepalingen.....	5
Artikel	2.1	Definities en afkortingen..... 5
Artikel	2.2	Uitoefening bevoegdheid werkgever 6
Artikel	2.3	Fiscale belastbaarheid 6
Artikel	2.4	Overgangsrecht..... 6
Hoofdstuk 3	De individuele arbeidsovereenkomst	9
Artikel	3.1	Algemeen..... 9
Artikel	3.2	Algemene grond voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor WP 9
Artikel	3.3	Specifieke gronden voor een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd voor WP en OBP 10
Artikel	3.4	Duur van de arbeidsovereenkomst en aantal voortzettingen..... 10
Artikel	3.5	Conversie 11
Artikel	3.6	Inhoud van de arbeidsovereenkomst 11
Artikel	3.7	Geneeskundige keuring bij aangaan arbeids- overeenkomst..... 12
Artikel	3.8	Opzegging en ontslagvolgorde 13
Artikel	3.9	Mededeling, niet zijnde opzegging 13
Hoofdstuk 4	Beoordeling, functioneringsgesprek.....	15
Artikel	4.1	Beoordeling..... 15
Artikel	4.2	Functioneringsgesprek..... 15
Hoofdstuk 5	Bezoldiging.....	17
Paragraaf	5.1	Salaris 17
Artikel	5.1.1	Salarisbetaling..... 17
Artikel	5.1.2	Inschaling en loopbaanvorming..... 17
Artikel	5.1.3.	Salarisaanpassing 18
Paragraaf	5.2	Functiewaardering..... 18
Artikel	5.2.1	Algemeen..... 18
Artikel	5.2.2	De hoogleraar 19
Artikel	5.2.3	Heroverweging en bezwaar..... 19
Paragraaf	5.3	Vergoedingen bij afwijkende arbeidstijd 19
Artikel	5.3.1	Algemeen..... 19
Paragraaf	5.4	Toelagen..... 20
Artikel	5.4.1	Functioneringstoelage..... 20
Artikel	5.4.2	Arbeidsmarkttoelage 20
Artikel	5.4.3	Mobiliteitstoelage..... 20
Artikel	5.4.4	Waarnemingstoelage 20
Artikel	5.4.5	Toelage op andere grond..... 21
Paragraaf	5.5	Gratificaties 21
Artikel	5.5.1	Gratificatie algemeen..... 21

Artikel	5.5.2	Gratificatie dienstjubileum.....	21
Paragraaf	5.6	Vakantie-uitkering.....	21
Artikel	5.6.1	Algemeen.....	21
Hoofdstuk 6		Onkosten in verband met de arbeid	23
Paragraaf	6.1	Algemeen.....	23
Artikel	6.1.1	Aanspraak op vergoeding of tegemoetkoming	23
Paragraaf	6.2	Verhuiskosten, reis- en verblijfkosten.....	23
Artikel	6.2.1	Verhuiskosten, reiskosten woon-werkverkeer	23
Artikel	6.2.2	Reis- en verblijfkosten dienstreis	23
Artikel	6.2.3	Kosten in verband met afwijkende arbeidstijd	24
Paragraaf	6.3	Kosten van studie en opleiding.....	24
Artikel	6.3.1	Door de werkgever opgedragen opleiding	24
Artikel	6.3.2	Studiefaciliteiten	24
Hoofdstuk 7		Arbeidsduur en arbeidstijd	25
Paragraaf	7.1	Arbeidsduur	25
Artikel	7.1.1	Gemiddelde arbeidsduur	25
Artikel	7.1.2	Arbeidsduurverkorting.....	25
Artikel	7.1.3	Werken in deeltijd	26
Artikel	7.1.4	Leeftijdsuren.....	26
Paragraaf	7.2	Arbeids- en rusttijden	27
Artikel	7.2.1	Algemeen.....	27
Artikel	7.2.2	Afwijkende arbeidstijd.....	27
Artikel	7.2.3	Dagen waarop arbeid wordt verricht	27
Artikel	7.2.4	Dienstrooster	27
Artikel	7.2.5	Overdracht dienst.....	28
Paragraaf	7.3	Seniorenregeling en leeftijdsbewust kwaliteitsbeleid.....	28
Artikel	7.3.1	Algemene seniorenregeling.....	28
Artikel	7.3.2	Leeftijdsbewust kwaliteitsbeleid.....	28
Hoofdstuk 8		Vakantie en verlof.....	29
Paragraaf	8.1	Vakantie	29
Artikel	8.1.1	Algemeen.....	29
Artikel	8.1.2	Vakantieduur	29
Artikel	8.1.3	Leeftijdsgedagen.....	29
Artikel	8.1.4	Vakantie bij ziekte en arbeidsongeschiktheid.....	30
Artikel	8.1.5	Tijdstip van vakantie en vervallen aanspraak	30
Paragraaf	8.2	Verlof.....	31
Artikel	8.2.1	Buitengewoon verlof	31
Artikel	8.2.2	Buitengewoon verlof, met behoud van bezoldiging.....	31
Artikel	8.2.3	Vakbondsverlof, met behoud van bezoldiging.....	32
Artikel	8.2.4	Overige buitengewoon verlof, al dan niet met behoud van bezoldiging.....	33
Artikel	8.2.5	Ouderschapsverlof	33
Artikel	8.2.6	Zwangerschaps- en bevallingsverlof	33
Hoofdstuk 9		Overige rechten en verplichtingen van de werknemer.....	33
Paragraaf	9.1	Uitoefening functie	35
Artikel	9.1.1	Algemeen.....	35
Artikel	9.1.2	Functiewijziging.....	35
Paragraaf	9.2	Relaties met derden.....	35
Artikel	9.2.1	Verplichting werknemer ingevolge overeenkomsten met derden.....	35
Artikel	9.2.2	Geheimhouding.....	36

Artikel	9.2.3	Arbeid te eigen behoefte en voor derden.....	36
Artikel	9.2.4	Persoonlijk voordeel.....	36
Paragraaf	9.3	Nevenwerkzaamheden.....	36
Artikel	9.3.1	Algemeen.....	36
Paragraaf	9.4	Octrooi- en auteursrecht.....	37
Artikel	9.4.1	Algemeen.....	37
Artikel	9.4.2	Meldingsplicht.....	37
Artikel	9.4.3	Overdracht en behoud van rechten.....	37
Artikel	9.4.4	Billijke vergoeding.....	38
Paragraaf	9.5	Specifieke voorzieningen.....	38
Artikel	9.5.1	Dienstkleding.....	38
Artikel	9.5.2	Spaarloon-/premiespaarregeling.....	38
Paragraaf	9.6	Gewetensbezwaren.....	38
Artikel	9.6.1	Algemeen.....	38
Hoofdstuk 10 Sociale zekerheid en sociale voorzieningen.....			39
Paragraaf	10.1	Sociale Zekerheid.....	39
Artikel	10.1.1	Algemeen.....	39
Artikel	10.1.2	Regelgeving bij ziekte en arbeidsongeschiktheid.....	39
Artikel	10.1.3	Werkloosheidsuitkering.....	39
Paragraaf	10.2	Sociale voorzieningen.....	40
Artikel	10.2.1	Tegemoetkoming ziektekosten.....	40
Artikel	10.2.2	Tegemoetkoming ziektekostenverzekering.....	40
Artikel	10.2.3	Uitkering na overlijden.....	40
Artikel	10.2.4	Uitkering bij vermissing werknemer.....	41
Hoofdstuk 11 Rechtsbescherming en medezeggenschap.....			43
Paragraaf	11.1	Rechtsbescherming.....	43
Artikel	11.1.1	Commissie van geneeskundigen.....	43
Artikel	11.1.2	Adviescommissie functiewaardering.....	43
Artikel	11.1.3	Adviescommissie passende functie.....	43
Artikel	11.1.4	Commissie van Beroep.....	44
Paragraaf	11.2	Medezeggenschap.....	44
Artikel	11.2.1	Ondernemingsraad bij de VU en de KUN.....	44
Artikel	11.2.2	Universiteitsraad bij de KUB.....	44
Hoofdstuk 12 Bijzondere bepalingen.....			45
Paragraaf	12.1	Bepalingen inzake groepen werknemers.....	45
Artikel	12.1.1	Assistent in opleiding en assistent geneeskundige in opleiding.....	45
Artikel	12.1.2	Student assistent.....	45
Artikel	12.1.3	Medisch/klinisch wetenschappelijk personeel.....	45
Artikel	12.1.4	Militaire dienst.....	46
Paragraaf	12.2	Bepalingen inzake bijzondere situaties.....	46
Artikel	12.2.1	Reorganisatie.....	46
Bijlage A	Statuut Sociaal beleid.....		47
Artikel	A.1	Algemeen.....	47
Artikel	A.2	Doelen.....	47
Artikel	A.3	Werkgelegenheidsintenties.....	48
Artikel	A.4	Flankerend beleid bij beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd.....	48
Artikel	A.5	Overige afspraken.....	49

Bijlage B	Financiële arbeidsvoorwaarden 1 januari 1999 - 1 juni 2000.....	51
	Artikel B.1 Salarisontwikkeling	51
	Artikel B.2 Bedragen overeenkomstig de ZNU.....	52
	Artikel B.3 Wettelijk bepaalde beloningen.....	52
	Artikel B.4 Percentages en bedragen werknemersverzekeringen en pensioen	53
	Artikel B.5 Salaristabellen.....	54
Bijlage C	Reorganisatiecode	59
	Artikel C.1 Melding van een voornemen tot reorganisatie	59
	Artikel C.2 Voorbereiding van een reorganisatie	59
	Artikel C.3 Uitvoering van een reorganisatie	60
	Artikel C.4 Informatie	60
	Artikel C.5 Overleg werknemersorganisaties.....	60
Bijlage D	Sociaal statuut bij reorganisatie	61
	Paragraaf D.1 Algemeen.....	61
	Artikel D.1.1 Uitgangspunten.....	61
	Artikel D.1.2 Melding ontslagdreiging, ontslagaanzegging en termijnen flankerend beleid	61
	Paragraaf D.2. Instrumenten van flankerend beleid	62
	Artikel D.2.1 Herplaatsing.....	62
	Artikel D.2.2 Tijdelijke andere arbeid	62
	Artikel D.2.3 Tijdelijke detachering	63
	Artikel D.2.4 Specifieke voorzieningen.....	63
	Artikel D.2.5 Sociaal Fonds.....	63
Bijlage E	Uitvoeringsregeling afwijkende arbeidstijd	65
	Paragraaf E.1 Overwerk	65
	Artikel E.1.1 Algemeen.....	65
	Artikel E.1.2 Vergoeding overwerk.....	65
	Paragraaf E.2 Onregelmatige dienst.....	66
	Artikel E.2.1 Algemeen.....	66
	Artikel E.2.2 Vergoeding onregelmatige dienst	66
	Artikel E.2.3 Afbouw vergoeding onregelmatige dienst	66
	Paragraaf E.3 Bereikbaarheids- en aanwezigheidsdienst.....	67
	Artikel E.3.1 Algemeen.....	67
	Artikel E.3.2 Vergoeding bereikbaarheids- en aanwezigheidsdienst.....	67
	Paragraaf E.4 Verschoven dienst.....	68
	Artikel E.4.1 Algemeen.....	68
	Artikel E.4.2 Vergoeding verschoven dienst.....	68
	Paragraaf E.5 Dienst op feestdag.....	69
	Artikel E.5.1 Algemeen.....	69
	Artikel E.5.2 Vergoeding dienst op feestdag	69
Bijlage F	Bijzondere bepalingen inzake groepen werknemers	71
	Paragraaf F.1 De assistent in opleiding	71
	Artikel F.1.1 Algemeen.....	71
	Artikel F.1.2 Arbeidsovereenkomst	71
	Artikel F.1.3 Inschaling, loopbaanvorming en salarisverhoging	71
	Artikel F.1.4 AIO-toelage.....	72
	Artikel F.1.5 Functie	72
	Artikel F.1.6 Opleidings- en begeleidingsplan.....	72
	Artikel F.1.7 Beoordeling	73

Artikel	F.1.8	Getuigschrift.....	73
Artikel	F.1.9	Faciliteiten.....	73
Paragraaf	F.2	De student-assistent.....	73
Artikel	F.2.1	Algemeen.....	73
Artikel	F.2.2	Duur en omvang van het dienstverband.....	73
Artikel	F.2.3	Salaris	73
Artikel	F.2.4	Reiskosten woon-werkverkeer	74
Paragraaf	F.3	Medisch/klinisch wetenschappelijk personeel.....	74
Artikel	F.3.1	Algemeen.....	74
Artikel	F.3.2	Bevoegdheid werkgever	74
Artikel	F.3.3	Medische praktijk	74
Artikel	F.3.4	Aansprakelijkheidsverzekering.....	74
Artikel	F.3.5	Professioneel Statuut	75
Artikel	F.3.6	Toelage in verband met patiëntenzorg.....	75
Artikel	F.3.7	Medezeggenschap.....	75
Bijlage G		Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd ex artikel 3.3 lid 1 sub f.....	77
Bijlage H		Studies, onderzoeken en overige afspraken.....	79
Artikel	H.1	Studie privaatrecht	79
Artikel	H.2	Studie oproepkrachten.....	79
Artikel	H.3	Studie functie-ordenen en belonen.....	79
Artikel	H.4	Studie mobiliteit	80
Artikel	H.5	Studie vereenvoudiging verlof.....	80
Artikel	H.6	Onderzoek werkdruk	80
Artikel	H.7	Onderzoek collectieve ziektekostenverzekering.....	80
Artikel	H.8	Afspraak OOW-operatie	81
Artikel	H.9	Afspraak pensioenen	81
Artikel	H.10	Afspraak intellectueel eigendom.....	81
Artikel	H.11	Afspraken inzake keuzemogelijkheden arbeidsvoorwaarden	81
Artikel	H.12	Seksuele intimidatie, agressie, geweld en discriminatie	81
Artikel	H.13	Afspraak doorstroom vrouwen.....	82
Artikel	H.14	Afspraak fiscale vrijstellingsmogelijkheden	82
Bijlage I		VKK-Protocol.....	83
Bijlage K		Arbeidsduurverkorting 1999.....	85
Artikel	K.1	Modaliteiten.....	85
Artikel	K.2	Bijzondere bepalingen voor speciale groepen.....	86
Bijlage L		Algemene Seniorenregeling ex artikel 7.3.1 van de CAO	87
Artikel	L.1	Algemeen.....	87
Artikel	L.2	Opbouw van de algemene seniorenregeling.....	87
Artikel	L.3	Rechthebbenden.....	88
Artikel	L.4	Specifieke mogelijkheden invulling arbeidsduur- verkorting	89
Artikel	L.5	Overgangsbepalingen deelnemers SUM- en SOP- regeling	89

Bijlage M		Leeftijdsbewust kwaliteitsbeleid ex artikel 7.3.2 van de CAO.....	91	
	Artikel	M.1	Algemeen.....	91
	Artikel	M.2	De opbouw van de regeling.....	91
	Artikel	M.3	Specifieke mogelijkheden invulling arbeidsduur- verkorting.....	92
Bijlage N		93	
	Paragraaf	N.1	Seniorenregeling universitaire medewerkers (SUM).....	93
	Paragraaf	N.2	Overgangsbepalingen deelnemers SOP-regeling op 1 april 1997.....	94
	Paragraaf	N.3	VUKUNSUM:.....	94
	Paragraaf	N.4	Seniorenbeleid Onderwijs-Personeel Regeling (SOP-regeling-HO), per 1/4/97 onderdeel v/d SUM.....	95
Trefwoordenregister.....			98	

Hoofdstuk 1 De collectieve arbeidsovereenkomst

Artikel 1.1 Partijen

Partijen bij deze collectieve arbeidsvoorwaardenregeling zijn:

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

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

en

ondergenoemde organisaties van werknemers:

ABVAKABO FNV : Vakbond aangesloten bij de FNV;

AC/AFZ : Ambtenarencentrum/Algemene Federatie van werknemersorganisaties in de Zorgsector en daaraan gerelateerd wetenschappelijk onderwijs en onderzoek;

CFO : CNV-bond voor overheid, zorgsector en verzelfstandigde overheidsinstellingen;

CMHF : Centrale van Middelbare en Hogere Functionarissen bij overheid, onderwijs, bedrijven en instellingen;

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

Artikel 1.2 Looptijd en wijziging

1. De CAO wordt, op basis van het accordt tussen partijen van 21 juni 1999, aangeaan voor de periode van 1 januari 1999 tot en met 31 mei 2000.
2. Behoudens opzegging door één van de partijen wordt deze CAO geacht op 1 juni 2000 met een jaar te zijn verlengd.
3. Opzegging dient tenminste drie maanden voor de afloopdatum te geschieden bij aangegetekend schrijven aan de andere partijen.
4. Tussentijdse wijziging van de CAO is voorbehouden aan het overleg tussen partijen en kan slechts geschieden met instemming van partijen.
5. Wanneer ingrijpende veranderingen in de algemeen sociaal-economische omstandigheden in Nederland zich voordoen is ieder bij deze CAO betrokken partij gerechtigd gedurende de looptijd van deze CAO tussentijdse wijzigingen aan de orde te stellen.
6. Onder de in lid 5 genoemde ingrijpende veranderingen vallen wijzigingen in de inhoud van regelingen waarnaar in de tekst van de CAO wordt verwezen en die niet tot de CAO zelf behoren.
7. De partij die een dergelijke wijziging aan de orde wil stellen deelt dit schriftelijk mee aan de overige partijen. Hierbij zullen de overwegingen die een rol hebben gespeeld bij de keuze voor een voorgenomen wijziging expliciet worden genoemd.
8. Partijen zullen binnen een maand na ontvangst van de in lid 7 genoemde mededeling overleggen over de voorgestelde wijziging.

Artikel 1.3

Werkings sfeer

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

gerekend. Tegelijkertijd kan slechts één persoon als levenspartner worden aangemerkt. De hier bedoelde gelijkstelling is beperkt tot de reikwijdte van deze CAO.

8. De CAO is een collectieve arbeidsovereenkomst in de zin van de Wet op de Collectieve Arbeidsovereenkomst (Stb. 1927, 415) en maakt als zodanig en op de wijze zoals beschreven in het zogenaamde VKK protocol (bijlage I) deel uit van de collectieve arbeidsvoorwaardenregeling Nederlandse Universiteiten 1999-2000.

Artikel 1.4 Inzage en verstrekking

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

Artikel 1.5 Statuut Sociaal Beleid

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

Hoofdstuk 2 Algemene bepalingen

Artikel 2.1 Definities en afkortingen

In de CAO wordt verstaan onder:

- a Vereniging: de Vereniging voor christelijk wetenschappelijk onderwijs te Amsterdam;
- b Stichting: de Stichting Katholieke Universiteit Brabant te Tilburg onderscheidenlijk de Stichting Katholieke Universiteit te Nijmegen;
- c Werkgever: het Bestuur van de Vereniging dan wel het Bestuur van een van beide Stichtingen, indien en voorzover dat Bestuur optreedt als werkgever van het personeel dat werkzaam is bij de, van de Vereniging dan wel de Stichting uitgaande, universiteit;
- d Werknemer: ieder die een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht heeft met de Vereniging of de Stichting en in dienst is bij de daarvan uitgaande universiteit of bij het bureau van de Vereniging. Uitsluitend ter bevordering van de leesbaarheid wordt in de CAO de term 'werknemer' (hij) gehanteerd voor zowel de vrouwelijke als de mannelijke werknemer;
- e Feestdagen: Nieuwjaarsdag, Goede Vrijdag, Tweede Paasdag, Hemelvaartsdag, Tweede Pinksterdag, Eerste en Tweede Kerstdag, de dag waarop de verjaardag van H.M. de Koningin gevierd wordt, 5 mei en andere door de werkgever in overeenstemming met de Ondernemingsraad aan te wijzen dagen;
- f Salaris: het salaris dat met inachtneming van de bepalingen van de CAO is vastgesteld;
- g Salaris per uur: 1/165 deel van het salaris bij volledige arbeidsduur;
- h Salarisschaal: een als zodanig in bijlage B vermelde reeks van genummerde salarissen;
- i Salarisnummer: een aanduiding bestaande uit een getal of uit een letter en een getal, die in een salarisschaal voor een salaris is vermeld;
- j Maximumsalaris: het hoogste bedrag van een salarisschaal, waarvan het salarisnummer uitsluitend uit een getal bestaat;
- k Bezoldiging: het salaris vermeerderd met de geldelijke vergoedingen overeenkomstig het bepaalde bij of krachtens artikel 5.3.1, behoudens de vergoeding voor overwerk en de vergoeding voor verschoven arbeid; artikel 5.4.1 lid 3; artikel 5.4.2; artikel 5.4.4; artikel 5.4.5, indien de toelage voor langer dan een jaar wordt toegekend; artikel F.1.4 en artikel F.3.6;
- l Volledige arbeidsduur: een arbeidsduur die gemiddeld 38 werkuren per week omvat, waarvan jaarlijks 7 werkdagen ad 8 uur beschikbaar zijn voor invulling van de activiteiten, zoals bedoeld in artikel 7.1.2 lid 2 sub b en die, in overeenstemming met, door werknemersorganisaties aangewezen vertegenwoordigers voor lokaal overleg zijn vastgelegd;
- m Functie: het samenstel van werkzaamheden door de werknemer te verrichten krachtens en overeenkomstig hetgeen hem is opgedragen door de werkgever;
- n Wetenschappelijk personeel (WP): de hoogleraren, de universitaire hoofddocenten, de universitaire docenten, de assistenten in opleiding en het overige wetenschappelijke personeel;
- o Ondersteunend en beheerspersoneel (OBP): onderwijs en onderzoek ondersteunend en beheerspersoneel, alsmede studentassistenten;
- p Universiteit: Vrije Universiteit dan wel Katholieke Universiteit Brabant dan wel Katholieke Universiteit Nijmegen;
- q Ziekenhuis: Academisch Ziekenhuis Nijmegen St Radboud dan wel Academisch Ziekenhuis Vrije Universiteit;

- r Structuurregeling: de regeling ex artikel 9.51 van de Wet op het Hoger Onderwijs en Wetenschappelijk Onderzoek, Stb. 1997,117;
- s Statuten: de statuten van de Stichting respectievelijk de Vereniging;
- t Werknemersorganisaties: de organisaties van werknemers in artikel 1.1;
- u WOPI: Wetenschappelijk Onderwijs PersoneelsInformatie;
- v WNU: Werkloosheidsregeling Nederlandse Universiteiten (voorheen BWOO, zoals dat luidde op 31 december 1998);
- w ZANU: Ziekte- en Arbeidsongeschiktheidsregeling Nederlandse Universiteiten (voorheen BZAOO, zoals dat luidde op 31 december 1998);
- x ZNU: Ziektekostenregeling Nederlandse Universiteiten (voorheen ZKOO en ZVO zoals deze luiden op 31 december 1998);
- y VKK-CAO: Collectieve arbeidsovereenkomst van de Vrije Universiteit Amsterdam (VU), de Katholieke Universiteit Brabant (KUB), en de Katholieke Universiteit Nijmegen (KUN);
- z WHW: Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek (Stb. 1992, 593).

Artikel 2.2 Uitoefening bevoegdheid werkgever

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

Artikel 2.3 Fiscale belastbaarheid

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

Artikel 2.4 Overgangsrecht

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

1. De bepalingen in hoofdstuk 3 en Bijlage A van de CAO, betreffende het aangaan en voortzetten van arbeidsovereenkomsten treden in werking op 1 september 1999.
2. Tot 1 september 1999 blijven de in lid 1 bedoelde bepalingen van toepassing zoals deze luiden in de VKK-CAO 1996-1998, verlengd tot 1 januari 1999.
3. De op 31 augustus 1999 reeds lopende arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd blijven ook vanaf 1 september 1999 onder de werking van lid 2 vallen, tot het daarin reeds eerder overeengekomen moment van eindiging is bereikt. Vanaf het moment van eerste voortzetting, op of na 1 september 1999, treedt lid 1 in werking.
4. Ten aanzien van het bepaalde in lid 1 geldt met betrekking tot de voortzetting van een op 1 september 1999 reeds bestaande arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, dat voor het bepalen van de maximale duur, als bedoeld in artikel 3.4 lid 3 de periode

voor 1 september 1999 meetelt. Voor het bepalen van het aantal voortzettingen tellen voortzettingen voor 1 september 1999 niet mee.

- 5 Voor de niet-gehuwde werknemer in artikel 1.3 lid 7 geldt de vereiste van een notarieel verleden samenlevingscontract als gedekt in geval door hem voor 1 april 1996 de tot die datum eveneens geldende schriftelijke verklaring van samenleving bij de werkgever is ingediend en door deze is geaccepteerd. Bedoelde dekking strekt zich niet uit buiten de aanspraken die rechtstreeks en uitsluitend uit de CAO voortvloeien.

Hoofdstuk 3 De individuele arbeidsovereenkomst

Artikel 3.1 Algemeen

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

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

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

Artikel 3.3

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

1. Onverminderd het bepaalde in artikel 3.2 kan een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd worden aangegaan:
 - a ter beoordeling van de geschiktheid van de werknemer voor de functie, met het oog op verkrijging van een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd. De duur van de arbeidsovereenkomst bedraagt voor werknemers die een functie gaan vervullen die gewaardeerd is onder schaal 10 ten hoogste een jaar, voor werknemers die een functie gaan vervullen die gewaardeerd is vanaf schaal 10 ten hoogste twee jaar;
 - b vanwege het slechts tijdelijk beschikbaar zijn van financiële middelen dan wel ter uitvoering of mede uitvoering van een bepaald werk;
 - c ingeval een wijziging in de taak van de betrokken organisatie-eenheid is genomen;
 - d ter vervulling van een tijdelijk onbezette functie;
 - e met een persoon die elders een functie heeft die door de werkgever van wezenlijk belang wordt geacht voor een bijdrage aan het wetenschappelijk onderwijs en onderzoek. Deze arbeidsovereenkomst kan, in afwijking van artikel 7:668a, eerste lid sub a en b BW, worden aangegaan voor maximaal de duur van het vervullen van de functie elders;
 - f voor andere, in overleg tussen partijen te bepalen gevallen (bijlage G).
2. Een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd kan voorts worden aangegaan in de gevallen bedoeld in paragraaf F.1 en paragraaf F.2. In afwijking van artikel 7:668a, eerste lid sub a en b, BW gelden voor de duur en het aantal voortzettingen geen andere beperkingen dan de genoemde in de paragrafen F.1. en F.2.

Artikel 3.4

Duur van de arbeidsovereenkomst en aantal voortzettingen

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

5. Onder de tijd bedoeld in lid 4 waarin werkzaamheden in het kader van opleiding worden verricht, wordt in ieder geval verstaan de tijd doorgebracht als:
 - a student-assistent;
 - b assistent in opleiding;
 - c onderzoeker in opleiding;
 - d leerling ter opleiding van enig beroep dan wel in verband met verdere wetenschappelijke of praktische opleiding of vorming.
6. De duur van de arbeidsovereenkomst wordt zoveel mogelijk bij de aanvang vastgesteld. Dit kan zijn een vast bepaalde termijn dan wel een termijn die niet exact van tevoren vaststaat. Als sprake is van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd als bedoeld in artikel 3.3 lid 1 sub c, d en e is de duur van de tijdelijkheid objectief bepaalbaar in de vorm van een termijn of omstandigheid.
7. De arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd, als bedoeld in artikel 3.3 lid 1 sub a tot en met d, alsmede sub b juncto artikel 3.4 lid 2 kan ten hoogste twee maal worden voortgezet, met dien verstande dat de totale duur van de arbeidsovereenkomst niet meer kan bedragen dan de in voornoemde artikelen vermelde termijnen.
8. Voor de arbeidsovereenkomst met een oproepkracht gelden in afwijking van artikel 7: 668a eerste lid sub a en b BW, alsmede in afwijking van hoofdstuk 3 van de CAO, niet de beperkingen ten aanzien van duur en aantal voortzettingen, voor zolang althans in het overleg tussen CAO-partijen op basis van de studie als bedoeld in bijlage H niet anders is bepaald.

Artikel 3.5 Conversie

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

Artikel 3.6 Inhoud van de arbeidsovereenkomst

1. De arbeidsovereenkomst wordt schriftelijk aangegaan en gewijzigd en wordt tenminste in tweevoud opgemaakt. De werkgever draagt zorg dat de werknemer een, door beide partijen ondertekend, exemplaar van deze overeenkomst in de regel vóór zijn indiensttreding respectievelijk vóór de wijziging ontvangt.

2. De schriftelijke overeenkomst vermeldt in ieder geval:
 - a de naam, de vestigingsplaats en het adres van de werkgever;
 - b de naam, de voorletters, het adres en de geboortedatum van de werknemer;
 - c de datum van ingang van het dienstverband;
 - d of de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd dan wel voor bepaalde tijd wordt aangegaan, met in het laatste geval een aanduiding van de grond en de tijdsduur alsmede van de eventuele mogelijkheid van tussentijdse opzegging;
 - e de eventuele proeftijd in de zin van artikel 3.1 lid 2;
 - f de functie welke door de werknemer zal worden vervuld alsmede het dienstonderdeel waarin de werknemer bij aanvang van de arbeidsovereenkomst te werk wordt gesteld;
 - g het salaris onder aanduiding van de desbetreffende salarisschaal, het salarisnummer, de vakantie-uitkering en de eventuele toelagen;
 - h de bepaling dat de CAO met de arbeidsovereenkomst een geheel vormt;
 - i of de werknemer verplicht is om onregelmatige dienst of bereikbaarheids- en/of aanwezigheidsdienst te verrichten;
 - j of een pensioenregeling van toepassing is;
 - k de aangelegenheden, die partijen expliciet wensen te regelen.

Artikel 3.7 Geneeskundige keuring bij aangaan arbeids- overeenkomst

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

Artikel 3.8 Opzegging en ontslagvolgorde

1. Opzegging door de werkgever dan wel de werknemer dient schriftelijk, met redenen omkleed en met inachtneming van de geldende opzegtermijn te geschieden.
2. De opzegtermijn bedraagt in afwijking van artikel 7:672 tweede en derde lid BW:
 - a 3 maanden ingeval de werknemer bij het begin van de opzegtermijn 12 maanden of langer onafgebroken in dienst was;
 - b 2 maanden in de overige gevallen.
3. Indien één arbeidsplaats komt te vervallen of meerdere arbeidsplaatsen gelijktijdig komen te vervallen, wordt in voorkomende gevallen de ontslagvolgorde vastgesteld conform de bepalingen inzake ontslag wegens bedrijfseconomische redenen als bedoeld in artikel 9 van het Ontslagbesluit BBA, Stcrt. 1998,238.
4. De arbeidsovereenkomst eindigt van rechtswege bij het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd van 65 jaar.

Artikel 3.9 Mededeling, niet zijnde opzegging

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

Hoofdstuk 4 Beoordeling, functioneringsgesprek

Artikel 4.1 Beoordeling

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

Artikel 4.2 Functioneringsgesprek

Met inachtneming van door de werkgever, in overeenstemming met de Ondernemingsraad, nader te stellen regels wordt tussen de werknemer en zijn direct leidinggevende periodiek een gesprek gevoerd over de wijze waarop, met inachtneming van het functioneren in het afgelopen tijdvak, de werknemer gedurende een af te spreken toekomstig tijdvak zijn functie zal vervullen alsmede de voorwaarden waaronder zulks dient te geschieden.

Hoofdstuk 5 Bezoldiging

Paragraaf 5.1 Salaris

Artikel 5.1.1 Salarisbetaling

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

Artikel 5.1.2 Inschaling en loopbaanvorming

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

Artikel 5.1.3. Salarisaanpassing

1. Algemene salarisherziening

De salarissen worden per 1 juni 1999 ten opzichte van de salarissen per 1 december 1998 met 3% verhoogd. Werknemers, die op 1 december 1999 in dienst zijn, ontvangen in december 1999 een eenmalige eindejaarsuitkering van 0,75% van het in 1999 ontvangen salaris.

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

Per 1 januari 2000 zullen de minimum beloningen volgens de beloningstabel voor de assistent in opleiding als volgt worden aangepast:

- a in het eerste jaar als assistent in opleiding geldt als minimum beloning het CAO-salaris per 31 december 1999 plus 5%;
- b in het tweede jaar als assistent in opleiding geldt als minimumbeloning: het CAO-salaris per 31 december 1999 plus 3%;
- c in het derde jaar als assistent in opleiding geldt als minimum beloning: het CAO-salaris per 31 december 1999 plus 1%.

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

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

2. Individuele salarisverhoging

Het salaris van de werknemer wordt verhoogd tot het in de salarisschaal naast hogere bedrag, indien hij naar het oordeel van de werkgever zijn functie naar behoren vervult.

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

Paragraaf 5.2 Functiewaardering

Artikel 5.2.1 Algemeen

1. De aard en het niveau van de functie worden in samenhang met de formatie, bepaald door de werkgever binnen het kader van de in bijlage B opgenomen salarisschalen.
2. Gedurende de looptijd van deze CAO zal hiervoor het vanaf 1994 bevroren systeem van 'beredeneerde vergelijking' van Binnenlandse Zaken worden toegepast. De volgende normen zijn hierbij van toepassing, voor zover deze niet geheel of ten dele door werkgevers, in overeenstemming met de meerderheid van de werkgeversorganisaties vervallen zijn verklaard:

- a alle voorkomende normen in de laatste, onder verantwoordelijkheid van Binnenlandse Zaken uitgegeven, bundels 'Karakteristieken en Functietyperingen';
- b de door de Minister van Onderwijs Cultuur en Wetenschappen specifiek voor de universiteiten vastgestelde reeksen en functietyperingen;
- c het door de werkgevers in overeenstemming met de meerderheid van de werknemersorganisaties vastgesteld normmateriaal.

Artikel 5.2.2 De hoogleraar

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

Artikel 5.2.3 Heroverweging en bezwaar

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

Paragraaf 5.3 Vergoedingen bij afwijkende arbeidstijd

Artikel 5.3.1 Algemeen

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

Paragraaf 5.4 Toelagen

Artikel 5.4.1 Functioneringstoelage

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

Artikel 5.4.2 Arbeidsmarkttoelage

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

Artikel 5.4.3 Mobiliteitstoelage

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

Artikel 5.4.4 Waarnemingstoelage

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

Artikel 5.4.5 Toelage op andere grond

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

Paragraaf 5.5 Gratificaties

Artikel 5.5.1 Gratificatie algemeen

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

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

Artikel 5.5.2 Gratificatie dienstjubileum

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

Paragraaf 5.6 Vakantie-uitkering

Artikel 5.6.1 Algemeen

1. De werknemer heeft recht op een vakantie-uitkering van 8% van zijn bezoldiging.
2. Voor de werknemer die tweeëntwintig jaar of ouder is, bedraagt de vakantie-uitkering ten minste een door partijen te bepalen bedrag per maand.
3. Voor de werknemer die jonger is dan tweeëntwintig jaar bedraagt de vakantie-uitkering ten minste het in het lid 2 bedoelde bedrag verminderd met 10% voor elk

- leeftijdsjaar of gedeelte van een leeftijdsjaar dat hij jonger is dan tweeëntwintig jaar. Hierbij geldt een maximumaftrek van 50%.
4. Wanneer de werknemer op grond van artikel 10.1.2 slechts een gedeelte van zijn bezoldiging geniet, wordt hij voor de toepassing van lid 1 geacht in het genot van zijn volledige bezoldiging te zijn.
 5. Indien het feitelijke genot van de bezoldiging is teruggebracht tot het bedrag van het op de werknemer te verhalen gedeelte van de pensioenbijdrage, wordt de werknemer voor de toepassing van lid 1 geacht geen bezoldiging te genieten.
 6. De vakantie-uitkering wordt eenmaal per jaar in de maand mei uitbetaald over de periode van 12 maanden, aangevangen met de maand juni van het voorafgaande kalenderjaar, naar evenredigheid van de duur van het dienstverband gedurende die periode en zoveel eerder als het dienstverband eerder eindigt.

Hoofdstuk 6 Onkosten in verband met de arbeid

Paragraaf 6.1 Algemeen

Artikel 6.1.1 Aanspraak op vergoeding of tegemoetkoming

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

Paragraaf 6.2 Verhuiskosten, reis- en verblijfkosten

Artikel 6.2.1 Verhuiskosten, reiskosten woon-werkverkeer

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

Artikel 6.2.2 Reis- en verblijfkosten dienstreis

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

Artikel 6.2.3 Kosten in verband met afwijkende arbeidstijd

1. Noodzakelijk te maken reiskosten in het kader van de spoedeisende arbeid in artikel E.3.2 lid 5, worden vergoed overeenkomstig artikel 6.2.2, met dien verstande dat de reiskosten, welke tussen 22.00 uur en 06.00 uur met eigen auto worden gemaakt, in ieder geval als noodzakelijke kosten worden aangemerkt.
2. Noodzakelijk te maken maaltijdkosten in verband met de afwijkende arbeidstijd in artikel 7.2.2 worden vergoed overeenkomstig artikel 6.2.2.

Paragraaf 6.3 Kosten van studie en opleiding

Artikel 6.3.1 Door de werkgever opgedragen opleiding

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

Artikel 6.3.2. Studiefaciliteiten

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

Hoofdstuk 7 Arbeidsduur en arbeidstijd

Paragraaf 7.1 Arbeidsduur

Artikel 7.1.1 Gemiddelde arbeidsduur

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

Artikel 7.1.2 Arbeidsduurverkorting

1. Arbeidsduurverkorting 1985

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

2. Arbeidsduurverkorting 1998

- a De omvang van de arbeidsduurverkorting 1998 is, onverlet het gestelde in lid 1, vanaf 1 augustus 1998 op jaarbasis 7 dagen ad 8 uur.
- b De in bijlage K gegeven modaliteiten voor de invulling van de arbeidsduurverkorting zijn het uitgangspunt voor overleg met, door de werknemersorganisaties aangewezen vertegenwoordigers voor lokaal overleg. Daar worden, op basis van overeenstemming, de keuzes gemaakt voor toepassing van een of meerdere modaliteiten binnen de universiteit of delen daarvan.
- c Voor sommige groepen werknemers gelden bijzondere bepalingen, zoals opgenomen in bijlage K
- d De waarde van een adv dag in sub a, in situaties dat arbeidsduurverkorting omgezet wordt in andere arbeidsvoorwaarden, is door partijen vastgesteld op 0,38% van het geldende jaarsalaris. Deze waarde is door partijen herrekend naar 4,9% van het maandsalaris. In dit percentage is opgenomen 8% vakantietoeslag. Eventuele uitbetaling van arbeidsduurverkorting zal altijd in de vorm van een toeslag plaatsvinden. Deze toeslag wordt niet opgenomen in de grondslagen voor pensioen en salarisgerelateerde uitkeringen.

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

Artikel 7.1.3 Werken in deeltijd

1. De werkgever bepaalt of een functie in de volledige of in minder dan de volledige arbeidsduur zal worden vervuld.
2. Met de werknemer kan op zijn verzoek een vermindering van arbeidsduur worden overeengekomen.
3. De vermindering van arbeidsduur in lid 2 kan, op verzoek van de werknemer, gepaard gaan met toekenning van een recht op terugkeer naar de oorspronkelijke arbeidsduur in de volgende gevallen:
 - a de werknemer met een volledige arbeidsduur heeft nog geen ervaring met een geringere dan de volledige arbeidsduur, de vermindering bedraagt niet meer dan 0.2 deel van de volledige arbeidsduur, duurt niet langer dan 1 jaar en wordt uitsluitend aangegaan om bij wijze van proef na te gaan of definitieve vermindering voor de werknemer en voor de werkgever, mogelijk is;
 - b de vermindering duurt niet langer dan 6 maanden en vindt plaats wegens bijzondere omstandigheden, in persoonlijk belang.
 - c De werknemer in sub a, die gebruik maakt van de mogelijkheid om ABP-pensioen te blijven opbouwen op basis van een volledige arbeidsduur en die het recht op terugkeer naar de oorspronkelijke arbeidsduur benut, heeft, bij bedoelde terugkeer, aanspraak op compensatie door de werkgever van het deel van de pensioenpremie dat bij de volledige arbeidsduur tijdens de verminderingperiode voor rekening van de werkgever zou zijn gekomen.
4. Een verzoek als bedoeld in lid 2 wordt door de werkgever afgewezen indien de bedrijfsvoering zich tegen inwilliging ervan verzet.
5. De werknemer die in deeltijd werkt voor 0.5 of een geringer deel van de volledige arbeidsduur, kan de werkgever verzoeken, indien vacatureruimte beschikbaar is, zijn arbeidsduur uit te breiden. De werkgever willigt dit verzoek in, tenzij dit in redelijkheid niet van de werkgever gevraagd kan worden.
6. In bijzondere gevallen kan de werkgever ten gunste van de werknemer afwijken van het gestelde in dit artikel.

Artikel 7.1.4 Leeftijdsuren

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

Paragraaf 7.2 Arbeids- en rusttijden

Artikel 7.2.1 Algemeen

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

Artikel 7.2.2. Afwijkende arbeidstijd

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

Artikel 7.2.3 Dagen waarop arbeid wordt verricht

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

Artikel 7.2.4 Dienstrooster

1. Van diensten, die als regel plaatsvinden op wisselende dagen en/of wisselende tijden, en van aanwezigheids- of bereikbaarheidsdiensten, wordt een dienstrooster samengesteld.
2. De samenstelling van een dienstrooster geschiedt na overleg met de, aan het rooster, deelnemende, werknemers. De vaststelling van een dienstrooster geschiedt door de werkgever in overeenstemming met de Ondernemingsraad.
3. Een dienstrooster geldt voor onbepaalde tijd, tenzij dit om redenen van dienstbelang niet mogelijk is.

4. Alvorens een dienstrooster wordt ingevoerd of gewijzigd, wordt, voorzover vereist, de goedkeuring afgewacht van de Regionale Dienst voor Inspectie van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en wordt het rooster opgehangen op een plaats die voor alle belanghebbenden vrij toegankelijk is.

Artikel 7.2.5 Overdracht dienst

Overdracht van de dienst vindt binnen de arbeidstijd plaats.

Paragraaf 7.3 Seniorenregeling en leeftijdsbewust kwaliteitsbeleid

Artikel 7.3.1 Algemene seniorenregeling

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

Artikel 7.3.2 Leeftijdsbewust kwaliteitsbeleid

Partijen hebben vastgesteld, dat er mogelijkheden zijn om binnen de universiteit op het gebied van in- en doorstroom anticiperend beleid te ontwikkelen. Zij hebben afgesproken, dat de in dat kader beschikbare budgetten ingezet zullen worden om in- en doorstroombeleid te bevorderen. De afspraken ter zake maken als bijlage M onderdeel uit van de CAO.

Hoofdstuk 8 Vakantie en verlof

Paragraaf 8.1 Vakantie

Artikel 8.1.1. Algemeen

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

Artikel 8.1.2 Vakantieduur

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

Artikel 8.1.3 Leeftijdscategorie

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

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

Artikel 8.1.4 Vakantie bij ziekte en arbeidsongeschiktheid

1. Onverminderd het bepaalde in artikel 7:635 Burgerlijk Wetboek gelden de navolgende bepalingen in geval van gehele of gedeeltelijke ziekte of arbeidsongeschiktheid.
2. Indien de werknemer langer dan een maand wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten worden de vakantieaanspraken naar evenredigheid verminderd.
3. De vermindering bedoeld in lid 2 is van toepassing met ingang van de eerste dag van de tweede kalendermaand volgend op die waarin de ziekte of arbeidsongeschiktheid is ontstaan.
4. Indien de werknemer wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid ten dele niet in staat is de bedongen arbeid te verrichten worden de vakantie-aanspraken met ingang van de eerste dag van de tweede kalendermaand volgend op die waarin de gedeeltelijke ziekte of arbeidsongeschiktheid is ontstaan naar evenredigheid verminderd.
5. De werknemer in lid 4 behoeft, indien vakantie wordt opgenomen, slechts uren af te boeken voor het gedeelte waarvoor hij in staat geacht kan worden de bedongen arbeid te verrichten.
- 6
 - a Lid 2 en lid 3 zijn ook van toepassing op de werknemer die na een periode van gedeeltelijke ziekte of arbeidsongeschiktheid volledig ziek of arbeidsongeschikt raakt
 - b lid 4 en lid 5 zijn ook van toepassing op de werknemer die na een periode van gehele ziekte of arbeidsongeschiktheid zijn arbeid ten dele hervat;
 - c bij toepassing van sub a of sub b vindt herberekening van de vermindering plaats met ingang van en overeenkomstig de gewijzigde situatie.
- 7 De verminderingen in lid 2 en in lid 4 vinden niet plaats over het tijdvak van de laatste 6 maanden voorafgaand aan gehele werkhervatting.
- 8 Gebruikte vakantiedagen gelden niet als vakantiedagen indien de werknemer, krachtens artikel 10.1.2 of ingevolge een wettelijk verplichte regeling inzake ziekte of arbeidsongeschiktheid, over die dagen recht heeft op doorbetaling van bezoldiging, dan wel recht heeft op een uitkering.
- 9 In gevallen waarin deze regeling onevenredig nadelig werkt voor de werknemer, kan de werkgever daarvan afwijken ten gunste van de werknemer.

Artikel 8.1.5 Tijdstip van vakantie en vervallen aanspraak

1. Zoveel mogelijk rekening houdend met de wensen van de werknemer, beslist de werkgever inzake het tijdstip waarop de vakantie genoten wordt.
2. De werknemer dient de hem toekomende vakantiedagen zoveel mogelijk op te nemen in het jaar waarvoor zij worden toegekend en als regel voor tenminste 3 weken aaneengesloten. Deze aaneengesloten vakantieperiode van 3 weken dient zoveel mogelijk te worden vastgesteld in de periode tussen 1 mei en 1 oktober van het desbetreffende jaar.
3. De werknemer die in enig kalenderjaar zijn vakantie niet of niet volledig heeft genoten, dient het hem voor dat kalenderjaar nog resterende tegoed voor 1 juni van het daaropvolgende kalenderjaar te reduceren tot ten hoogste 10 vakantiedagen en voor het eind van dat jaar te reduceren tot nul vakantiedagen. Indien de werknemer hieraan niet voldoet vervalt zijn aanspraak op bedoelde dagen, behoudens schriftelijke toestemming van de werkgever tot behoud van deze dagen.

Paragraaf 8.2 Verlof

Artikel 8.2.1 Buitengewoon verlof

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

Artikel 8.2.2 Buitengewoon verlof, met behoud van bezoldiging

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

- a bij bevalling van zijn echtgenote, mede voor het doen van geboorte-aangifte: 2 dagen;
- b in geval van adoptie: 5 dagen;
- c bij ondertrouw en huwelijk van de werknemer: 1 dag respectievelijk 4 dagen;
- d ter gelegenheid van het 25- en 40-jarig dienst- of huwelijksjubileum van de werknemer, alsmede het 25-, 40-, 50- en 60-jarig huwelijksjubileum van ouders, schoonouders en stiefouders van de werknemer: 1 dag;
- e voor het zoeken van een woning, in het geval de werknemer een verhuisplicht is opgelegd: 1 dag;
- f voor een verhuizing van de werknemer indien een verhuisplicht is opgelegd: 2 dagen;
- g bij het overlijden van de echtgeno(o)t(e), een ouder, schoon- of stiefouder, kind, stief- of pleegkind, schoonzoon of -dochter: maximaal 4 dagen; bij het overlijden van bloed- of aanverwanten in de tweede graad: maximaal 2 dagen; en in de derde of vierde graad: 1 dag, tenzij de werknemer belast is met de regeling van de begrafenis en de nalatenschap, in welk geval maximaal 4 dagen verlof kan worden verleend;
- h indien ten gevolge van ziekte van de echtgeno(o)t(e) of van kinderen beneden de leeftijd van 14 jaar de aanwezigheid van de werknemer thuis noodzakelijk is: maximaal 3 dagen;
- i voor het brengen naar en afhalen van een ziekenhuis of verpleeginrichting van degenen, bedoeld in sub h, voor zover dit niet door een ander dan de werknemer kan geschieden;

- j voor een opleiding als bedoeld in artikel 9.1.1 lid 4, voorzover naar het oordeel van de werkgever noodzakelijk.
- k voor het bijwonen van het huwelijk van zijn kind, geadopteerd kind, stief- of pleegkind: 1 dag

Artikel 8.2.3 Vakbondsverlof, met behoud van bezoldiging

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

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

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

Artikel 8.2.5 Ouderschapsverlof

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

Artikel 8.2.6 Zwangerschaps- en bevallingsverlof

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

Hoofdstuk 9 Overige rechten en verplichtingen van de werknemer

Paragraaf 9.1 Uitoefening functie

Artikel 9.1.1 Algemeen

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

Artikel 9.1.2 Functiewijziging

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

Paragraaf 9.2 Relaties met derden

Artikel 9.2.1 Verplichting werknemer ingevolge overeenkomsten met derden

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

Artikel 9.2.2 Geheimhouding

1. De werknemer is verplicht tot geheimhouding van hetgeen hem uit hoofde van zijn functie ter kennis komt, voorzover 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 voorzover deze zelf tot geheimhouding verplicht zijn of zich daartoe verplichten. Het in de vorige zin gestelde geldt met inachtneming van wettelijke bepalingen inzake het beroepsgeheim.
3. Onverminderd wettelijke verplichtingen, die op de werkgever rusten, is de werkgever verplicht tot geheimhouding van hetgeen hem met betrekking tot de persoon van de werknemer uit hoofde van diens functie bekend is, tenzij de werknemer tot het verstrekken van op zijn persoon betrekking hebbende gegevens toestemming geeft.

Artikel 9.2.3 Arbeid te eigen behoefte en voor derden

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

Artikel 9.2.4 Persoonlijk voordeel

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

Paragraaf 9.3 Nevenwerkzaamheden

Artikel 9.3.1 Algemeen

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

Paragraaf 9.4 Octrooi- en auteursrecht

Artikel 9.4.1 Algemeen

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

Artikel 9.4.2 Meldingsplicht

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

Artikel 9.4.3 Overdracht en behoud van rechten

1. Onverminderd het bepaalde in artikel 12 van de Rijsoctrooiwet, Stb. 1995, 51, artikel 31 van de Zaaizaad en Plantgoedwet, Stb. 1966, 455 en artikel 7 van de Auteurswet, Stb. 1912, 308, draagt de werknemer, indien en voorzover hem andere dan persoonlijkheidsrechten toekomen op de uitvinding, het ras of het werk, waarvoor de meldingsplicht in artikel 9.4.2 bestaat, deze rechten op een daartoe strekkend verzoek geheel of gedeeltelijk over aan de werkgever, teneinde deze in staat te stellen om daarvan binnen een nader te bepalen termijn in het kader van de vervulling van zijn wettelijke taken gebruik te maken.
2. Zodra de in lid 1 bedoelde termijn verstreken is, zonder dat de werkgever daadwerkelijk van de aan hem overgedragen rechten gebruik heeft gemaakt, is de werknemer gerechtigd deze terug te vorderen. Indien de werknemer vervolgens overgaat tot exploitatie is de tweede volzin van lid 3 van overeenkomstige toepassing.
3. Behoudens in gevallen waarin zwaarwegende belangen van de universiteit zich 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 9.4.4 Billijke vergoeding

1. Ingeval de werkgever van de aan haar overgedragen rechten gebruik maakt, heeft de werknemer aanspraak op een billijke vergoeding. Artikel 1.3 lid 6 is niet van toepassing.
2. Bij de vaststelling van de vergoeding wordt rekening gehouden met het geldelijke belang van de werkgever bij de overgedragen rechten en de omstandigheden waaronder het resultaat is behaald.

Paragraaf 9.5 Specifieke voorzieningen

Artikel 9.5.1 Dienstkleding

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

Artikel 9.5.2 Spaarloon-/premiëspaarregeling

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

Paragraaf 9.6 Gewetensbezwaren

Artikel 9.6.1 Algemeen

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.

Hoofdstuk 10 Sociale zekerheid en sociale voorzieningen

Paragraaf 10.1 Sociale Zekerheid

Artikel 10.1.1 Algemeen

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

Artikel 10.1.2 Regelgeving bij ziekte en arbeidsongeschiktheid

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

Artikel 10.1.3 Werkloosheidsuitkering

1. Bij beëindiging van de arbeidsovereenkomst, gevolgd door gehele of gedeeltelijke werkloosheid, heeft de gewezen werknemer, als bedoeld in artikel 10.1.1 lid 1, aanspraak op een ontslaguitkering overeenkomstig de voorwaarden en bepalingen van de WNU.
2. Voor de gewezen werknemer anders dan in lid 1 zijn de wettelijke werknemersverzekeringen van toepassing.
3. Tijdens de looptijd van deze CAO zullen partijen - behoudens het gestelde in het vierde lid - geen wijzigingen in de WNU doorvoeren.
4. Over wijzigingen als gevolg van aanpassingen in de relevante wetgeving, zullen partijen nader overleg voeren, conform het bepaalde in de WNU artikel 49b.

Paragraaf 10.2 Sociale voorzieningen

Artikel 10.2.1 Tegemoetkoming ziektekosten

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

Artikel 10.2.2 Tegemoetkoming ziektekostenverzekering

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

Artikel 10.2.3 Uitkering na overlijden

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

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

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

Artikel 10.2.4 Uitkering bij vermissing werknemer

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

Hoofdstuk 11 Rechtsbescherming en medezeggenschap

Paragraaf 11.1 Rechtsbescherming

Artikel 11.1.1 Commissie van geneeskundigen

1. De werknemer die bedenkingen heeft tegen een conclusie van geneeskundige aard, als bedoeld in de artikelen 11, 17 en 18 van de ZANU kan, met inachtneming van artikel 19 van genoemde regeling, een tweede oordeel vragen.
2. Ten behoeve van het tweede oordeel stelt de werkgever een Commissie van geneeskundigen in. De commissie bestaat uit drie, door de werkgever benoemde en niet aan de Vereniging of Stichting verbonden, geneeskundigen als volgt:
 - a een lid op voordracht van de werkgever;
 - b een lid op gezamenlijke voordracht van de werknemersorganisaties;
 - c een voorzitter op gezamenlijke voordracht van de onder a en b genoemde leden;
 - d indien de commissie tevens is ingesteld ten behoeve van het ziekenhuis, geschieden de benoeming en de voordracht gezamenlijk door de werkgever en de Raad van Bestuur van het ziekenhuis.
3. Voor de voorzitter en de leden worden - met inachtneming van lid 2 - plaatsvervangers benoemd. Alle benoemingen gelden voor de duur van 5 jaar. De aftredende leden en plaatsvervangende leden kunnen opnieuw worden benoemd. De benoeming eindigt van rechtswege met ingang van de eerste dag van de maand volgend op die waarin de leeftijd van 68 jaar is bereikt.

Artikel 11.1.2 Adviescommissie functiewaardering

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

Artikel 11.1.3 Adviescommissie passende functie

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

benoemde leden, ieder voor een derde. De voordracht door de benoemde leden omvat de voorzitter. De werkgever stelt, in overeenstemming met de Ondernemingsraad, nadere regels ten aanzien van de procedure en de werkwijze van de commissie.

Artikel 11.1.4 Commissie van Beroep

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

Paragraaf 11.2 Medezeggenschap

Artikel 11.2.1 Ondernemingsraad bij de VU en de KUN

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

Artikel 11.2.2 Universiteitsraad bij de KUB

Bij de KUB is de KUB-raad het medezeggenschapsorgaan in de zin van artikel 9:31 WHW. Waar in deze CAO wordt gesproken over de Ondernemingsraad, dient voor de KUB te worden gelezen de KUB-raad dan wel het Lokaal Overleg, overeenkomstig de afspraken dienaangaande in het lokaal akkoord.

Hoofdstuk 12 Bijzondere bepalingen

Paragraaf 12.1 Bepalingen inzake groepen werknemers

Artikel 12.1.1 Assistent in opleiding en assistent geneeskundige in opleiding

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

Artikel 12.1.2 Student assistent

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

Artikel 12.1.3 Medisch/klinisch wetenschappelijk personeel

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

Artikel 12.1.4 Militaire dienst

De werkgever stelt, in overeenstemming met de Ondernemingsraad, nadere regels inzake het verlof, de bezoldiging en de vakantie-uitkering bij militaire dienst alsmede de aanspraken bij overlijden tijdens militaire dienst.

Paragraaf 12.2 Bepalingen inzake bijzondere situaties

Artikel 12.2.1 Reorganisatie

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

Bijlage A Statuut Sociaal beleid

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

Artikel A.1 Algemeen

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

Artikel A.2 Doelen

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

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

Artikel A.3

Werkgelegenheidsintenties

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

- a bij dreigende vermindering van het totale werkgelegenheidsvolume bij de universiteit zal de werkgever al hetgene doen dat in redelijkheid mag worden verwacht om deze vermindering tegen te gaan;
- b in beginsel wordt de arbeidsovereenkomst aangegaan voor onbepaalde tijd, tenzij een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd noodzakelijk wordt geacht;
- c partijen zullen aan de hand van de WOPI-cijfers de ontwikkelingen in arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde en bepaalde tijd periodiek volgen en bespreken;
- d indien de werkzaamheden bedoeld in artikel 3.3 lid 1 sub b, c en d op enig moment een structureel karakter krijgen, wordt een daaruit voortvloeiende arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd aangegaan met de werknemer die tot dan toe de betreffende werkzaamheden op tijdelijke basis verrichtte, tenzij dat om enigerlei reden bezwaarlijk is. De universitair docent met wie in verband met zijn wetenschappelijke promotie een tijdelijke arbeidsovereenkomst is aangegaan op grond van artikel 3.2 komt na zijn promotie in aanmerking voor een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd, tenzij dat om enigerlei reden bezwaarlijk is;
- e de werkgever zal uiterst terughoudend zijn bij het toelaten van personeel in dienst bij een rechtspersoon die geen arbeidsvoorwaarden overeenkomstig de CAO hanteert en die zich zelfstandig bezighoudt met het uitvoeren van taken binnen de universiteit op het gebied van onderwijs en onderzoek, ten laste van de eerste en derde geldstroom;
- f bij inleenkrachten (inclusief uitzendkrachten) vindt honorering plaats conform de CAO; de werkgever kan nadere regels stellen met betrekking tot overige aanspraken uit de CAO; onder inleenkrachten wordt in dit verband niet bedoeld personeel, dat ingeleend wordt op basis van een regeling voor gesubsidieerde arbeidsplaatsen;
- g de CAO zal worden aangemeld bij de Stichting Meldingsbureau Uitzendbranche;
- h de werkgever zal aan de door werknemersorganisaties aangewezen vertegenwoordigers voor lokaal overleg inzicht geven in de wijze waarop het beleid met betrekking tot het aangaan van arbeidsovereenkomsten is gerealiseerd.

Artikel A.4

Flankerend beleid bij beëindiging van een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd

1. In het geval van artikel 3.1 lid 8 verplicht de werkgever zich tot herplaatsingsinspanningen en andere vormen van flankerend beleid. Het flankerend beleid is gericht op verbetering van de positie van de werknemer op de arbeidsmarkt. In dat kader zullen in ieder geval mogelijkheden van omscholing, bijscholing en cursussen worden gezien onder afweging van een kosten-batenanalyse. De werkgever zal een keuze uit deze maatregelen maken afhankelijk van de duur van de arbeidsovereenkomst en de leeftijd van betrokken werknemer. Op grond van deze indicatoren stelt de werkgever vast of en in welke mate deze maatregelen na het eindigen van de arbeidsovereenkomst nog gedurende een bepaalde tijd zullen worden voortgezet.
2. Minimaal zal aan iedere werknemer met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd met een duur van twee jaar of meer de gelegenheid worden geboden een loopbaanadvies in te winnen bij een daartoe uitgeruste organisatie. De kosten van dit advies zijn voor rekening van de werkgever. Deze mogelijkheid zal op een zodanig tijdstip

worden geboden dat de inhoud bruikbaar is voor een individueel begeleidingstraject, gericht op het vermeerderen van de kansen op de interne of externe arbeidsmarkt.

Artikel A.5 Overige afspraken

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

Bijlage B

Financiële arbeidsvoorwaarden 1 januari 1999 - 1 juni 2000

Artikel B.1 Salarisontwikkeling

In het kader van de CAO Nederlandse Universiteiten (looptijd 1 januari 1999- 1 juni 2000) is over de salarisontwikkeling het volgende overeengekomen (artikel 5.1.3 lid 1):

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

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

- a uitgangspunt zijn de salarisbedragen zoals die golden op 1 december 1998;
- b ter bepaling van de salarisbedragen op 1 juni 1999 zijn de bedragen per 1 december 1998 verhoogd met 3%;
- c ter bepaling van de salarisbedragen op 1 januari 2000 zijn de salarisschalen voor de assistent in opleiding per 1 juni 1999 verhoogd met de overeengekomen percentages; de overige salarisbedragen blijven ongewijzigd ten opzichte van 1 juni 1999;
- d ter bepaling van de salarisbedragen op 1 mei 2000 zijn de bedragen per 1 januari 2000 verhoogd met 1%;
- e bij de bepaling van de nieuwe salarisbedragen vindt afronding plaats op f 1 nauwkeurig, d.w.z. f 0,01-0,49 wordt f 0 en f 0,50-0,99 wordt f 1.

Bij tabellen met de salarisbedragen hoort de volgende toelichting:

- HA = hoogleraar A (bij VKK wordt toepassing gegeven aan artikel 5.2.2 lid 2)
- HB = hoogleraar B (Bij VKK wordt toepassing gegeven aan artikel 5.2.2 lid 2)
- AIO = assistent in opleiding
- SA = student-assistent (artikel 12.1.2); de opgenomen bedragen zijn excl. de in de adv-regeling opgenomen toeslag van 7/12-de maal 4,9%
- AGIO = assistent-geneeskundige in opleiding
- S = sportleider
- HS = hoofd sportleider

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

Minimum vakantie-uitkeringen per maand (artikel 5.6.1 lid 2 en 3)			
Leeftijd in jaren	bedrag per:		
	1-12-1998	1-6-1999/1-1-2000	1-5-2000
15-17	f 123,54	f 127,25	f 128,52
18	f 148,25	f 152,69	f 154,22
19	f 172,96	f 178,14	f 179,92
20	f 197,66	f 203,59	f 205,62
21	f 222,37	f 229,04	f 231,33
22 en ouder	f 247,08	f 254,49	f 257,03

Artikel B.2 Bedragen overeenkomstig de ZNU

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

ZNU-vergoedingen per maand (artikel 10.2.2)		
	was	wordt
(mede-) betrokkene	f 126,91	f 143,82
kind jonger dan 16 jaar	f 63,46	f 71,91
kind van 16 jaar en ouder	f 74,43	f 85,36
inkomenstoeslag	f 26,50	f 26,50
aanvullende inkomenstoeslag	f 12,00	f 12,00

Artikel B.3 Wettelijk bepaalde beloningen

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

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

In 1999 gelden de volgende maandsalarissen ten aanzien van het aanlooptraject voor functies in het kader van de Regeling in- en doorstroombanen voor langdurig werklozen (Stb. 1998, 246):

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

(N.B.: het bedrag van trede 1 is gelijk aan het gemiddelde van het minimumloon en het bedrag van schaal 1, trede 0; dit bedrag verandert bij zowel de wijziging van het minimumloon op 1 januari 1999 en 1 juli 1999 als bij de wijziging van de CAO-schalen per 1 juni 1999).

Artikel B.4 Percentages en bedragen werknemersverzekeringen en pensioen

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

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

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

Verzekering/ pensioen	Franchise	Maximum	Premie:	
			Premiebedrag werkgever	Premiebedrag werknemer
OP/NP/ANW per 1-1-2000	f 30.000	n.v.t.	9,60%	3,60%
per 1-7-2000	f 30.500	n.v.t.	9,60%	3,60%
FPU	n.v.t.	n.v.t.	2,35%	2,11%
IP	f 31.100	n.v.t.	1,20%	laag: 0,10%
				hoog: 0,40%
WAO (basispremie)	n.v.t.	f 83.259	6,30%	n.v.t.
Pseudo-WW	f 28.971	f 83.259	n.v.t.	6,25%

Artikel B.5

Salaristabellen

1. WAS WORDT tabel CAO Nederlandse Universiteiten 1999-2000

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

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

2. WAS WORDT tabel voor de jeugdsalarisschalen CAO Nederlandse Universiteiten

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

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

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

JEUGDSALARISSCHALEN PER 01-06-1999

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

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

4. trede	SALARISSCHALEN PER 01-05-2000																		FUNCTIESCHALEN						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	HA	HB	AIO	SA	AGIO	S	HS
0	2556	2611	2668	2728	2834	3038	3453	3950	4347	4151	5589	6791	7795	8190	8895	9653	10475	11521	8645	9653	2398		4795	3755	4795
1	2668	2728	2728	2780	2956	3130	3557	4151	4559	4347	5801	6993	7997	8392	9149	9919	10813	11893	8895	9919	2686		5000	3950	5000
2	2780	2834	2834	2894	3130	3349	3755	4347	4795	4559	5990	7193	8190	8645	9401	10193	11162	12277	9149	10193	3224	3130	5205	4151	5205
3	2834	2956	2956	3038	3349	3557	3950	4559	5000	4795	6179	7395	8392	8895	9653	10475	11521	12672	9401	10475	4077	3349	5398	4347	5398
4	2834	3038	3130	3240	3453	3655	4052	4682	5205	5000	6369	7589	8645	9149	9919	10813	11893	13082	9653	10813		3655	5589	4559	5589
5	2834	3038	3240	3349	3557	3755	4151	4795	5398	5205	6581	7795	8895	9401	10193	11162	12277	13503	9919	11162			5801	4795	5801
6	2834	3038	3349	3453	3655	3853	4245	4892	5589	5398	6791	7997	9149	9653	10475	11521	12672	13939	10193	11521			5990	5000	5990
7	2894	3038	3349	3557	3755	3950	4347	5000	5801	5589	6993	8190	9401	9919	10813	11893	13082	14388	10475	11893			6179	5205	6179
8	2894	3130	3349	3557	3853	4052	4451	5108	5990	5801	7193	8392	9523	10193	11162	12277	13503	14852	10813	12277				5398	6369
9	2956	3130	3349	3557	3853	4151	4559	5205		5990	7395	8645		10475	11521	12672	13939	15332	11162	12672				5589	6581
10	2956	3240	3453	3557	3853	4245	4682	5297		6179	7589	8769							11521	13082				5801	6791
11	3038	3240	3453	3655	3853					6369	7694								11893	13503				5898	6993
12		3349	3557	3655	3950					6581									12277	13939				5990	7193
13			3557	3755	3950														12672	14388				6080	7395
14			3655	3755	4052															14852				6179	7589
15				3853																15332					

JEUGDSALARISSCHALEN PER 01-05-2000					
jaar	1	2	3	4	5
15	1279	1306			
16	1279	1306	1334	1364	
17	1279	1306	1334	1364	1417
18	1533	1567	1601	1636	1700
19	1790	1828	1869	1909	1984
20	2045	2089	2135	2183	2266
21	2300	2350	2402	2455	2551

Bijlage C Reorganisatiecode

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

Artikel C.1 Melding van een voornemen tot reorganisatie

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

Artikel C.2 Voorbereiding van een reorganisatie

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

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

Artikel C.3 Uitvoering van een reorganisatie

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

Artikel C.4 Informatie

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

Artikel C.5 Overleg werknemersorganisaties

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

Bijlage D Sociaal statuut bij reorganisatie

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

Paragraaf D.1 Algemeen

Artikel D.1.1 Uitgangspunten

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

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

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

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

Paragraaf D.2. Instrumenten van flankerend beleid

Artikel D.2.1 Herplaatsing

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

Artikel D.2.2 Tijdelijke andere arbeid

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

Artikel D.2.3 Tijdelijke detachering

1. De met ontslag bedreigde werknemer in artikel D.1.1 lid 1 sub a, kan, in overeenstemming met hem, voor ten hoogste de duur van het herplaatsingsonderzoek in artikel D.2.1 lid 1, worden gedetacheerd bij een andere werkgever.
2. De arbeid waarnaar de werknemer wordt gedetacheerd dient passend te zijn in de zin van artikel D.2.1 lid 2.
3. De afspraken met betrekking tot een detachering worden vastgelegd in een detacheringsovereenkomst tussen betrokken werkgevers en de betreffende werknemer.

Artikel D.2.4 Specifieke voorzieningen

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

Artikel D.2.5 Sociaal Fonds

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

Bijlage E Uitvoeringsregeling afwijkende arbeidstijd

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

Paragraaf E.1 Overwerk

Artikel E.1.1 Algemeen

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

Artikel E.1.2 Vergoeding overwerk

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

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

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

Paragraaf E.2 Onregelmatige dienst

Artikel E.2.1 Algemeen

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

Artikel E.2.2 Vergoeding onregelmatige dienst

1. De vergoeding bedraagt per gewerkt uur een percentage van het voor de werknemer geldende salaris per uur en wel:
 - a 21% voor de uren op maandag t/m vrijdag tussen 06.00 uur en 08.00 uur en tussen 16.30 uur en 22.00 uur;
 - b 41% voor de uren op maandag t/m vrijdag tussen 00.00 uur en 06.00 uur en tussen 22.00 uur en 24.00 uur;
 - c 46% voor de uren op zaterdag;
 - d 72% voor de uren op zondag en op de feestdagen in artikel 2.1 sub e, voorzover deze feestdagen samenvallen met een zaterdag.Het uursalaris wordt gesteld op 1/165 deel van het salaris per maand bij volledige arbeidsduur, met dien verstande dat genoemde percentages worden berekend over ten hoogste het salaris per uur dat is afgeleid van het salaris behorende bij salarisnummer 10 van salarisschaal 7.
2. Voor de in het vorige lid onder sub a genoemde uren wordt de vergoeding slechts toegekend, indien de arbeid is aangevangen vóór 07.00 uur respectievelijk is beëindigd na 19.00 uur.

Artikel E.2.3 Afbouw vergoeding onregelmatige dienst

1. De werknemer, wiens bezoldiging als gevolg van het buiten zijn toedoen beëindigen of verminderen van de vergoeding in artikel E.2.2, een blijvende verlaging ondergaat, die tenminste 3% bedraagt van de som van het salaris en de toelagen in artikel 5.4.1

- lid 3 en artikel 5.4.5, heeft recht op een aflopende vergoeding, mits hij eerdergenoemde vergoeding, direct voorafgaand aan het tijdstip van beëindiging of vermindering ervan, gedurende 2 jaar, zonder onderbreking van langer dan 2 maanden, heeft genoten.
2. De werknemer, die 55 jaar of ouder is, doch nog geen 60 jaar, en wiens bezoldiging als gevolg van het buiten zijn toedoen beëindigen of verminderen van de vergoeding in artikel E.2.2, een blijvende verlaging ondergaat, heeft recht op een blijvende vergoeding, mits hij de vergoeding in artikel E.2.2 direct voorafgaande aan het tijdstip van beëindiging of vermindering ervan gedurende tenminste 15 jaar, zonder onderbreking van langer dan 2 maanden, heeft genoten.
 3. De werknemer, die 60 jaar of ouder is en wiens bezoldiging als gevolg van het buiten zijn toedoen beëindigen of verminderen van de vergoeding in artikel E.2.2, een blijvende verlaging ondergaat, heeft recht op een blijvende vergoeding, mits hij de vergoeding in artikel E.2.2 direct voorafgaande aan het tijdstip van beëindiging of vermindering ervan gedurende tenminste 10 jaar, zonder onderbreking van langer dan 2 maanden, heeft genoten.
 4. Wanneer de werknemer in lid 1 de leeftijd van 55 jaar bereikt en hij op het tijdstip van ingaan van de hem toegekende aflopende vergoeding gedurende tenminste 15 jaar, zonder onderbreking van langer dan 2 maanden, de vergoeding in artikel E.2.2 had genoten, zal de aflopende vergoeding niet verder aflopen.
 5. Wanneer de werknemer in lid 1 de leeftijd van 60 jaar bereikt en hij op het tijdstip van ingaan van de hem toegekende aflopende vergoeding gedurende tenminste 10 jaar, zonder onderbreking van langer dan 2 maanden, de vergoeding in artikel E.2.2 had genoten, zal de aflopende vergoeding niet verder aflopen.
 6. De werkgever stelt, in overeenstemming met de Ondernemingsraad, nadere regels voor de toepassing van dit artikel.

Paragraaf E.3 Bereikbaarheids- en aanwezigheidsdienst

Artikel E.3.1 Algemeen

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

Artikel E.3.2 Vergoeding bereikbaarheids- en aanwezigheidsdienst

1. De vergoeding bedraagt voor elk vol uur waarin de werknemer bereikbaarheidsdienst heeft 10.3% van het salaris per uur, dat is afgeleid van het salaris behorend bij de maximum uitloop van salarisschaal 3.
2. De op basis van lid 1 berekende vergoeding wordt verhoogd met 25% over de uren waarop sprake is van aanwezigheidsdienst.

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

Paragraaf E.4 Verschoven dienst

Artikel E.4.1 Algemeen

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

Artikel E.4.2 Vergoeding verschoven dienst

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

Paragraaf E.5 Dienst op feestdag

Artikel E.5.1 Algemeen

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

Artikel E.5.2 Vergoeding dienst op feestdag

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

Bijlage F Bijzondere bepalingen inzake groepen werknemers

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

Paragraaf F.1 De assistent in opleiding

Artikel F.1.1 Algemeen

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

Artikel F.1.2 Arbeidsovereenkomst

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

Artikel F.1.3 Inschaling, loopbaanvorming en salarisverhoging

1. Voor de assistent in opleiding geldt de desbetreffende salarisschaal in bijlage B als minimumbeloning.
2. Bij indienstneming wordt aan de assistent in opleiding minimaal het salaris toegekend dat in de voor hem geldende salarisschaal is vermeld achter het salarisnummer 0.

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

Artikel F.1.4 AIO-toelage

1. De assistent in opleiding, die voor de heffing van de loonbelasting is ingedeeld in tariefgroep 3 en van wie het salarisbedrag lager is dan het laagste bedrag voor volwassenen volgens bijlage B, ontvangt van de werkgever een toelage gelijk aan het verschil tussen deze twee bedragen.
2. De toelage gaat in op de eerste dag van de maand waarin de aanspraak is ontstaan.

Artikel F.1.5 Functie

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

Artikel F.1.6 Opleidings- en begeleidingsplan

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

Artikel F.1.7 Beoordeling

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

Artikel F.1.8 Getuigschrift

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

Artikel F.1.9 Faciliteiten

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

Paragraaf F.2 De student-assistent

Artikel F.2.1 Algemeen

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

Artikel F.2.2 Duur en omvang van het dienstverband

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

Artikel F.2.3 Salaris

1. Voor de student-assistent geldt de salarisschaal van bijlage B, verhoogd met de toeslag, als bedoeld in artikel K.2 lid 4.

2. Het aan de student-assistent toe te kennen salaris is afhankelijk van het cursusjaar waarin hij zich in het opleidingsprogramma bevindt.
3. De bepaling van het cursusjaar geschiedt naar evenredigheid van de formele studieduur voor de betreffende opleiding, met dien verstande, dat bij twijfel in het voordeel van de student-assistent wordt beslist

Artikel F.2.4 Reiskosten woon-werkverkeer

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

Paragraaf F.3 Medisch/klinisch wetenschappelijk personeel

Artikel F.3.1 Algemeen

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

Artikel F.3.2 Bevoegdheid werkgever

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

Artikel F.3.3 Medische praktijk

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

Artikel F.3.4 Aansprakelijkheidsverzekering

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

mogelijkheid van regres. Een en ander behoudens in gevallen dat schade het gevolg is van grove nalatigheid of opzet van de werknemer.

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

Artikel F.3.5 Professioneel Statuut

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

Artikel F.3.6 Toelage in verband met patiëntenzorg

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

Artikel F.3.7 Medezeggenschap

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

Bijlage G

Arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd ex artikel 3.3 lid 1 sub f

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

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

Bijlage H Studies, onderzoeken en overige afspraken

Artikel H.1 Studie privaatrecht

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

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

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

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

Artikel H.2 Studie oproepkrachten

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

Artikel H.3 Studie functie-ordenen en belonen

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

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

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

Artikel H.4 Studie mobiliteit

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

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

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

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

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

Artikel H.5 Studie vereenvoudiging verlof

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

Artikel H.6 Onderzoek werkdruk

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

Artikel H.7 Onderzoek collectieve ziektekostenverzekering

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

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

Artikel H.8 Afspraak OOW-operatie

Naar verwachting zullen in het kader van de OOW-operatie (overheid onder werknemersverzekeringen) per 1 januari 2001 de Werkloosheidswet en de Ziektewet van toepassing worden verklaard op overheids personeel. Partijen komen overeen gezamenlijk te bezien op welke wijze zij zich moeten voorbereiden op deze nieuwe situatie. Uitgangspunt is het vormen van een infrastructuur waarin CAO-partijen samenwerken op de terreinen arbeid, gezondheid, arbeidsongeschiktheid, reïntegratie en werkloosheid. Ook de ontwikkelingen ten aanzien van de operatie OSV (organisatie sociale voorzieningen) 2001 zullen daarbij betrokken worden.

Artikel H.9 Afspraak pensioenen

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

Artikel H.10 Afspraak intellectueel eigendom

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

Tijdens deze studie is paragraaf 9.4 van de CAO onverkort van kracht.

Artikel H.11 Afspraken inzake keuzemogelijkheden arbeidsvoorwaarden

Partijen erkennen dat individualisering en flexibilisering van arbeidsvoorwaarden aan kunnen sluiten op zowel de behoefte van de werknemer als op het belang van de werkgever. De mogelijkheid om een deel van de arbeidsvoorwaarden door eigen keuze te bepalen biedt de werknemer kansen om de eigen arbeidsvoorwaarden beter af te stemmen op maatschappelijke ontwikkelingen en individuele behoeften. Het flexibeler worden van de omgang met arbeidsvoorwaarden biedt de werkgever mede mogelijkheden alert te reageren op de vele en snelle veranderingen op het gebied van onderwijs en onderzoek.

Partijen zijn overeengekomen gezamenlijk een keuzemodel arbeidsvoorwaarden vast te stellen. Leidraad hiervoor is het akkoord van de Stichting van de Arbeid over dit onderwerp. In het lokaal overleg vindt vervolgens besluitvorming plaats of en zo ja hoe, invoering van het keuzemodel plaats vindt.

Artikel H.12 Seksuele intimidatie, agressie, geweld en discriminatie

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

Artikel H.13 Afspraak doorstroom vrouwen

De doorstroom van vrouwen naar hogere functies zal op bedrijfstakniveau tussen partijen regelmatig onderwerp van overleg zijn.

In het instellingsgebonden jaarlijks overleg over de ontwikkeling van de werkgelegenheid binnen de universiteit zal ook de doorstroom van vrouwen naar hogere functies onderdeel van de bespreking vormen.

Artikel H.14 Afspraak fiscale vrijstellingsmogelijkheden

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

Bijlage I VKK-Protocol

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

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

Deze integratie zal volgens onderdeel 23 van het principeakkoord uiterlijk 1 april 1998 plaatsvinden.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Artikel K.1

Modaliteiten

In het lokaal overleg kan worden bepaald dat een of meer van de in artikel k.1.1 t/m k.1.4 genoemde modaliteiten voor de instelling of delen daarvan worden ingevoerd. Het lokaal overleg kan besluiten meerdere modaliteiten in (delen van) de organisatie aan werknemers voor te leggen ter individuele keuze.

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

1. Verkorting arbeidsduur per jaar, door het toekennen van 7 adv-dagen per jaar. Daarmee zijn deze dagen in beginsel vrij opneembaar. Per einde van het kalenderjaar niet opgenomen dagen vervallen.
2. Verkorting arbeidsduur per week
Op jaarbasis geldt een verkorting van de gemiddelde arbeidsduur met 7 dagen. Gelet op de bedrijfstijden (paragraaf 7.1) is echter ook verdergaande arbeidsduurverkorting in bepaalde situaties niet uitgesloten. In deze modaliteit wordt gebruik gemaakt van de adv-dagen, als bedoeld in artikel 7.1.2 lid 1 sub b.
Submodaliteiten die in dit kader mogelijk zijn:
 - a een arbeidsduur van 36 uur per week in de vorm van 4 dagen van 9 uur, naast inroostering van 19 adv-dagen, te financieren door middel van inroostering van 4,5 verlofdag ad 8 uur of inroostering van 4 extra werkdagen ad 9 uur per jaar;
 - b een arbeidsduur van 36 uur per week te bereiken door over periodes van het jaar 32 werkweken van 5 dagen ad 8 uur en 20 werkweken van 4 dagen ad 8 uur in te roosteren;
 - c een arbeidsduur van 36 uur voor door het lokaal overleg nader te bepalen groepen werknemers of specifieke onderdelen van de organisatie onder in het lokaal overleg over een te komen nadere voorwaarden rond roosters en financiering.
3. Meerjaren spaarmodel
Gedurende minimaal 3 en maximaal 5 jaar kan het jaarlijkse tegoed ad 7 dagen arbeidsduurverkorting worden opgespaard ten behoeve van een langdurige, aaneengesloten verlofperiode. De duur van het aaneengesloten langdurige verlof is tenminste gelijk aan het adv-verlof dat in de gekozen periode is gespaard.
Het recht op arbeidsduurverkorting wordt gedurende langdurige arbeidsongeschiktheid over maximaal 6 maanden opgebouwd (3,5 dag). Reeds opgebouwde rechten vervallen niet bij ziekte.
Indien het verlof wordt opgenomen ten behoeve van een sabbatical leave, verleent de werkgever bij opname van het opgespaarde verlof een premie in tijd en/of geld. Partijen verstaan onder sabbatical leave een langere verlofperiode, waarbinnen de werknemer algemeen of gericht aandacht besteed aan de eigen employability.
Als er naar het oordeel van de werkgever sprake is van aanwending ten behoeve van een sabbatical leave en er sprake is van (ook) een bedrijfsbelang, dan komen werkgever en werknemer vooraf op individuele basis overeen:
 - a de wijze van invulling en opname van het verlof;
 - b de duur;
 - c de hoogte van de toe te kennen premie;
 - d eventuele nadere voorwaarden.

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

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

Bij beëindiging van het dienstverband dient het opgespaarde verlof direct 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 7.1.2 lid 2 sub d.

4. Valueren

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

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

In situaties, waarin naar de mening van het lokaal overleg aan deze voorwaarde is voldaan, zal iedere niet genoten adv-dag worden uitbetaald. Deze uitbetaling geschiedt onder de condities als vermeld in artikel 7.1.2 lid 2 sub d.

Artikel K.2 Bijzondere bepalingen voor speciale groepen

1. Voor werknemers met een deeltijds dienstverband geldt artikel 1.3 lid 6 inzake de toepassing van adv-modaliteiten.
2. In afwijking van het voorgaande kon een werknemer die op 1 augustus 1998 in deeltijd werkte met een deeltijdpercentage van minder dan 50 eenmalig kiezen voor de omzetting van de per die datum aan haar toe te kennen arbeidsduurverkortung in een uitbreiding van het aantal te werken uren binnen het op dat moment geldende dienstverband met handhaving van het dan geldende deeltijdpercentage.
Het op 1 augustus 1998 geldende salaris is in afwijking van het in artikel 7.1.2 lid 2 sub b gestelde inzake toeslag verhoogd.
In het lokaal overleg kunnen bij het kiezen van een of meerdere adv-modaliteiten nadere afspraken gemaakt worden voor werknemers in deeltijd.
3. Voor assistenten in opleiding kan in het lokaal overleg een keuze gemaakt worden uit drie mogelijkheden:
 - a er geldt de modaliteit die voor het organisatiedeel, waarin de aio werkzaam is, vastgesteld is;
 - b het voor de aio geldende salaris wordt verhoogd met een toeslag van 7/12 maal 4,9% van het maandsalaris;
 - c de meerjarensparvariant, waarbij het spaarsaldo gebruikt wordt voor de verlenging van de geldende duur van het dienstverband.Bij het maken van een keuze uit genoemde drie mogelijkheden worden arbeidsmarktsituatie en eventuele extra WNU-aanspraken in de overwegingen betrokken.
4. Voor student-assistenten wordt de vergoeding per dagdeel verhoogd met een toeslag van 7/12 maal 4,9%.
5. Voor werknemers, die gebruik gaan maken van de regelingen in het kader van het algemeen seniorenbeleid en leeftijdbewust kwaliteitsbeleid, zoals omschreven in de bijlagen L en M, gelden een aantal specifieke mogelijkheden voor adv-invulling.

Bijlage L

Algemene Seniorenregeling ex artikel 7.3.1 van de CAO

Artikel L.1 Algemeen

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

Artikel L.2 Opbouw van de algemene seniorenregeling

1. Vanaf het bereiken van een bepaalde leeftijd heeft een universitaire werknemer volgens de bepalingen van dit artikel recht op een werkweek waarin 4 dagen ad 8 uur gewerkt wordt en het volledig salaris gehandhaafd blijft, indien
 - a de werknemer gedurende de voor haar vastgestelde periode afstand doet van aanspraken op arbeidsduurverkorting;
 - b de werknemer gedurende de voor haar vastgestelde periode afstand doet van aanspraken op seniorendagen;
 - c haar aanspraak op vakantieverlof wordt teruggebracht tot 20 dagen ad 8 uur;
 - d de minimale periode waarin 4 dagen ad 8 uur per week wordt gewerkt is een jaar.
2. Werknemers, die gedurende een bepaalde periode voorafgaand aan het bereiken van de 61-jarige leeftijd, gebruik gemaakt hebben van de mogelijkheid van de 4-daagse werkweek, zoals omschreven in lid 1, zijn verplicht om vanaf de 61-jarige leeftijd tot aan het bereiken van de 62-jarige leeftijd 3 dagen ad 8 uur per week te gaan werken. Hierbij gelden de navolgende voorwaarden:
 - a er zijn geen aanspraken op arbeidsduurverkorting;
 - b er zijn geen aanspraken op seniorendagen;
 - c de aanspraak op vakantieverlof wordt teruggebracht tot 15 dagen ad 8 uur;

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

Artikel L.3 Rechthebbenden

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

Artikel L.4 **Specifieke mogelijkheden invulling arbeidsduurverkorting**

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

Artikel L.5 **Overgangsbepalingen deelnemers SUM- en SOP- regeling**

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

Bijlage M

Leeftijdsbewust kwaliteitsbeleid ex artikel 7.3.2 van de CAO

Artikel M.1

Algemeen

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

Artikel M.2

De opbouw van de regeling

1. Voor een deel of delen van de organisatie kan in het lokaal overleg bepaald worden dat aanvullend op de algemene seniorenregeling, zoals omschreven in artikel 7.3.1 juncto bijlage L, aan werknemers vanaf het bereiken van een bepaalde leeftijd de gelegenheid wordt geboden de werkweek terug te brengen naar 4 dagen van 8 uur met volledig behoud van salaris.
2. De door partijen in het lokaal overleg te bepalen leeftijd is minimaal 53 jaar en maximaal 58 jaar. Gedurende de periode waarin 4 dagen gewerkt wordt gelden de voorwaarden genoemd in artikel L.2 lid 1 en geldt dat feestdagen die op werkdagen vallen ingeroosterd worden zoals omschreven in artikel L.3 lid 2.

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

Artikel M.3 Specifieke mogelijkheden invulling arbeidsduurverkorting

1. In het lokaal overleg kunnen naar analogie van artikel L.4 lid 1 afspraken gemaakt worden over specifieke spaarmodellen, voorafgaand aan deelname aan deze regeling.
2. De werknemer, die gebruik maakt van deze specifieke mogelijkheden, wordt geacht het opgebouwde saldo aan adv-dagen, bij beëindiging van het dienstverband te hebben opgenomen. Uitbetaling van gespaarde en niet genoten adv-dagen is in deze gevallen niet mogelijk. De werkgever zal te allen tijden ruimte bieden voor opname van het opgebouwde saldo adv-dagen.

Bijlage N

Paragraaf N.1 **Seniorenregeling universitaire medewerkers (SUM)**

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

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

Paragraaf N.3 VUKUNSUM:

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

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

- b. Nieuwe regeling voor de periode vanaf 1 april 1997 tot 1 augustus 1998:
1. Vanaf 1 april 1997 treedt in werking de Seniorenregeling Universitaire Medewerkers Vrije Universiteit respectievelijk 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 N. 4 Seniorenbeleid Onderwijs-Personeel Regeling (SOP-regeling-HO), per 1/4/97 onderdeel v/d SUM

Artikel 1 Begripsbepalingen

In deze regeling wordt verstaan onder:

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

Artikel 2

Vermindering werktijd

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

Artikel 3

Salaris bij vermindering van werktijd

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

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

Artikel 4

Inkomsten uit arbeid of bedrijf

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

Artikel 5

Arbeidsduurverkorting en vakantieverlof

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

Artikel 6

Procedure

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

Artikel 7

Citeertitel

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

Staatsblad 1995, 161.

Trefwoordenregister

A

aanwezigheidsdienst, 12; 19; 27; 29; 67; 68
ABP, 26; 39; 81
ACTA, 2
adviescommissie functiewaardering, 43
afwijkende arbeidstijd, 17; 19; 24; 27; 65
AIO-toelage, 72
alcoholhoudende dranken, 35
arbeids- en rusttijden, 27
arbeidsduur, 2; 5; 21; 25; 26; 29; 65; 66; 68;
71; 73; 85
arbeidsduurverkorting, 25; 83; 85; 86; 87; 89;
92; 97
arbeidsomstandigheden, 3
arbeidsongeschiktheid, 21; 30; 39; 81; 85
arbeidsovereenkomst, 1; 2; 3; 5; 6; 9; 10; 11;
12; 13; 17; 24; 39; 44; 48; 61; 71; 72; 73; 77
arbeidstijd, 25; 27; 28; 31; 35; 65; 67; 68
assistent geneeskundige in opleiding, 45
assistent in opleiding, 18; 45; 51; 71; 72; 73;
84
auditor, 73
auteursrechtelijk, 37
Auteurswet, 37

B

begeleider, 72; 91
begeleidingsafspraken, 60
beginschaal, 17
belastbaar, 6
belastingwetgeving, 6
beoordeling, 10; 15; 31
beoordelingsformulier, 15
bepaalde tijd, 6; 9; 10; 11; 12; 13; 48; 71; 73;
77; 84
bereikbaarheidsdienst, 67; 68
Bestuur van de Stichting, 6
Bestuur van de Vereniging, 5; 6
bevoegdheid werkgever, 6
bezoldiging, 21; 22; 29; 30; 31; 32; 33; 40; 46;
66; 67
bezwaar, 19; 35; 43; 62
bijzondere bepalingen, 25; 45; 83
billijke vergoeding, 38
buitengewoon verlof, 31; 32; 33
BZAOO, 6

C

College van Bestuur, 2; 6; 44
Commissie van Beroep, 3; 44; 49

Commissie van geneeskundigen, 12; 43
conversie, 94
Conversie, 11

D

derden, 35; 36; 38; 74; 75
detachering, 62; 63
dienst op feestdag, 19; 27; 69
dienstbelang, 27; 65
dienstkleiding, 38
dienstverband, 3; 12; 22; 29; 36; 73; 86; 92
doelen, 25
duur, 6; 9; 10; 11; 20; 22; 29; 43; 48; 62; 63;
65; 66; 68; 71; 72; 77; 85; 86
duurzaam samen te leven, 2

E

echtgenoot, 2
echtgenote, 2; 31
eindschaal, 17
extra verlof, 65

F

faciliteiten, 37; 73
feestdagen, 27; 31; 66; 69; 91
flankerend beleid, 9; 48; 61; 62
functie, 10; 12; 15; 17; 18; 19; 20; 21; 26; 35;
36; 37; 43; 47; 61; 62; 63; 72; 74; 75; 79; 91
functiewaardering, 43; 83
functiewijziging, 35
functioneringsgesprek, 15

G

geheimhouding, 36
geldelijke vergoeding, 40; 65; 66; 67; 68
geneeskundige keuring, 12
geneeskundigen, 43
getuigschrift, 73
gewetensbezwaren, 38; 74
gratificatie, 6; 21
gratificaties, 21

H

handeling, 44
herkeuring, 12
heroverweging, 19
herplaatsing, 62
hoogleraar, 15; 17; 19; 51

- I**
inzage, 3; 44
- K**
kinderopvang, 65
kweekarbeid, 37
kwekersrecht, 37
- L**
leeftijdsbewust kwaliteitsbeleid, 28; 91; 92
levenspartner, 2
lokaal overleg, 2; 5; 17; 25; 26; 27; 44; 45; 48;
80; 81; 85; 86; 91; 92
loopbaanvorming, 17; 19; 71
looptijd, 1; 2; 18; 39; 49; 51; 79; 80; 84
- M**
maximumsalaris, 5; 20
mededeling, 1; 12; 37
medezeggenschap, 43
medisch/klinisch wetenschappelijk personeel,
2; 45; 74
medische praktijk, 74; 75
meldingsplicht, 37
milieu, 3; 47
militaire dienst, 46
minderjarige kinderen, 40
minimumlonen, 52
mobiliteit, 20; 47; 80; 83
- N**
nadere regels, 2; 3; 15; 17; 19; 21; 23; 25; 33;
36; 37; 38; 43; 44; 46; 67; 73; 75
nalatenschap, 31; 40
nevenwerkzaamheden, 36
- O**
octrooirecht, 37
omvang, 12; 20; 25; 47; 59; 68; 72; 73
onbepaalde tijd, 9; 10; 11; 12; 27; 44; 48; 61
Ondernemingsraad, 2; 5; 15; 19; 21; 23; 25;
27; 33; 35; 36; 37; 38; 43; 44; 46; 47; 59;
60; 61; 62; 65; 66; 67; 73
onderscheidingstekenen, 38
onderzoeksproject, 71
onregelmatige dienst, 12; 19; 27; 29; 66
ontslagdreiging, 61
ontslagvolgorde, 13; 61
opleiding, 5; 10; 11; 17; 24; 32; 33; 35; 45; 51;
71; 72; 74; 77; 86
opleidings- en begeleidingsplan, 72; 73
opleidingsprogramma, 74
oproepkrachten, 77; 79; 84
opzegging, 1; 9; 12; 13
opzegtermijn, 13
organisaties van werknemers, 1; 6
ouderschapsverlof, 33; 71
overgangsbepalingen, 6
overlijden, 31; 40; 41; 46
overwerk, 5; 19; 21; 27; 65; 66; 68
- P**
partij, 1; 36
partijen, 1; 10; 11; 12; 21; 25; 39; 77; 79; 80;
81; 83; 84; 91
passend, 35; 62; 63
passende functie, 43
pensioenvoorziening, 39
personeelsplan, 59; 60; 61; 62
persoonlijk voordeel, 36
persoonlijkheidsrechten, 37
premiespaarregeling, 38; 84
proefontwerp, 71; 72
proefschrift, 71; 72
proeftijd, 9; 12; 13
Professioneel Statuut, 75
promotor, 72
- R**
rechtspositionele gevolgen, 46; 59; 60
Regionaal Directeur voor de
Arbeidsvoorziening, 44
Reorganisatiecode, 46; 59
reorganisatieplan, 59; 60
Rijksoctrooiwet, 37
rusttijd, 27; 65
- S**
salaris, 5; 12; 17; 18; 20; 51; 65; 66; 67; 68;
69; 71; 72; 74; 86; 91
salarisnummer, 5; 12; 66; 71; 72
salarisschaal, 5; 12; 17; 18; 20; 43; 62; 66; 67;
71; 72; 73
salarisschalen, 18; 19; 51; 56
salarisverhoging, 18; 71
samenlevingscontract, 2; 7
seniorenregeling, 28; 84; 87; 88; 89; 91; 92
Sociaal Beleid, 3; 47
Sociaal Fonds, 63
Sociaal Statuut, 46; 59; 61
sociale voorzieningen, 39; 81
spaarloonregeling, 38
standplaats, 23; 35
statuten, 6
stichting, 80
Stichting Katholieke Universiteit Brabant, 1; 5

Stichting Katholieke Universiteit te Nijmegen,
5
Structuurregeling, 3; 6
student-assistent, 11; 45; 51; 73; 74

T

technologisch, 71; 72
termijnen, 11; 61
tijdelijke andere arbeid, 62
toelage, 5; 6; 20; 21; 72; 75
toelagen, 12; 17; 66

U

uitbetaling, 6; 25; 86
uitvoering van een reorganisatie, 46
uitvoeringsregelingen, 2
universiteit, 3; 5; 6; 25; 28; 35; 37; 44; 47; 48;
61; 68; 73; 74
Universiteitsraad, 3; 44

V

vakantie, 12; 21; 22; 29; 30; 40; 46; 52
vakantieduur, 29
Vereniging, 2; 1; 5; 6; 43; 83
Vereniging voor christelijk wetenschappelijk
onderwijs, 1; 5
verlof, 29; 31; 32; 33; 39; 46; 65; 80; 85; 86
vermissing, 41
verschoven arbeid, 5; 19
verschoven dienst, 27; 68
verstrekking, 3; 38
VKK-CAO, 6; 83; 84
volledige arbeidsduur, 25; 26
voornemen tot reorganisatie, 59
voorzieningen, 38; 40; 47; 63

W

weduwe, 2; 40

weduwenaar, 2; 40
weigering, 31; 44
welzijn, 47; 81
werkdruk, 80; 91
werkgelegenheid, 28; 47; 48
werkgever, 2; 3; 5; 6; 7; 10; 11; 12; 13; 15; 17;
18; 19; 20; 21; 23; 24; 25; 26; 27; 30; 31;
32; 33; 35; 36; 37; 38; 39; 40; 41; 43; 44;
46; 47; 48; 53; 59; 60; 61; 62; 63; 65; 66;
67; 71; 72; 73; 74; 75; 77; 81; 85; 91; 92
werkgevers, 9; 18; 19; 63; 74
werkloosheid, 39; 81
werkloosheidsuitkering, 18; 61; 63
werknemer, 2; 3; 5; 7; 9; 10; 11; 12; 13; 15;
17; 18; 19; 20; 21; 22; 23; 24; 26; 27; 29;
30; 31; 32; 33; 35; 36; 37; 38; 39; 40; 41;
43; 44; 45; 46; 47; 48; 53; 59; 60; 61; 62;
63; 65; 66; 67; 68; 69; 73; 74; 75; 81; 85;
86; 91; 92
werknemersorganisaties, 1; 2; 5; 17; 19; 25;
26; 27; 32; 43; 44; 45; 48; 60; 74; 75
werknemersverzekeringen, 39; 53; 81
Wet op de Ondernemingsraden, 44; 46
wetenschappelijk personeel, 15; 45; 74
wijziging, 1; 10; 11; 53
wijziging van de CAO, 53
WNU, 6; 39; 84; 86; 88

Z

Zaaizaad en Plantgoedwet, 37
ZANU, 6; 39; 43; 84
ziekenhuis, 2; 31; 43; 45; 74; 75
ziekte, 30; 31; 33; 39; 40; 85
ziektekosten, 40
ziektekostenverzekering, 40; 80
ZNU, 6; 40; 52; 84; 88
zwangerschap en bevalling, 39
zwangerschaps- en bevallingsverlof, 71