

CAO-ONDERZOEKINSTELLINGEN 2010 - 2012

INHOUDSOPGAVE

	<u>blz.</u>
Partijen, karakter en looptijd Cao-OI	3
Preambule	4
Hoofdstuk 1 - Algemene bepalingen	7
Hoofdstuk 2 - Werving, selectie en dienstverband	16
Hoofdstuk 3 - Salaris en toelagen	19
Hoofdstuk 4 - Arbeidsduur en werktijden	25
Hoofdstuk 5 - Verlof	27
Hoofdstuk 6 - Scholing, inzetbaarheid en loopbaanvorming	36
Hoofdstuk 7 - Functionerings- en beoordelingsgesprekken	38
Hoofdstuk 8 - Sociale zekerheid	39
Hoofdstuk 9 - Ontslag	40
Hoofdstuk 10 - Vergoedingen en voorzieningen	45
Hoofdstuk 11 - Disciplinaire maatregelen, schorsing en non-activiteit	48
Hoofdstuk 12 - Bijzondere bepalingen voor oio's	50
Hoofdstuk 13 - Studies en overige afspraken tussen partijen	53
Hoofdstuk 14 - Overgangs- en slotbepalingen	56
 <u>Bijlagen:</u>	
1. Salaristabellen	59
2. Seniorenregeling Onderzoekinstellingen (SROI)	62
3. Toelichting en nadere uitwerking Vakantieverlof OI	64
4. - Overlegprotocol - Centrales van overheidspersoneel per 1 oktober 2003	67
- Faciliteiten voor centrales en ondernemingsraden	
- Rechtsbescherming leden LO	
- Artikel 4.5 WHW	
- Middelen OCW	
5. Tenure Track	71
6. Arbeidsvoorwaarden Op Maat (AVOM)	72
7. Regeling Telewerken	78

PARTIJEN, KARAKTER EN LOOPTIJD CAO-OI

1. Partijen

Partijen bij deze collectieve arbeidsovereenkomst zijn:

de Werkgeversvereniging Onderzoekinstellingen, namens de onderzoekinstellingen:

- Stichting Centrum voor Wiskunde en Informatica (CWI)
- Stichting voor Fundamenteel Onderzoek der Materie (FOM)
- Koninklijke Bibliotheek (KB)
- Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek (NWO)
- Stichting Koninklijk Nederlands Instituut voor Zeeonderzoek (NIOZ)

en

de werknemersorganisaties:

- AC/FBZ
- VAWO/CMHF
- CNV Publieke Zaak

Partijen verklaren hierbij dat zij een collectieve arbeidsovereenkomst zijn overeengekomen te Den Haag d.d. 20 april 2012.

2. Karakter van de Cao-OI

Deze cao geeft invulling aan het gestelde in het Convenant Decentralisatie Arbeidsvoorwaardenvorming Onderzoekinstellingen, verder te noemen Decentralisatieconvenant. De onderhavige cao is voor de ambtenaren in de zin van de Ambtenarenwet geen cao in de zin van de Wet op de Collectieve Arbeidsovereenkomst (Stb. 1927, 415). Partijen komen echter overeen dat de artikelen uit de Wet op de Collectieve Arbeidsovereenkomst van overeenkomstige toepassing zijn, tenzij de aard van een artikel zich daartegen verzet.

Voor de werknemers met een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht is de onderhavige cao wel een cao in de zin van de Wet op de Collectieve Arbeidsovereenkomst en zal als zodanig worden aangemeld bij de Arbeidsinspectie (DCA) van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.¹

Met deze cao geven partijen invulling aan de mogelijkheid van de Wet Flexibiliteit en Zekerheid (Stb. 1998, 300) om bij cao ten behoeve van de werkgevers op wie de Wet rechtstreeks van toepassing is, afwijkende afspraken te maken over bepalingen met betrekking tot de duur van tijdelijke dienstverbanden, verlengingen, aanstelling en ontslag.

3. Looptijd van de cao

1. Deze cao wordt aangegaan voor de periode van 1 juli 2010 tot en met 31 december 2012.
2. Behoudens opzegging door een der partijen uiterlijk drie maanden voor de datum waarop deze cao eindigt, wordt deze cao steeds geacht te zijn verlengd voor de duur van een jaar.
3. Tussentijdse wijziging van de Cao-OI op voorstel van een der partijen kan uitsluitend plaatsvinden met instemming van de partijen bij deze cao.
4. Een tussentijdse wijziging van de Cao-OI is in ieder geval aan de orde indien een wijziging van Wet of Algemene Maatregel van Bestuur dit noodzakelijk maakt.

¹ Voor deze werknemers is de cao van toepassing voor zover niet in strijd met dwingendrechtelijke bepalingen uit het Burgerlijk Wetboek.

PREAMBULE

De Nederlandse Organisatie voor Wetenschappelijk Onderzoek (NWO), de Koninklijke Bibliotheek (KB), de Stichting voor Fundamenteel Onderzoek der Materie (FOM), de Stichting Koninklijk Nederlands Instituut voor Zeeonderzoek (NIOZ) en de Stichting Centrum voor Wiskunde en Informatica (CWI) zijn verenigd in de Werkgeversvereniging Onderzoekinstellingen (WVOI).

Deze onderzoekinstellingen, met hun ongeveer drieduizend werknemers, vervullen in de Nederlandse kennisinfrastructuur een vooraanstaande rol. De kennissector heeft grote ambities, zowel kwantitatief als kwalitatief. Deze ambities worden door werknemersorganisaties ondersteund. Kennis is van levensbelang voor de onderzoekinstellingen. Kennis moet worden onderhouden en ontwikkeld; alleen op die manier kunnen de onderzoekinstellingen de gewenste kwaliteit leveren en meewerken aan de ambities van de Nederlandse kenniseconomie, maar ook aan die op internationaal niveau. Dat betekent dat de onderzoekinstellingen een aantrekkelijke werkgever moeten zijn én blijven.

De onderzoekinstellingen zien zich nadrukkelijk voor de uitdaging gesteld om te laveren tussen korte termijn (crisis en bezuinigingen) en lange termijn (gevolgen van de toenemende vergrijzing en in het bijzonder het verwachte tekort aan hoger opgeleiden op de arbeidsmarkt). Naast goede wendbaarheid van de organisatie en arbeidssatisfactie is employability, gegeven het huidig toekomstperspectief, des te meer een belangrijk instrument om de continuïteit van de kwaliteit te waarborgen. Daarmee is het een essentiële voorwaarde voor de optimale realisatie van het primaire proces.

Partijen zetten met deze negende cao binnen het huidige economische klimaat gezamenlijk in op de duurzaamheid van de sector door afspraken te maken over werkzekerheid, bredere inzetbaarheid en loopbaangerichtheid voor werknemers in alle levens- en loopbaanfasen en zoveel als mogelijk koopkrachtbehoud. Op grond van globaal gestelde algemene kaders blijft er ruimte voor lokale invulling van beleid.

Inkomensontwikkeling

- Aan iedere werknemer die op 31 december 2011 in dienst was en nog steeds is op 20 april 2012, wordt in de maand juni 2012 eenmalig een niet pensioengevende koopkrachttoeslag 2011 toegekend van € 250,00 bruto.
- Per 1 februari 2012 worden alle bedragen in de salarisschalen, dus inclusief de oio-bedragen, met 1% verhoogd. Dit wordt gefinancierd uit de middelen die beschikbaar komen uit de afschaffing van de leeftijd gerelateerde regelingen.
- In de maand juli 2012 ontvangt iedere werknemer een incidentele uitkering van 0,5% van een half brutojaarsalaris, peildatum 1 juli 2012, uit te betalen als een bedrag in één keer. Deze incidentele uitkering wordt per 1 januari 2013, voor iedere werknemer die op 1 april 2013 in dienst is, in 2013 omgezet in een structurele loonsverhoging mits de werkgevers voor 2013 structurele compensatie voor contractloonontwikkeling van 0,5% of meer ontvangen.

Door de huidige leeftijd gerelateerde regelingen per 1 februari 2012 af te schaffen vallen de (financiële) middelen vrij voor andere arbeidsvoorwaarden en het nog in te voeren nieuwe levensfasebewust personeelsbeleid.

Werkzekerheid

De werkgevers en de werknemersorganisaties hechten grote waarde aan het behoud van de werkgelegenheid in de sector en doen er daarom alles aan om gedwongen ontslagen te voorkomen.

- Voor 2012 wordt door de werkgevers een werkzekerheidsgarantie gegeven. Dit betekent dat in geval van organisatieveranderingen niemand op grond van opheffing van de functie dan wel op grond van overtolligheid zal worden ontslagen.

- Voor reorganisaties die in 2012 en 2013 worden gestart zijn de werkgevers en de werknemersorganisaties een resultaatverplichting overeengekomen die inhoudt dat de werkgevers zich maximaal inzetten op resultaat bij werk naar werkbegeleiding van werknemers van wie de functie komt te vervallen. De bepalingen/afspraken uit hoofdstuk 9 van de Cao-OI en het Sociaal Beleidskader van de NWO-koepel en van de Koninklijke Bibliotheek, zijn uitgangspunt voor het sociale beleid dat dit proces ondersteunt.
- Er wordt een paritaire commissie samengesteld met leden vanuit de cao-tafel OI. Werkgevers zullen casussen die niet tot (her-)plaatsing hebben geleid voorleggen aan deze commissie. De commissie toetst op de gepleegde inspanningen. Daarnaast heeft de commissie de bevoegdheid om in voorkomende gevallen een zwaarwegend advies te geven over additionele inspanningen.
- De activiteiten van de commissie zullen in 2014 worden geëvalueerd.

Levensfasebewust personeelsbeleid

Partijen hebben een studie uitgevoerd naar levensfasebewust personeelsbeleid, met als uitgangspunt dat werknemers in iedere levensfase effectief en gezond aan het werk kunnen blijven en hun loopbaan actief vorm kunnen geven (employability). Op basis van de gemaakte afspraken uit de vorige cao, artikel 13.3 lid 2, komt dit beleid in plaats van de huidige op leeftijd gebaseerde regelingen, zoals de 60+-regeling, de leeftijdscdagen, de onregelmatige dienst 55+ en de Seniorenregeling Onderzoekinstellingen (SROI). De vrijvallende middelen die beschikbaar komen door de afschaffing van de genoemde, op leeftijd gebaseerde, regelingen worden deels ingezet voor de financiering van de structurele loonsverhoging en deels geormerkt ten behoeve van aanwending voor arbeidsvoorwaardenbeleid of levensfasedoeleinden in brede zin.

Overgangsregelingen

Partijen zijn een aantal overgangsregelingen overeengekomen voor de werknemers die gebruikmaakten van de op leeftijd gebaseerde regelingen:

- Iedere werknemer die op 1 juni 2012 de leeftijd van 59 jaar heeft bereikt, kan gebruik (blijven) maken van de SROI.
- Werknemers die op 1 januari 2012 reeds gebruikmaakten van de 60+-regeling (artikel 4.2 van de cao) behouden hun aanspraak op deze regeling zolang hun dienstverband voortduurt.
- Nieuwe werknemers die in dienst (zijn ge-)komen na 1-1-2012 hebben geen recht op leeftijdsuren. Aan hen worden (op basis van een fulltime dienstverband) 338 vakantieverlofuren toegekend.
- Voor de vermindering van de leeftijdsuren zijn partijen de volgende afbouwregeling overeengekomen:
 - 2012: 75% van de oorspronkelijke aanspraken 2009²;
 - 2013: 50% van de oorspronkelijke aanspraken 2009;
 - 2014: 25% van de oorspronkelijke aanspraken 2009.

Gedurende de looptijd van deze afbouwregeling wordt het beschikbare budget (de beschikbare 0,7% van de loonsom, verminderd met de kosten van de afbouwregeling) geormerkt ten behoeve van aanwending voor arbeidsvoorwaardenbeleid of levensfasedoeleinden in brede zin. Het budget komt vanaf 2015 volledig beschikbaar. Cao-partijen zullen tegen die tijd in het cao-overleg besluiten of dit budget (0,7% structureel en 0,81% incidenteel, opgebouwd in relatie tot de afbouwregeling leeftijdscdagen 2012-2014) beschikbaar wordt gesteld in een employabilityfonds dat levensfasebewust personeelsbeleid ondersteunt (zoals opgenomen in het onderhandelingsresultaat van 1 februari 2012) of dat het beschikbare budget op een andere wijze voor arbeidsvoorwaardenbeleid of levensfasedoeleinden wordt ingezet.

² Leeftijdsuren zijn in 2009 bevroren dus is niveau 2011.

Functiewijziging

Werkgever en werknemer kunnen, op basis van vrijwilligheid, overeenkomen dat de werknemer, passend bij de levensfase en ontwikkelingsfase waarin hij zich bevindt, een functie gaat vervullen die op een lager functieniveau is gewaardeerd dan het voor hem geldende functieniveau. In dat geval gaat voor de werknemer de salarisschaal gelden die hoort bij het lagere functieniveau. Indien de bezoldiging op basis van de nieuwe salarisschaal lager is dan de oude bezoldiging dan ontvangt de werknemer gedurende maximaal twee jaar een compensatie daarvoor. Het eerste jaar wordt twee derde deel van het verschil gecompenseerd, het tweede jaar een derde deel.

Werken na 65 jaar

Bij werken na 65 jaar is uitgangspunt dat ieder dienstverband eindigt bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, waarna er geen verplichting is, maar een mogelijkheid wordt geboden om door te werken als werkgever en werknemer dat beiden willen. Het experimenteerartikel Werken na 65 jaar blijft in cao-artikel 13.4 gehandhaafd onder de titel Werken na de AOW-gerechtigde leeftijd, waarbij gedurende de looptijd van de cao, conform lid 4 van het betreffende artikel, geïnventariseerd wordt welke cao-bepalingen in dergelijke specifieke gevallen van toepassing zijn of gewijzigd moeten worden toegepast.

Overige afspraken:

- Per 1 januari 2012 is aan de cao de mogelijkheid toegevoegd om (groepen) werknemers aan te kunnen wijzen voor wie een arbeidsduur van 40 uur per week geldt en een jaarlijkse vakantieverlofaanspraak van 234 uur. Voor de 104 vakantieverlofuren die betreffende werknemers 'inleveren' ontvangen zij een toelage van 5,25% van het salaris. Deze toelage telt mee voor de berekening van vakantietoelage en eindejaarsuitkering en is pensioengevend. Door partijen zijn specifieke criteria afgesproken op basis waarvan de werkgevers bepalen of en zo ja welke (groepen) werknemers zij voor deze regeling kunnen aanwijzen.
- De wijziging van de vakantiewetgeving die op 1 januari 2012 in werking treedt is geïncorporeerd in deze cao. Partijen zijn op twee punten een verruiming van de wettelijke regeling overeengekomen.
- Partijen zijn overeengekomen dat aan artikel 20 van de ZAOI (ontslag o.g.v. arbeidsongeschiktheid voor de eigen arbeid) een hardheidsclausule wordt toegevoegd.
- Partijen zijn overeengekomen gedurende de cao-periode een gezamenlijke studie uit te voeren naar modernisering van de cao.
- De Werkkostenregeling moet uiterlijk 1 januari 2014 door de werkgevers zijn ingevoerd. De werkgevers brengen de aanpassingen in beeld. Partijen hebben afgesproken dat deze met de werknemersorganisaties worden besproken. Uitgangspunt van werkgevers is om niet boven het door de fiscus gestelde 'vrije' percentage te komen om extra afdracht aan de fiscus te voorkomen. De in beeld gebrachte aanpassingen kunnen leiden tot voorstellen voor aanpassing van cao-regelingen ingaande 1 januari 2013.
- Partijen zijn overeengekomen de huidige brutobonusuitkeringen ex artikel 7A BWOI lid 1 t/m 3 om te vormen en concreet in te zetten voor bevordering van een aansluitende positie op de arbeidsmarkt. Het bedrag kan worden aangewend voor het volgen van loopbaanbegeleiding, -coaching, -training of andere sollicitatiegerichte faciliteiten en opleidingen. Tijdens de looptijd van de cao zal het hele artikel 7A BWOI worden heroverwogen.
- De tekst van de Cao-OI 2010-2012 wordt conform de bij het cao-akkoord gevoegde technische puntenlijst aangepast.

N.B.: Waar in deze cao aanduidingen van personen, functiebenamingen e.d. in de mannelijke vorm voorkomen, wordt het vrouwelijke equivalent mede begrepen.

HOOFDSTUK 1 - ALGEMENE BEPALINGEN

Artikel 1.1 Definitiebepalingen en afkortingen

In deze cao wordt verstaan onder:

1. Awb Algemene wet bestuursrecht (Stb. 1992, 315).
2. Bezoldiging De som van het salaris en de toelagen waarop de werknemer ingevolge artikel 3.8 tot en met 3.13 van deze cao aanspraak heeft.³
3. BWOI Bovenwettelijke regeling Werkloosheid personeel Onderzoek Instellingen.
4. Cao Collectieve Arbeidsovereenkomst.
5. (C)OR (Centrale) ondernemingsraad.
6. Dienstverband Een aanstelling bij dan wel een arbeidsovereenkomst met een werkgever.
7. FNM Functie Niveau Matrix.
8. Functie Het samenstel van de door de werkgever aan de werknemer opgedragen werkzaamheden.
9. Instelling De Koninklijke Bibliotheek en de NWO-koepelorganisatie. Onder de NWO-koepelorganisatie ressorteren de werkgevers CWI, FOM, NIOZ en NWO.
10. Lokaal overleg Het overleg met werknemersorganisaties, zoals geregeld in het Overlegprotocol WVOI-Centrales van Overheidspersoneel.
11. Maximumsalaris Het hoogste bedrag van een salarisschaal.
12. Oio Onderzoeker in opleiding: een werknemer die na een met goed gevolg afgelegd masterexamen bij een universiteit dan wel afsluitend examen bij een instelling voor Hoger Beroepsonderwijs een dienstverband voor bepaalde tijd heeft teneinde zich door het verrichten van wetenschappelijk onderzoek alsmede door het ontvangen van onderwijs verder te bekwamen tot wetenschappelijk onderzoeker of technologisch ontwerper.
13. Pleegkind Een kind dat blijkens verklaringen uit de gemeentelijke basis-administratie op hetzelfde adres woont als de werknemer en door hem in diens gezin duurzaam wordt verzorgd en opgevoed op basis van een pleegcontract ingevolge artikel 22 van de Wet op de jeugdzorg (Stb. 2004, 306).

³ AVOM-inbreng verlaagt de bezoldiging niet.

14. Relatiepartner	<p>a. Echtgenoot.</p> <p>b. Geregistreerd partner.</p> <p>c. Partner met wie de niet-gehuwde werknemer samenwoont, blijkens de gegevens uit de gemeentelijke basisadministratie, en - met het oogmerk duurzaam samen te leven - een gemeenschappelijke huishouding voert op basis van een notarieel verleden samenlevingscontract bevattende de wederzijdse rechten en verplichtingen ter zake van die samenwoning en gemeenschappelijke huishouding. Onder weduwe of weduwnaar wordt mede begrepen de nabestaande relatiepartner. Tot gezinslid wordt in voorkomend geval mede gerekend de relatiepartner. Tegelijkertijd kan slechts één persoon als relatiepartner worden aangemerkt. De werkgever kan verlangen dat een schriftelijke verklaring van een notaris wordt overgelegd waaruit blijkt dat een samenlevingscontract als bedoeld in de eerste volzin, is gesloten. Relatiepartner wordt voor de toepassing van cao-bepalingen gelijkgesteld met echtgenoot en geregistreerd partner.</p>
15. Salaris	Het bedrag per maand dat met inachtneming van de bepalingen van deze cao voor de werknemer is vastgesteld aan de hand van bijlage 1 van deze cao. ⁴
16. Salaristrede	Een aanduiding, bestaande uit een getal, die in een salarisschaal correspondeert met een salaris.
17. Salaris per uur	1/165 deel van het salaris bij een volledige arbeidsduur.
18. Salarisschaal	Een als zodanig in bijlage 1 van deze cao vermelde reeks van genummerde salarissen.
19. Vakantieverlof	De jaarlijkse verlofaanspraak bij een volledige werkweek, die bestaat uit de optelsom van vakantieverlof en ADV, zoals die gold op 31 december 2003.
20. Vakantiewerker	Diegene die tijdens zijn schoolvakanties, wegens vakantie van het eigen personeel, tijdelijk werkzaamheden verricht.
21. Verzorger belast met de feitelijke verzorging van een kind	De werknemer die blijkens de registratie in de gemeentelijke-basisadministratie op hetzelfde adres woont als het kind en die duurzaam de verzorging en opvoeding van dat kind als eigen kind op zich heeft genomen.
22a. Volledige arbeidsduur	Een arbeidsduur die gemiddeld 38 werkuren per week omvat.
22b. Volledige werkweek	Een werkweek die 40 uur omvat.
22c. Feitelijke werkweek	De door de individuele werknemer daadwerkelijk te werken uren per week.
23. Werkgever	Het orgaan dat c.q. de rechtspersoon die bevoegd is een dienstverband in de zin van deze cao aan te gaan. ⁵

⁴ AVOM-inbreng verlaagt het salaris niet.

⁵ Dit zijn: NWO, KB, FOM, CWI, NIOZ.

24. Werknemer	Degene die door de werkgever als ambtenaar in de zin van de Ambtenarenwet (Stb. 1929, 530) is aangesteld, alsmede degene die krachtens arbeidsovereenkomst als bedoeld in artikel 7:610 Burgerlijk Wetboek in dienst van de werkgever arbeid verricht.
25. Werknemersorganisaties	AC/FBZ, VAWO/CMHF en CNV Publieke Zaak.
26. WHW	Wet op het Hoger onderwijs en Wetenschappelijk Onderzoek. (Stb. 1992, 593).
27. WIA	Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen.
28. WOR	Wet op de ondernemingsraden (Stb. 1971, 54).
29. ZAOI	Regeling Ziekte en Arbeidsongeschiktheid personeel OnderzoekInstellingen.

Artikel 1.2 Werkingsfeer Cao-OI

1. Deze cao is van toepassing op de werknemer als bedoeld in artikel 1.1 onder 24, met uitzondering van de vakantiewerker als bedoeld in artikel 1.1. onder 20.
2. In afwijking van lid 1 kan de werkgever in bijzondere situaties met een buitenlandse onderzoeker een dienstverband voor bepaalde tijd aangaan dat niet onder de werking van de Cao-OI valt. Voorwaarde is dat de bezoldiging op jaarbasis vermeerderd met eindejaarsuitkering en vakantie-uitkering minimaal € 36.100,- per jaar bedraagt.
3. De bepalingen van de Cao-OI zijn slechts van toepassing voor zover zij niet in strijd zijn met wettelijke regels dan wel algemeen verbindende bepalingen of daaruit voortvloeiende regelingen waarvan afwijking niet geoorloofd is.
4. Bepalingen in een aanstellingsbesluit of arbeidsovereenkomst die in strijd zijn met deze cao, zijn nietig.
5. De nadere regels welke op grond van deze cao door de instelling/werkgever worden vastgesteld, mogen geen bepalingen bevatten in strijd met deze cao.
6. De instelling waar werkgevers onder ressorteren kan de bevoegdheid tot het stellen van nadere regels, na overeenstemming in het Lokaal overleg, decentraliseren naar het niveau van de werkgever, mits deze de regels vaststelt in overeenstemming met de (C)OR.

Artikel 1.3 Aanvullende bepalingen met betrekking tot de reikwijdte van de Cao-OI

1. Er bestaan bij de leden van de WVOI geen voornemens om tijdens de looptijd van deze cao rechtspersonen op te richten met het oogmerk hierin kernactiviteiten van de instellingen onder te brengen.
2. Indien tijdens de looptijd van deze cao door een van de leden van de WVOI desalniettemin een rechtspersoon wordt opgericht als bedoeld in lid 1 dan is de Cao-OI van overeenkomstige toepassing tenzij een van de partijen aangeeft hierover overleg te willen voeren.
3. Uitgangspunt voor dit overleg is dat voor werknemers die in dienst treden bij de op te richten rechtspersoon een aan de Cao-OI gelijkwaardig arbeidsvoorwaardenpakket geldt, vergezeld van eventueel noodzakelijk overgangsrecht.
4. Indien een rechtspersoon wordt opgericht met een andere doelstelling dan bedoeld in lid 1 waarbij werknemers aansluitend aan hun dienstverband bij een van de WVOI-leden in dienst zullen treden bij de op te richten rechtspersoon, dan wordt dit gemeld aan de werknemersorganisaties, die vervolgens kunnen aangeven overleg te wensen over de toepasselijke arbeidsvoorwaarden.

Artikel 1.4 Verplichtingen van partijen

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

Artikel 1.5 Verplichtingen werkgever en werknemer

Algemene verplichting

1. De werkgever en de werknemer zijn verplicht zich als een goed werkgever en een goed werknemer te gedragen.
2. Werknemers die wetenschappelijk onderzoek verrichten, dan wel daarbij betrokken zijn, hebben de verplichting ervoor zorg te dragen dat het onderzoek plaatsvindt volgens algemeen aanvaarde normen voor wetenschappelijk handelen.

Verstrekking Cao-OI

3. Aan de werknemer wordt bij aanvang van het dienstverband bij het aanstellingsbesluit/de arbeidsovereenkomst, een exemplaar van de geldende Cao-OI verstrekt dan wel toegang geboden tot een digitale versie van de Cao-OI. De werknemer wordt zo spoedig mogelijk schriftelijk op de hoogte gesteld van wijzigingen in de Cao-OI.
4. De werknemer zal zich houden aan alle voor hem geldende regelingen, voorschriften en aanwijzingen. Deze zullen schriftelijk worden bekendgemaakt.

Geheimhouding

5. De werknemer is verplicht informatie vanuit zijn functie geheim te houden voor zover die verplichting uit de aard van de zaak volgt, of hem uitdrukkelijk is opgelegd.
6. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van het dienstverband.
7. Deze verplichting bestaat niet tegenover hen, die delen in de verantwoordelijkheid voor een goede uitoefening van de functie door de werknemer, noch tegenover hen, wier medewerking bij die uitoefening noodzakelijk is te achten, indien en voor zover deze zelf tot geheimhouding verplicht zijn of zich daartoe verplichten. Het in de vorige zin bepaalde geldt met inachtneming van wettelijke bepalingen inzake het beroepsgeheim.
8. De verplichting tot geheimhouding mag niet in strijd zijn met de academische vrijheid genoemd in artikel 1.6 WHW.
9. Onverminderd wettelijke bepalingen die op de werkgever rusten, is de werkgever verplicht tegenover derden informatie over individuele werknemers geheim te houden, tenzij de individuele werknemer voor openbaarmaking schriftelijk toestemming heeft gegeven.

Nevenwerkzaamheden

10. De werknemer dient voorafgaand aan het verrichten van nevenwerkzaamheden die verband kunnen houden met de functie die de werknemer vervult en/of die de belangen van de werkgever kunnen raken, daarvoor toestemming te vragen. De werknemer wordt toestemming verleend voor het verrichten van nevenwerkzaamheden, tenzij een goede functievervulling daardoor in redelijkheid niet is verzekerd of de belangen van de werkgever anderszins kunnen worden geschaad.
11. De werkgever kan nadere regels stellen met betrekking tot onder meer de melding, registratie en beoordeling van nevenwerkzaamheden waardoor een goede functievervulling of het goede functioneren van de werknemer, voor zover deze in verband staat met de functievervulling, niet in redelijkheid zou zijn verzekerd.

Inzetbaarheid

12. Zonder gevolgen voor de rechtspositie kunnen aan de werknemer tijdens een dienstverband voor bepaalde tijd structurele werkzaamheden worden opgedragen en tijdens een dienstverband voor onbepaalde tijd werkzaamheden van tijdelijke aard worden opgedragen.

Wijziging van functie of van werkzaamheden

13. De werknemer kan op zijn verzoek een andere functie worden opgedragen.
14. Wanneer het belang van de werkgever dit vordert, is de werknemer verplicht, al dan niet in dezelfde organisatie-eenheid en al dan niet op dezelfde standplaats, een andere functie te aanvaarden, die hem, in verband met zijn persoonlijkheid, omstandigheden en vooruitzichten, redelijkerwijs kan worden opgedragen.
15. De werknemer kan worden verplicht tijdelijk andere werkzaamheden te verrichten dan de gebruikelijke, mits die werkzaamheden hem redelijkerwijs kunnen worden opgedragen. Hij kan echter niet worden verplicht werkzaamheden te verrichten in de plaats van stakers.
16. Bij de toepassing van het veertiende lid wordt zoveel mogelijk rekening gehouden met de persoonlijke omstandigheden van de werknemer.

Reorganisatiecode

17. Bij reorganisaties worden de reorganisatiecode en het Sociaal Beleidskader toegepast. De reorganisatiecode is een door de werkgever opgestelde code die van toepassing is bij organisatieveranderingen die rechtspositionele gevolgen kunnen hebben voor werknemers. Het Sociaal Beleidskader is een door de instelling vastgesteld kader dat van toepassing is indien een organisatieverandering rechtspositionele gevolgen heeft voor werknemers.

Standplaats

18. De werknemer kan worden verplicht te verhuizen naar of te blijven wonen in of nabij de gemeente die hem als standplaats is aangewezen of waartoe zijn standplaats behoort indien dit, naar het oordeel van de werkgever, gelet op de aard van de functie, noodzakelijk is voor de goede vervulling daarvan. De werknemer aan wie de verplichting tot verhuizen is opgelegd, is gehouden zo spoedig mogelijk te verhuizen, doch uiterlijk binnen twee jaar nadat die verplichting is opgelegd.

Telewerken

19. De werknemer die op vrijwillige basis thuis wil telewerken kan daartoe bij de werkgever een aanvraag indienen. De aanvraag kan worden toegewezen indien een goede functie-uitoefening bij telewerken is gebaat, het telewerken organisatorisch inpasbaar is en de werknemer thuis een geschikte werkruimte heeft. De werkgever kan aan de werknemer bepaalde voorzieningen verstrekken om het telewerken mogelijk te maken. Afspraken hierover worden schriftelijk vastgelegd.
De telewerkvoorzieningen kunnen bestaan uit financiële vergoedingen voor of 'verstrekkingen in natura', zoals de aanschaf van computerapparatuur, de inrichting van de werkruimte, de aanleg van een extra telefoonlijn, telefoon- en internetkosten en het gebruik van de eigen huisvesting voor het werk. De regeling telewerken is opgenomen als bijlage 7 bij deze cao.

Verhinderings

20. Indien de werknemer door ziekte of anderszins verhinderd is zijn functie te vervullen, is hij verplicht daarvan onder opgave van redenen zo tijdig mogelijk mededeling te doen aan de werkgever (conform de door de werkgever vastgestelde regels) teneinde vertraging of hinder in de uitvoering van de werkzaamheden zo veel mogelijk te voorkomen.

Giften en dergelijke van derden

21. Het is de werknemer in zijn functie verboden zonder toestemming van de werkgever vergoedingen, beloningen, giften of beloften van derden te vragen of aan te nemen.

Gedragscode seksuele intimidatie, agressie en geweld

22. Elke werkgever stelt een gedragscode vast ter voorkoming en bestrijding van seksuele intimidatie, agressie en geweld op de werkvloer. De gedragscode voorziet tevens in een klachtenregeling.

Aansprakelijkheid en schadeloosstelling

23. De werknemer die bij de uitoefening van zijn functie schade toebrengt aan de werkgever of aan een derde jegens wie de werkgever tot vergoeding van die schade is gehouden, is

daarvoor niet jegens de werkgever aansprakelijk, tenzij de schade een gevolg is van opzet of bewuste roekeloosheid van de werknemer.

24. Indien de werknemer bij de uitoefening van zijn functie schade ondervindt kan de werkgever betrokkene naar billijkheid schadeloosstellen, kosten vergoeden of overigens een geldelijke tegemoetkoming verlenen.

Artikel 1.6 Deeltijdwerk

1. Verzoeken om deeltijdarbeid, ook in staf- en leidinggevende functies, zullen worden gehonoreerd, tenzij het bedrijfsbelang zich hiertegen verzet.
2. Voor de werknemer met wie een dienstverband is aangegaan voor minder dan de volledige arbeidsduur gelden de aanspraken in deze cao naar evenredigheid van de overeengekomen arbeidsduur, tenzij uitdrukkelijk anders bepaald.

Artikel 1.7 Overlegprotocol

1. Indien in deze cao is bepaald dat de instelling/werkgever (nadere) regels stelt of kan stellen, geldt de verplichting tot overleg, zoals vastgelegd in het Overlegprotocol (bijlage 4 bij deze cao).
2. Indien in deze cao is bepaald dat de instelling regels stelt, of kan stellen, geschiedt dit in het Lokaal overleg, tenzij uitdrukkelijk anders is bepaald.
Met het Lokaal overleg kan worden overeengekomen dat vaststelling van deze regels geschiedt in het overleg met de (C)OR.
3. Indien in deze cao is bepaald dat de werkgever regels stelt of kan stellen, geschiedt dat in overleg met de (C)OR, tenzij uitdrukkelijk anders is bepaald.
4. Het bepaalde in de leden 2 en 3 geldt met inachtneming van hetgeen hierover is bepaald in het Overlegprotocol.

Artikel 1.8 Arbeidsvoorwaarden op maat

Werknemers kunnen gebruikmaken van de regeling Arbeidsvoorwaarden Op Maat (AVOM). De regeling biedt werknemers de mogelijkheid om een aantal vakantieverlofuren en/of een deel van het brutosalaris te besteden aan in de regeling concreet omschreven doelen en aldus een eigen arbeidsvoorwaardenpakket samen te stellen.

De hierbij geldende voorwaarden, rechten en plichten zijn vervat in een regeling, waarvan de tekst integraal als bijlage 6 bij deze cao is gevoegd.

Artikel 1.9 Intellectuele eigendomsrechten⁶

1.9.1 Algemeen

1. De werknemer is verplicht zich te houden aan hetgeen door de werkgever, met inachtneming van de wettelijke bepalingen en de Cao-OI, in redelijkheid wordt bepaald ten aanzien van intellectuele eigendomsrechten.
2. Bij de werkgever berusten, overeenkomstig de wettelijke bepalingen, alle intellectuele eigendomsrechten op een door de werknemer in de uitoefening van zijn functie of anderszins in samenhang daarmee:
 - gedane uitvinding die mogelijk vatbaar is voor octrooi;
 - geproduceerde databank;
 - gekweekt ras;
 - vervaardigde tekening, model of werk;
 - halfgeleiderproduct of topografie;
 - andere gecreëerde zaak.

⁶ Voor meer informatie over intellectuele eigendomsrechten zie: www.octrooibureau.nl.

3. De werkgever kan als rechthebbende de intellectuele eigendomsrechten overdragen aan derden en/of de werknemer.
4. De werknemer is verplicht op verzoek van de werkgever alle medewerking te verlenen aan het vestigen of verdedigen van de intellectuele eigendomsrechten in Nederland en daarbuiten. De medewerking kan onder andere bestaan uit het afleggen en ondertekenen van verklaringen en het uitstellen van publicaties voor een termijn die nodig is om het recht te vestigen.

1.9.2 Octrooi en Kwekersrecht

1. De werknemer die tijdens of anderszins in samenhang met de uitoefening van zijn functie een voor octrooi vatbare uitvinding doet dan wel door kweekarbeid een ras wint waarop mogelijk kwekersrecht kan worden verkregen, is verplicht daarvan voorafgaand aan de openbaarmaking 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 het eerste lid 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 het eerste en tweede lid bepaalde is van overeenkomstige toepassing op de andere intellectuele eigendomsrechten als bedoeld in artikel 1.9.1 lid 2, voor zover de werkgever niet anders heeft bepaald.

1.9.3 Auteursrechten

1. De werknemer kan met inachtneming van het bepaalde in dit artikel aanspraak maken op de auteursrechten op bepaalde categorieën werken.
2. De bepaalde categorieën als bedoeld in het eerste lid zijn de werken als bedoeld in artikel 10 lid 1 sub 1 tot en met 9 van de Auteurswet 1912, te weten:
 1. boeken, brochures, nieuwsbladen, tijdschriften en alle andere geschriften;
 2. toneelwerken en dramatisch-muzikale werken;
 3. mondelinge voordrachten;
 4. choreografische werken en pantomimes;
 5. muziekwerken met of zonder woorden;
 6. teken-, schilder-, bouw- en beeldhouwwerken, lithografieën, graveer- en andere plaatwerken;
 7. aardrijkskundige kaarten;
 8. ontwerpen, schetsen en plastische werken, betrekkelijk tot de bouwkunde, de aardrijkskunde, de plaatsbeschrijving of andere wetenschappen, en/of
 9. fotografische werken.
3. De werknemer is verplicht een door hem vervaardigd werk schriftelijk bij de werkgever te melden overeenkomstig het bepaalde in artikel 1.9.2. Een jaar na ontvangst van de melding draagt de werkgever van rechtswege de auteursrechten op een werk, vallend onder een categorie als bedoeld in het tweede lid, over aan de werknemer die het werk feitelijk heeft vervaardigd, tenzij de werkgever zich de rechten gemotiveerd voorbehoudt of een andere redelijke termijn voor de overgang van rechten stelt.
4. De werkgever zal zich uitsluitend de auteursrechten op een bepaald werk voorbehouden indien verwacht wordt dat het werk in grote aantallen verveelvoudigd zal gaan worden, het onderdeel uitmaakt van een serie of anderszins van bijzonder belang is voor de werkgever.
5. De werkgever oefent zijn persoonlijkheidsrechten uit in het belang van de werknemer. Onder persoonlijkheidsrechten worden verstaan persoonlijkheidsrechten in de zin van artikel 25 van de Auteurswet 1912, die de maker de mogelijkheid geven zich te verzetten tegen openbaarmaking van zijn werk zonder zijn naam of onder een andere naam dan de zijne, tegen wijzigingen in het werk en tegen misvorming, verminking of aantasting.

1.9.4 Vergoeding

1. Het door de werkgever betaalde loon wordt geacht tevens een vergoeding in te houden voor gemis aan octrooi of kwekersrecht.
2. De werkgever kan in zeer bijzondere gevallen een bijkomende billijke vergoeding toekennen in geval van gebleken substantieel economisch gewin.
3. In bijzondere gevallen kan de werkgever een regeling treffen die het bepaalde in dit artikel aanvult of daarvan ten gunste van de werknemer afwijkt.

Artikel 1.10 Klokkenluidersregeling

Elke werkgever treedt met de (centrale) ondernemingsraad in overleg om een, op de organisatie toegesneden, voorziening te treffen inzake klokkenluiders. Uitgangspunt voor deze lokale regeling is dat een werknemer, indien hij in de organisatie waarin hij werkzaam is een misstand vermoedt, dit op een voor hem veilige en adequate wijze moet kunnen melden.

Artikel 1.11 Kapstokbepaling ten behoeve van bemanningsleden in dienst van Stichting Koninklijk Nederlands Instituut voor Zeeonderzoek

1. Het Koninklijk Nederlands Instituut voor Zeeonderzoek (hierna te noemen: NIOZ) verricht met onder meer een tweetal onderzoekschepen zeeonderzoek. Deze onderzoekschepen, die eigendom zijn van voornoemd instituut, hebben een vaste bemanning (kapitein, stuurman, werktuigkundige, matrozen e.d.). Daarnaast varen er op de onderzoekschepen zogeheten opstappers mee. Het gaat bij deze categorie om onderzoekers en onderzoekondersteunend personeel met een niet scheepsgebonden functie die eenmalig of incidenteel met meerdaagse expedities op de onderzoekschepen meevaren. Laatstgenoemde categorie monstert ook aan op onderzoekschepen in eigendom van andere (inter)nationale onderzoeksinstituten en instellingen.
2. Vanwege de aard van het werken op de onderzoekschepen zijn de reguliere cao-regelingen met betrekking tot arbeidsduur, werktijden, vakantieverlof en toelages voor onregelmatige diensten en overwerk minder passend voor werknemers aan boord van deze schepen. De artikelen 3.10, 3.11, 3.18, artikel 4.1, lid 1 t/m lid 7 (met uitzondering van de feestdagen als genoemd in lid 3), artikel 5.1 t/m artikel 5.6 (met uitzondering van artikel 5.1.2) zijn daarom niet van toepassing op bemanningsleden in dienst van het NIOZ. In plaats daarvan geldt de Vaarregeling bemanningsleden Koninklijk Nederlands Instituut voor Zeeonderzoek, die is overeengekomen tussen NIOZ en de werknemersorganisaties die vertegenwoordigd zijn in het Lokaal overleg NWO-FOM-CWI-NIOZ.
3. Voor de categorie opstappers, in dienst van het NIOZ, zijn, uitsluitend tijdens meerdaagse expedities, de artikelen 3.10, 3.11, 3.18, artikel 4.1, lid 1 t/m lid 7 (met uitzondering van de feestdagen als genoemd in lid 3) niet van toepassing. Voor deze categorie geldt tijdens expedities de Regeling zeegaande expedities welke is overeengekomen tussen NIOZ en de werknemersorganisaties die vertegenwoordigd zijn in het Lokaal overleg NWO-FOM-CWI-NIOZ.
4. Wijzigingen in de Vaarregeling bemanningsleden Koninklijk Nederlands Instituut voor Zeeonderzoek en in de Regeling zeegaande expedities behoeven instemming van betrokken partijen.

Artikel 1.12 Kapstokbepaling arbocatalogus

1. Werknemersorganisaties en WVOI-werkgevers hebben invulling gegeven aan een arbocatalogus.
2. Partijen hebben op landelijk niveau de bevoegdheid naar de lokale tafels gedelegeerd. Daar wordt afgestemd wat per werkgever geregeld kan worden en is het instemmingsrecht aan de centrale ondernemingsraad.

3. De arbocatalogus bevat in ieder geval de volgende aandachtgebieden:
beeldschermwerk, klimaat, nieuw- en verbouwingsprocessen, bedrijfshulpverlening en psychosociale arbeidsbelasting.

Artikel 1.13 Hardheidsclausule

Van het bepaalde in deze cao en op grond van de Cao-OI op instellings- of werkgeversniveau vastgestelde regelingen, kan in bijzondere gevallen ten gunste van de werknemer worden afgeweken, in het geval dat naar het oordeel van de werkgever de Cao-OI of betreffende regeling niet voorziet in de bijzondere omstandigheden van het individuele geval.

HOOFDSTUK 2 - WERVING, SELECTIE EN DIENSTVERBAND

Werving en selectie

Artikel 2.1 Algemeen

De werkgever stelt in overleg met de (centrale) ondernemingsraad een sollicitatiecode vast ten aanzien van werving en selectie van personeel, waarbij de bestaande code van de Nederlandse Vereniging voor Personeelsbeleid als vertrekpunt zal gelden.

Artikel 2.2 Keuring/herkeuring

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. De kosten van de keuring en herkeuring zijn voor rekening van de werkgever.

Dienstverband

Artikel 2.3 Inhoud aanstellingsbesluit/arbeidsovereenkomst

Aan de werknemer wordt vóór de aanvang van zijn werkzaamheden een aanstellingsbesluit of arbeidsovereenkomst uitgereikt waarin in ieder geval worden vermeld:

- a. zijn naam, eerste voornaam, eventuele overige voorletters en geboortedatum;
- b. de naam van de werkgever;
- c. de datum waarop het dienstverband ingaat;
- d. of het een dienstverband betreft voor bepaalde of onbepaalde tijd en in het geval van aanstelling voor bepaalde tijd de termijn alsmede de grond voor het dienstverband;
- e. de functie en de organisatie-eenheid waarbij hij werkzaam zal zijn alsmede eventuele concrete afspraken over functiewisseling of functieverplaatsing in het kader van verbreding van inzetbaarheid;
- f. de volledige en de voor de werknemer geldende arbeidsduur alsmede de omvang van de voor de werknemer geldende feitelijke werkweek;
- g. het salaris onder aanduiding van de desbetreffende salarisschaal, de salaristrede en de eventuele toelagen en indien van toepassing het tijdstip waarop het salaris voor de eerste maal in beginsel periodiek zal worden verhoogd;
- h. de bepaling dat de Cao-OI met het aanstellingsbesluit/de arbeidsovereenkomst een geheel vormt;
- i. de pensioenregeling die van toepassing is;
- j. de plaats of plaatsen waar het werk wordt verricht;
- k. indien van toepassing: de bepaling dat het dienstverband kan worden beëindigd in het geval genoemd in artikel 9.6.

Artikel 2.4 Wijzigingen/aanvullingen in het aanstellingsbesluit/de arbeidsovereenkomst

Wijzigingen in en aanvullingen op de gegevens in het aanstellingsbesluit c.q. de arbeidsovereenkomst, als bedoeld in artikel 2.3 worden de werknemer schriftelijk medegedeeld.

Artikel 2.5 Algemene bepalingen ten aanzien van het dienstverband

1. Het dienstverband wordt aangegaan voor bepaalde of onbepaalde tijd.
2. Aan een dienstverband voor onbepaalde tijd kan een dienstverband voor bepaalde tijd ex artikel 2.6 sub a (proefperiode) vooraf gaan.
3. In het aanstellingsbesluit c.q. de arbeidsovereenkomst kan worden bepaald dat een proeftijd als bedoeld in artikel 7:652 BW is overeengekomen, waarin zowel werkgever als werknemer bevoegd zijn het dienstverband zonder inachtneming van de voor opzegging geldende bepalingen te beëindigen.
Voor de duur van deze proeftijd gelden de volgende maxima:
 - a) bij een dienstverband voor onbepaalde tijd: ten hoogste 2 maanden;
 - b) bij een dienstverband voor bepaalde tijd korter dan 2 jaar: ten hoogste 1 maand;
 - c) bij een dienstverband voor bepaalde tijd van 2 jaar of langer: ten hoogste 2 maanden.

Artikel 2.6 Gronden en duur dienstverband voor bepaalde tijd

Onverminderd het bepaalde in artikel 12.2 (oio's) kan een dienstverband voor bepaalde tijd alleen worden aangegaan op de navolgende gronden en voor de daarbij behorende duur:

- a. Ter beoordeling van de vraag of een dienstverband voor onbepaalde tijd kan worden aangegaan, voor maximaal twee jaar, welke periode op verzoek van de werknemer eenmalig kan worden verlengd met maximaal één jaar.
- b. Voor een bepaalde periode dan wel bepaalde gebeurtenis voor maximaal drie jaar, binnen welke periode twee verlengingen c.q. drie contracten kunnen worden overeengekomen, met na afloop van de drie jaar c.q. die drie contracten nog de mogelijkheid voor een eenmalige verlenging van drie maanden die van rechtswege afloopt.
- c. Voor bepaald werk, voor maximaal zes jaar, waarbinnen maximaal twee verlengingen kunnen worden overeengekomen die eindigen van rechtswege.
- d. Voor een Tenure Track-positie zoals opgenomen in bijlage 5 van deze cao.
- e. Voor de bepaling van het aantal verlengingen en de maximumduur als bedoeld onder a, b, c en d van dit artikel, telt niet mee:
 1. diensttijd als oio/promovendus.
 2. diensttijd bij andere werkgevers.
 3. diensttijd bij de werkgever die ligt voor een onderbreking van langer dan drie maanden.
 4. de verlenging als bedoeld in artikel 2.9 lid 2.

Artikel 2.7 (Anti)cumulatie dienstverband voor bepaalde tijd

1. Een dienstverband als bedoeld in artikel 2.6 sub a kan niet cumuleren met een ander dienstverband voor bepaalde tijd als bedoeld in artikel 2.6 sub b, artikel 2.6 sub c en 2.6 sub d.
2. Een dienstverband als bedoeld in artikel 2.6 sub b (bepaalde periode/gebeurtenis) kan wel cumuleren met een dienstverband voor bepaalde tijd ex artikel 2.6 sub c (bepaald werk), met dien verstande dat de maximale duur van zes jaar niet overschreden mag worden en het aantal dienstverbanden niet meer dan drie bedraagt.
3. Een dienstverband als bedoeld in artikel 2.6 sub a (proefperiode) kan niet in tijd cumuleren met een proeftijd als bedoeld in artikel 2.5 lid 3.

Artikel 2.8 Conversiebepaling dienstverband voor bepaalde tijd

1. Een dienstverband voor bepaalde tijd wordt van rechtswege omgezet in een dienstverband voor onbepaalde tijd:
 - a. Indien na afloop van een dienstverband voor bepaalde tijd wordt doorgewerkt met kennelijke instemming van de werkgever;
 - b. Bij een gebleken onjuiste grond voor een dienstverband voor bepaalde tijd;

- c. Indien het samenstel van opgedragen werkzaamheden als bedoeld in artikel 2.6 sub c, na zes jaar voortduurt.
2. Zodra de omstandigheid die leidde tot een dienstverband voor bepaalde tijd zich niet meer voordoet, wordt een dienstverband voor onbepaalde tijd aangegaan, tenzij dit uit andere hoofde bezwaarlijk is.

Artikel 2.9 Verlenging dienstverband voor bepaalde tijd

1. Een verlenging van een dienstverband voor bepaalde tijd is alleen mogelijk als er sprake is van een onvoorziene omstandigheid. Onder een onvoorziene omstandigheid wordt verstaan een omstandigheid die ten tijde van het aangaan van het dienstverband niet bekend was.
2. Indien de werkzaamheden persoonsgebonden zijn en hiervoor geen externe tijdslimiet is gesteld, kan het dienstverband voor bepaalde tijd op verzoek van de werknemer worden verlengd met:
 - a. de duur van het genoten zwangerschaps- en bevallingsverlof;
 - b. de duur van het genoten ouderschapsverlof;
 - c. de op grond van artikel 18 van de WOR geldende afspraken terzake van de tijdsbesteding in het kader van het lidmaatschap van de ondernemingsraad dan wel het in verband met het lidmaatschap van het Lokaal overleg verleende bijzonder verlof op grond van artikel 5.11;
 - d. de duur/periode die betrokkene in deeltijd heeft gewerkt (naar rato).Op deze verlengingen is artikel 2.8 lid 1 niet van toepassing.
3. Het verzoek als bedoeld in het tweede lid kan worden geweigerd indien de afronding van het project niet meer in de lijn der verwachting ligt.
4. Het aantal verlengingen is niet meer dan twee, behoudens de eenmalige verlenging van drie maanden als bedoeld in artikel 2.6 sub b en de verlenging bedoeld in lid 2.

Artikel 2.10 Herplaatsingsonderzoek bij dienstverband voor bepaalde tijd o.g.v. artikel 2.6 sub c

Indien met de werknemer een dienstverband voor bepaalde tijd op basis van artikel 2.6 sub c is aangegaan, heeft de werkgever een inspanningsverplichting om te onderzoeken of voor het einde van de aangegane termijn, met in achtneming van het bepaalde in artikel 9.3 lid 4 van deze cao (flankerend beleid), binnen zijn gezagsbereik de werknemer een andere, mede in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden voor hem passende functie kan worden opgedragen.

Artikel 2.11 Verlengingsbepalingen voor oio's in dienst van een werkgever naar burgerlijk recht

Onder verwijzing naar artikel 7:668a lid 5 Burgerlijk Wetboek (Flexibiliteit & Zekerheid) gelden voor oio's met wie een arbeidsovereenkomst is aangegaan, de volgende specifieke bepalingen:

1. De oorspronkelijke arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van een oio kan in totaal twee keer worden verlengd.
2. Deze verlengingen mogen tezamen het maximum van twaalf maanden niet overschrijden.
3. De in lid 2 bedoelde verlengde arbeidsovereenkomsten eindigen van rechtswege.

HOOFDSTUK 3 - SALARIS EN TOELAGEN

Artikel 3.1 Algemene bepalingen

1. De werkgever betaalt het salaris, de toelagen en de vergoedingen voor extra diensten maandelijks.
2. Wanneer het salaris, een eventuele toelage als bedoeld in de artikelen 3.8 tot en met 3.14, een vakantie-uitkering of een eindejaarsuitkering moet worden berekend over een gedeelte van een kalendermaand, wordt het bedrag per dag vastgesteld door het maandbedrag te delen door het aantal dagen van de desbetreffende kalendermaand.
3. Van het eerste en tweede lid kan worden afgeweken ingeval daartoe naar het oordeel van de werkgever op grond van bijzondere omstandigheden aanleiding bestaat.
4. De werknemer ontvangt over de tijd, gedurende welke hij in strijd met zijn verplichtingen opzettelijk nalaat zijn functie te vervullen, geen bezoldiging.
Ook in de gevallen genoemd in artikel 9.8 sub a, b en c kan de werkgever besluiten de bezoldiging stop te zetten.
5. Werknemers hebben jaarlijks in december recht op een eindejaarsuitkering van 8,33% van de genoten bezoldiging. Bij een dienstverband gedurende een deel van het jaar en bij een onvolledig dienstverband wordt de eindejaarsuitkering naar rato aangepast (maandelijkse opbouw). Eindigt het dienstverband gedurende het jaar, dan vindt de uitbetaling plaats in de laatste maand van het dienstverband.

Artikel 3.2 Salarisschaal en functiewaardering

1. De salarisschaal die voor de werknemer geldt, wordt, tenzij zijn wijze van functioneren zich nog daartegen verzet, door de werkgever bepaald met inachtneming van de aard en het niveau van zijn functie.
2. Aard en niveau van de functie worden, in context van de functies binnen de organisatie, door de werkgever bepaald binnen het in bijlage 1 van deze cao aangegeven kader. Dit geschiedt aan de hand van karakteristieken en functietyperingen vastgesteld door de Werkgeversvereniging Onderzoekinstellingen in overeenstemming met de meerderheid van de werknemersorganisaties.
3. Indien de werknemer bij wijze van waarneming tijdelijk een andere functie uitoefent, blijft de voordien voor hem geldende salarisschaal van toepassing, onverminderd het bepaalde in artikel 3.9.
4. Anders dan met instemming van de werknemer, bij wijze van disciplinaire maatregel of na voorafgaand ontslag, kan voor een werknemer geen salarisschaal gaan gelden met een lager maximumsalaris dan dat van de reeds voor hem geldende salarisschaal.
5. Het vierde lid is niet van toepassing, indien bij de bepaling van de salarisschaal, bedoeld in het eerste lid, tevens is bepaald dat de functie van de werknemer een tijdelijk karakter heeft en de salarisschaal in verband daarmee slechts tijdelijk zal gelden.

Artikel 3.3 Bedenkingen/bezwaren functiewaardering

1. De werknemer die bedenkingen heeft tegen het voorgenomen besluit omtrent de waardering van zijn functie, kan de werkgever verzoeken deze waardering in heroverweging te nemen.
2. Bezwaren tegen het besluit van de waardering van de functie worden door de (klacht-) adviescommissie/commissie personele aangelegenheden van de werkgever behandeld.

Artikel 3.4 Inschaling

1. Bij het aangaan van een dienstverband wordt aan de werknemer het salaris toegekend dat in de voor hem geldende salarisschaal is vermeld achter de salaristrede 0.

2. Van het eerste lid kan worden afgeweken door het toekennen van een hoger salaris ingeval daartoe naar het oordeel van de werkgever aanleiding bestaat.

Artikel 3.5 Salarisverhogingen

1. Het salaris van de werknemer wordt verhoogd tot het daaropvolgende bedrag in de salarisschaal indien hij naar het oordeel van de werkgever zijn functie naar behoren vervult.
2. Het salaris van de werknemer kan worden verhoogd tot een in de salarisschaal hoger vermeld bedrag, indien hij naar het oordeel van de werkgever zijn functie zeer goed of uitstekend vervult.
3. Vervult de werknemer zijn functie naar het oordeel van de werkgever niet naar behoren, dan blijft salarisverhoging achterwege.
4. De in het eerste en tweede lid bedoelde salarisverhoging wordt toegekend wanneer de werknemer het maximumsalaris van de voor hem geldende salarisschaal nog niet heeft bereikt; voor de eerste maal geldt de verhoging een jaar na zijn indiensttreding en nadien telkens na één jaar.
5. Het tijdstip waarop ingevolge het vierde lid een salarisverhoging wordt toegekend, kan worden vervroegd indien daartoe naar het oordeel van de werkgever aanleiding bestaat.

Artikel 3.6 Afwijkingen bijzondere gevallen

In bijzondere gevallen kan de werkgever een regeling treffen die de artikelen 3.1 tot en met 3.5 aanvult of daarvan ten gunste van de werknemer afwijkt.

Artikel 3.7 Gratificatie

1. De werknemer heeft aanspraak op een gratificatie bij ambtsjubileum. De werkgever stelt een regeling ambtsjubileumgratificaties vast.
2. De hoogte van de ambtsjubileumgratificatie is minimaal gelijk aan de hoogte van deze gratificatie conform de regeling zoals die gold op 31 december 2006. Verlaging van de ambtsjubileumgratificatie behoeft op het niveau van de werkgever instemming van werknemersorganisaties.
3. De werknemer kan wegens bijzondere prestaties dan wel op andere gronden een gratificatie en/of extra verlof worden toegekend. Hiertoe stelt de werkgever nadere regels vast.

Artikel 3.8 Functioneringstoelage

1. Indien naar het oordeel van de werkgever sprake is van zeer goede of uitstekende vervulling van de functie, kan de werkgever een toelage voor de duur van één jaar toekennen aan de werknemer die het maximumsalaris van de voor hem geldende salarisschaal heeft bereikt.
2. Indien naar het oordeel van de werkgever sprake is van zeer goede of uitstekende vervulling van de functie en daartoe op grond van bijzondere omstandigheden aanleiding bestaat kan de werkgever een toelage voor een langere duur dan één jaar toekennen.
3. De in het eerste en tweede lid bedoelde toelagen bedragen ten hoogste 15% van het voor de werknemer geldende maximumsalaris.
4. In bijzondere gevallen kan de instelling een regeling treffen die het derde lid aanvult of daarvan ten gunste van de werknemer afwijkt.

Artikel 3.9 Waarnemingstoelage

1. De werkgever kent aan de werknemer die bij wijze van waarneming tijdelijk een functie uitoefent, die bij toepassing van artikel 3.2 eerste en tweede lid, zou leiden tot een salarisschaal met een hoger maximumsalaris, voor de duur van die waarneming een toelage toe.
2. De toelage wordt, tenzij bijzondere omstandigheden aanwezig zijn, slechts toegekend wanneer de waarneming ten minste een tijdvak van dertig dagen heeft geduurd.
3. Bij volledige waarneming van de functie, bedoeld in het eerste lid, is het bedrag van de toelage gelijk aan het verschil tussen het salaris dat de werknemer geniet en het salaris dat hij zou genieten, wanneer de salarisschaal met het hogere maximumsalaris met ingang van de dag waarop de waarneming is begonnen voor hem zou hebben gegolden.

Artikel 3.10 Toelage onregelmatige dienst

1. Aan de werknemer voor wie een salarisschaal geldt tot en met maximaal schaal 10 en die anders dan bij wijze van overwerk, in opdracht regelmatig of vrij regelmatig arbeid verricht op andere tijden dan op maandag tot en met vrijdag tussen 08.00 en 18.00 uur, wordt een toelage onregelmatige dienst toegekend.
2. De toelage bedraagt per gewerkt uur een percentage van het salaris per uur dat voor de werknemer geldt:
 - a. 20% voor de uren op maandag tot en met vrijdag tussen 06.00 en 08.00 en tussen 18.00 en 22.00 uur;
 - b. 40% voor de uren op maandag tot en met vrijdag tussen 22.00 en 06.00 uur en voor de uren op zaterdag;
 - c. 70% voor de uren op zondag en op feestdagen genoemd in artikel 4.1 lid 3.
3. De percentages genoemd in het tweede lid worden berekend over ten hoogste het salaris per uur, dat is afgeleid van het salaris behorende bij salaristrede 10 van salarisschaal 7.
4. Voor de in het tweede lid, onder a, genoemde morgen- en avonduren wordt de toelage slechts toegekend indien de arbeid is aangevangen voor 07.00 uur, dan wel is beëindigd na 19.00 uur.
5. De werkgever kan een regeling treffen die het bepaalde in het eerste, tweede of derde lid aanvult.

Artikel 3.11 Afbouw toelage onregelmatige dienst

1. Als de bezoldiging van de werknemer, als gevolg van het buiten zijn toedoen beëindigen of verminderen van een toelage als bedoeld in artikel 3.10, een blijvende verlaging ondergaat, die ten minste 3% bedraagt van de som van het salaris en de toelagen, bedoeld in de artikelen 3.8 tweede lid en artikel 3.14, kent de werkgever een aflopende toelage toe. Voorwaarde hierbij is dat hij eerstgenoemde toelage, direct voorafgaande aan het tijdstip van vorenbedoelde beëindiging of vermindering daarvan, gedurende ten minste twee jaar zonder wezenlijke onderbreking heeft genoten.
2. De aflopende toelage als bedoeld in lid 1 wordt afgebouwd in zoveel kwartalen als de werknemer de toelage als bedoeld in artikel 3.10 gehele jaren heeft ontvangen⁷.
3. In afwijking van het eerste lid kent de werkgever aan de werknemer van 60 jaar of ouder, van wie de bezoldiging, als gevolg van het buiten zijn toedoen beëindigen of verminderen van een toelage als bedoeld in artikel 3.10 of een blijvende verlaging ondergaat, een blijvende toelage toe, mits hij eerstgenoemde toelage, direct voorafgaande aan het tijdstip van vorenbedoelde beëindiging of vermindering ervan, gedurende ten minste tien jaar zonder wezenlijke onderbreking heeft genoten.

⁷ Indien de werknemer gedurende vier jaar een toelage als bedoeld in artikel 3.10 heeft ontvangen, geldt de volgende aflopende toelage: het 1^e kwartaal 80%, het 2^e kwartaal 60%, het 3^e kwartaal 40% en het 4^e kwartaal 20%.

4. De in het eerste lid bedoelde aflopende toelage gaat, wanneer de werknemer de leeftijd van 60 jaar bereikt en hij, onmiddellijk vóór de aanvang van die toelage, gedurende ten minste tien jaar zonder wezenlijke onderbreking een toelage als bedoeld in artikel 3.10 of heeft genoten, over in een blijvende toelage als bedoeld in het tweede lid.
5. Voor de toepassing van het eerste, tweede en derde lid wordt onder wezenlijke onderbreking verstaan een onderbreking van langer dan twee maanden.
6. In afwijking van het tweede lid kent de werkgever aan de werknemer van 55 jaar en ouder van wie de bezoldiging als gevolg van het buiten zijn toedoen beëindigen of verminderen van een toelage als bedoeld in artikel 3.10 een blijvende verlaging ondergaat van meer dan 3%, een blijvende toelage toe, mits de beëindigde of verminderde toelage ten minste tien jaar zonder wezenlijke onderbreking is toegekend. Deze blijvende toelage als bedoeld in dit lid bedraagt 50% van de oorspronkelijke toelage en gaat in op het moment dat de toelage bedoeld in lid 2 minder bedraagt dan 50%.
7. Dit artikel is van toepassing op vaste en aflopende toelagen voor onregelmatige dienst, die zijn of worden toegekend na 28 februari 2001.
8. De werkgever kan een regeling treffen die het bepaalde in dit artikel aanvult.

Artikel 3.12 Bereikbaarheids- en beschikbaarheidsdiensten

1. Aan de werknemer voor wie een salarisschaal geldt tot en met maximaal schaal 10 en die buiten de voor hem geldende ingeroosterde werktijden ingevolge een schriftelijke opdracht van de werkgever zich regelmatig of vrij regelmatig bereikbaar en beschikbaar moet houden teneinde bij oproep arbeid te gaan verrichten, kent de werkgever een toelage toe.
2. De toelage bedraagt per uur bereikbaarheid en beschikbaarheid een percentage van het salaris behorend bij salaristrede 10 van salarisschaal 6.
Het percentage bedraagt:
 - a. 5% voor de uren op maandag tot en met vrijdag;
 - b. 10% voor de uren op zaterdag, zondag en feestdagen zoals genoemd in artikel 4.1 lid 3.
3. De werkgever kan nadere regels stellen die het bepaalde in dit artikel aanvullen dan wel daarvan afwijken.

Artikel 3.13 Toelage werving en behoud

De werkgever kan aan de werknemer een toelage toekennen om redenen van werving of behoud.

Artikel 3.14 Toelagen op andere gronden

In bijzondere gevallen kan de werkgever aan de werknemer of aan een groep werknemers een toelage toekennen op andere gronden dan die vermeld in de artikelen 3.8 tot en met 3.13.

Artikel 3.15 Intrekking toelagen

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

Artikel 3.16 Hoogte en uitbetaling vakantie-uitkering

1. De werknemer heeft recht op een vakantie-uitkering ten bedrage van 8% van de door hem genoten bezoldiging.
2. De vakantie-uitkering bedraagt ten minste een door de minister van OCW te bepalen bedrag per maand, tenzij partijen anders overeenkomen (bijlage 1 van deze cao).

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

Artikel 3.17 Uitkering om redenen van werving, behoud

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

Artikel 3.18 Overwerkvergoeding

1. De werkgever kent aan de werknemer voor wie een salarisschaal geldt tot en met maximaal schaal 10 en die in opdracht van de werkgever overwerk verricht, behoudens het derde lid, een vergoeding toe.
2. Als overwerk wordt aangemerkt arbeid buiten de voor de werknemer geldende werktijden, voor zover daardoor het aantal uren per werkperiode wordt overschreden.
3. Voor overwerk dat gedurende korter dan een half uur aansluitend aan de vastgestelde dagelijkse werktijd wordt verricht, wordt geen vergoeding toegekend.
4. De werkperiode bedoeld in het tweede lid wordt gesteld op:
 - a. een dag indien aanvang en einde van de werktijd in de regel niet aan wisselingen onderhevig zijn;
 - b. een tijdvak van ten minste zeven dagen, indien de tijdstippen van aanvang en einde van de werktijd volgens een van te voren vastgesteld rooster wisselen.
5. De vergoeding voor overwerk bestaat uit:
 - a. verlof, gelijk aan het aantal uren overschrijding van het per week vastgestelde aantal arbeidsuren en daarnaast uit
 - b. een bedrag in geld, dat voor elk uur van die overschrijding een percentage van het voor de werknemer geldende salaris per uur bedraagt.
6. De vergoeding in verlof wordt zo spoedig mogelijk toegekend, doch in de regel niet later dan in de kalendermaand volgende op de kalendermaand waarin de overschrijding plaats had, waarbij zoveel mogelijk rekening wordt gehouden met de wensen van de werknemer.
7. Indien naar het oordeel van de werkgever de bedrijfsvoering zich verzet tegen het toekennen van verlof, wordt in plaats van verlof voor ieder uur een bedrag in geld toegekend gelijk aan het voor de werknemer geldende salaris per uur.
8. Indien de werkperiode een dag omvat, bedraagt het in het vijfde lid, onder b, bedoelde percentage:
 - a. behoudens het bepaalde onder b en c, het getal, vermeld in de onderstaande tabel:

overwerk verricht tussen	op zondag	op maandag	op dinsdag woensdag donderdag of vrijdag	op zaterdag
00.00 en 06.00 uur	100	100	50	50
06.00 en 18.00 uur	100	25	25	50
18.00 en 20.00 uur	100	25	25	75
20.00 en 24.00 uur	100	50	50	75

- b. 50, indien gedurende langer dan 2 uur overwerk is verricht, voor zover het overwerk betreft dat na de eerste 2 uur is verricht op maandag, dinsdag, woensdag, donderdag of vrijdag tussen 06.00 en 20.00 uur, behoudens het bepaalde onder c;
 - c. 100, indien het overwerk is verricht op een van de feestdagen, genoemd in hoofdstuk 4, dan wel op de daarop volgende dag tussen 00.00 en 06.00 uur.
9. Indien de werkperiode een tijdvak van ten minste zeven dagen omvat, bedraagt het in het vijfde lid, onder b, bedoelde percentage
 - a. 50, behoudens het bepaalde onder b;
 - b. 100, indien het overwerk is verricht op zondag, op maandag tussen 00.00 en 06.00 uur, op een van de feestdagen, genoemd in artikel 4.1 lid 3, dan wel op de dag, volgende op de laatstbedoelde dag, tussen 00.00 en 06.00 uur.
 10. Voor het vaststellen van de duur van de overschrijding gelden de uren waarop krachtens het vijfde lid, onder a, of krachtens de overige bepalingen van dit besluit vakantie of verlof is genoten, als uren waarop is gewerkt.
 11. Aan werknemers voor wie verschillende salarisschalen gelden die volgens een opdracht als bedoeld in het eerste lid gelijke werkzaamheden verrichten, kan de werkgever, in afwijking van het eerste tot en met het tiende lid, naar billijkheid een voor alle betrokken werknemers gelijke vergoeding toekennen.
 12. In bijzondere gevallen kan de werkgever een regeling treffen die het eerste tot en met het elfde lid aanvult of daarvan ten gunste van de werknemer afwijkt.

Artikel 3.19 Non-activiteit

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

Artikel 3.20 Bezoldiging en uitkering ingeval van overlijden en vermissing

1. De bezoldiging wordt niet langer uitbetaald dan tot en met de dag van het overlijden.
2. Indien de werknemer op de datum van zijn overlijden nog aanspraak had op vakantieverlof, vindt artikel 5.5 lid 2 overeenkomstige toepassing.
3. Zo spoedig mogelijk na het overlijden wordt aan de weduwe, de weduwnaar of de relatiepartner een bedrag uitgekeerd, gelijk aan drie maanden bezoldiging, vakantieuitkering en eindejaarsuitkering die de werknemer op het moment van overlijden genoot. Indien de overledene geen weduwe of weduwnaar of relatiepartner nalaat, geschiedt de uitkering ten behoeve van de minderjarige eigen wettige, gewettigde of wettelijk erkende natuurlijke, adoptie- dan wel pleegkinderen. Ontbreken ook zodanige kinderen, dan geschiedt de uitkering, indien de overledene kostwinner was van ouders, broers of zusters of meerderjarige kinderen, ten behoeve van deze betrekkingen.
4. Het eerste t/m het derde lid is van overeenkomstige toepassing ingeval van vermissing van de werknemer, tenzij gegronde vermoedens bestaan dat de werknemer ongeoorloofd afwezig is. Het moment van vermissing wordt vastgesteld door de werkgever. Tot dit moment van vaststelling wordt de bezoldiging doorbetaald. Ingeval van ongeoorloofde afwezigheid vindt terugvordering plaats van hetgeen onverschuldigd betaald is.

HOOFDSTUK 4 - ARBEIDSDUUR EN WERKTIJDEN

Artikel 4.1 Arbeidsduur

1. Met inachtneming van dit hoofdstuk en van het bepaalde bij of krachtens wetten houdende voorschriften tot beperking van de arbeidsduur, stelt de werkgever voor de werknemers werktijdregelingen vast. Onder werktijdregeling wordt verstaan een voor een periode van langer dan een week opgesteld en van tevoren bekendgemaakt schema van aanvang en einde van de dagelijkse werktijden.
2. a. De arbeidsduur bedraagt gemiddeld ten hoogste 38 uur per week. De feitelijke werkweek wordt behoorlijk door rusttijd onderbroken.
b. De feitelijke werkweek is afhankelijk van de omvang van de inzet van flexibele vakantieverlofuren, overeenkomstig het bepaalde in bijlage 3. De feitelijke werkweek wordt vastgesteld door de werkgever.
3. Geen arbeid wordt verricht op zaterdagen en zondagen, op nieuwjaarsdag, tweede paasdag, 5 mei, Hemelvaartsdag, tweede pinksterdag, beide kerstdagen en Koninginnedag. Werknemers hebben daarnaast het recht om, tegen inlevering van (een) verlofdag(en), geen arbeid te verrichten op andere godsdienstige feest- en gedenkdagen.
4. Van het derde lid kan slechts worden afgeweken indien het belang van de werkgever dit onvermijdelijk maakt en met inachtneming van het volgende:
 - a. geen arbeid wordt verricht op ten minste dertien zondagen per periode van zes maanden;
 - b. de werknemer wordt zo weinig mogelijk in zijn zondagsrust beperkt en hem wordt zoveel mogelijk de gelegenheid geboden op zondag en op de voor hem geldende religieuze feestdagen zijn kerk of geloofshuis te bezoeken. Het bepaalde ten aanzien van de zondag vindt voor de werknemer die aan het hoofd van de organisatie-eenheid heeft medegedeeld dat hij tot een kerkgenootschap behoort dat de wekelijkse rustdag op de sabbat of op de zevende dag viert, desgewenst van overeenkomstige toepassing ten aanzien van de sabbat onderscheidenlijk de zevende dag. Dit artikel is van overeenkomstige toepassing op de werknemer met een andere geloofsovertuiging. Het zal de werknemer worden toegestaan op de voor hem geldende religieuze feestdagen die op een werkdag vallen een verlofdag op te nemen;
 - c. de werktijdregeling wordt zodanig vastgesteld, dat de werknemer bij voorkeur in, doch in ieder geval over elk tijdvak van zeven dagen vrij is gedurende ten minste twee, bij voorkeur aaneengesloten, dagen waarvan ten hoogste twee halve dagen kunnen worden afgesplitst.
5. Van de vastgestelde werktijdregeling kan slechts worden afgeweken, indien het belang van de werkgever dit onvermijdelijk maakt of in geval van buitengewone omstandigheden, mits ervoor wordt gezorgd, dat de werknemer in of over het desbetreffende tijdvak van zeven dagen een ononderbroken rusttijd van ten minste 36 uren geniet.
6. In bijzondere gevallen kan van de vaststelling van een werktijdregeling als bedoeld in het eerste lid, worden afgezien. In die gevallen vindt het tweede tot en met het vijfde lid overeenkomstige toepassing.
7. Tot 1 februari 2012 wordt de werknemer van 55 jaar of ouder geen werkzaamheden opgedragen die moeten worden verricht tussen 22.00 en 06.00 uur, tenzij:
 - a. sprake is van gewichtige redenen van dienstbelang en de arbodienst heeft verklaard dat er geen bezwaren bestaan tegen het opdragen van de werkzaamheden;
 - b. het een gedeelte van een dienst betreft die doorloopt na 22.00 uur en ten laatste eindigt om 24.00 uur;
 - c. de werknemer instemt met de opgedragen dienst.
8. De werkgever kan jaarlijks, met instemming van de (C)OR, maximaal vijf collectieve bedrijfssluitingsdagen vaststellen. Collectieve bedrijfssluitingsdagen worden ten laste gebracht van het jaarlijks in de vorm van vakantie op te nemen deel van het vakantieverlof, zoals bedoeld in artikel 5.2 sub 1.

Artikel 4.2 60+-regeling

Tot 1 februari 2012 wordt de werknemer die 60 jaar of ouder is, op zijn verzoek toestemming verleend de werkdag van ten minste acht uur dagelijks met een half uur te verkorten met behoud van bezoldiging. Voor werknemers die op 1 februari 2012 reeds gebruikmaakten van de 60+-regeling geldt de overgangsregeling zoals bedoeld in artikel 14.6 lid 2.

HOOFDSTUK 5 - VERLOF⁸

Artikel 5.1 Omvang vakantieverlofaanspraak

1. Aan de werknemer met een volledige arbeidsduur en een volledige werkweek wordt ieder kalenderjaar 338 uur⁹ vakantieverlof met behoud van bezoldiging verleend. Voor werknemers met een deeltijd-dienstverband geldt de vakantieverlofaanspraak naar rato, naar boven afgerond op hele uren.
2. Tot 1 februari 2012 wordt de vakantieverlofaanspraak als bedoeld in lid 1, afhankelijk van de leeftijd die de desbetreffende werknemer in het desbetreffende kalenderjaar bereikt, verhoogd¹⁰ overeenkomstig de hierna volgende tabel:

<i>Leeftijd</i>	<i>Verhoging</i>
45 t/m 49 jaar	24 uren
50 t/m 54 jaar	32 uren
55 t/m 59 jaar	40 uren
60 jaar en ouder	48 uren

3. Vanaf 1 januari 2009 tot 1 februari 2012 zijn de leeftijdsuren bevroren (op het niveau van 31 december 2008). Bij wijze van overgangsmaatregel¹¹ ontvingen werknemers die tussen 1 januari 2008 en 1 juli 2010 45 jaar werden, nog wel 24 leeftijdsuren op jaarbasis. Werknemers van 45 jaar en ouder die vanaf 1 januari 2009 tot 1 januari 2012 in dienst komen, krijgen tot 1 februari 2012 leeftijdsuren op basis van hun leeftijd op peildatum 31 december 2008.
4. Nieuwe werknemers die in dienst (zijn ge-)komen na 1 januari 2012 hebben geen recht op leeftijdsuren. Aan hen worden (op basis van een fulltime dienstverband) 338 vakantieverlofuren toegekend.
5. Per 1 februari 2012 komen de leeftijdsuren te vervallen. Partijen zijn een overgangsregeling overeengekomen zoals opgenomen in artikel 14.6 lid 3.
6. De werknemer die gedurende een gedeelte van het kalenderjaar in dienst is, heeft aanspraak op vakantieverlof in verhouding tot dat gedeelte van het jaar. Het aldus berekende vakantieverlof wordt voor de werknemer naar boven afgerond op hele uren.
7. De opbouw van de vakantieverlofaanspraak geschiedt per maand en bedraagt een twaalfde deel van de per jaar geldende vakantie.
8. De werkgever kan ter uitvoering van het bepaalde in de artikelen 5.1 t/m 5.7 nadere regels stellen.

Artikel 5.2 Opname vakantieverlof

1. Van de vakantieverlofaanspraak wordt door een werknemer met een volledige arbeidsduur en volledige werkweek, in de regel ten minste 130 uur per kalenderjaar opgenomen in de vorm van vakantie, inclusief de op grond van artikel 4.1 sub 8 vastgestelde collectieve bedrijfssluitingsdagen.
2. Zoveel mogelijk rekening houdend met de wensen van de werknemer, stelt de werkgever de tijdstippen van aanvang en einde van de vakantie vast, met dien verstande dat per jaar

⁸ Zie bijlage 3 voor de randvoorwaarden en nadere afspraken over de flexibele invulling van de vakantieverlofaanspraak.

⁹ De feitelijke werktijd en de omvang van het dienstverband dienen, t.b.v. de basisvakantieverlofaanspraak van 338 uur, altijd conform de verhouding 40/38 tot elkaar te staan. Wanneer dit niet het geval is, vindt er een correctie op de basisvakantieverlofaanspraak plaats. Voor werknemers die vóór 1 januari 2000 in dienst waren, geldt de overgangsregeling als bedoeld in artikel 14.3.

¹⁰ Zie ook artikel 6.4 lid 6.

¹¹ Zie ook artikel 14.6 lid 3.

ten minste twee weken aaneengesloten geen arbeid wordt verricht, dan wel indien de werknemer dit wenst, gedurende tweemaal een week geen arbeid wordt verricht.

3. Wanneer dringende redenen van dienstbelang dat noodzakelijk maken kan de werkgever de aan de werknemer verleende toestemming vakantie op te nemen intrekken, zowel voor als tijdens de vakantie. Indien de werknemer ten gevolge van het intrekken van de toestemming vakantie op te nemen geldelijke schade lijdt, wordt deze hem vergoed.

Artikel 5.3 Overige bepalingen inzake opname vakantieverlof

1. Het vakantieverlof dient in principe te worden opgenomen in het kalenderjaar waarin het wordt toegekend.
2. Het saldo vakantieverlof bedraagt bij een volledig dienstverband aan het eind van enig kalenderjaar in de regel nooit meer dan tachtig uur, te vermeerderen met het vakantieverlof waaraan op basis van AVOM (bijlage 6) een toekomstige bestemming is gegeven.
3. Indien het saldo vakantieverlof het in lid 2 genoemde maximum toch overschrijdt, stelt de werkgever na overleg met de werknemer, ten behoeve van het daaropvolgende kalenderjaar de dagen vast, waarop deze uren worden opgenomen.

Artikel 5.4 Verval en verjaring vakantieverlofuren

1. De aanspraak op het wettelijk vakantieverlof van 160 uur per jaar vervalt zes maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is verworven, tenzij de werknemer tot aan dat tijdstip redelijkerwijs niet in staat is geweest dit vakantieverlof op te nemen.
2. De aanspraak op het bovenwettelijk vakantieverlof van 178 uur per jaar, eventueel vermeerderd met leeftijdsuren, verjaart vijf jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.
3. De werkgever heeft de bevoegdheid om af te zien van de vervaltermijn van zes maanden zoals bedoeld in lid 1.
4. Aanspraken op vakantieverlof opgebouwd vóór 1 januari 2012 verjaren vijf jaar na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.

Artikel 5.5. Vakantieverlof en einde dienstverband

1. Bij beëindiging van het dienstverband dient het vakantieverlof waarop nog aanspraak kan worden gemaakt, te zijn opgenomen. In een vroegtijdig stadium zullen hierover tussen werkgever en werknemer afspraken worden gemaakt.
2. Indien het vanwege bedrijfsorganisatorische redenen niet mogelijk is om het resterende vakantieverlof voorafgaand aan het ontslag op te nemen heeft een werknemer voor ieder resterend uur vakantieverlof recht op een vergoeding ten bedrage van zijn salaris per uur inclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering.
3. Indien de werknemer op de dag van zijn ontslag te veel vakantieverlof heeft genoten, is hij voor ieder uur te veel genoten vakantieverlof een bedrag verschuldigd ten bedrage van het salaris per uur inclusief vakantietoeslag en eindejaarsuitkering.

Artikel 5.6 Vakantieverlof bij ziekte en arbeidsongeschiktheid

1. Tijdens ziekte en arbeidsongeschiktheid bouwt de werknemer gedurende de eerste drie maanden van ziekte en arbeidsongeschiktheid wettelijk en bovenwettelijk vakantieverlof op (338 uur per jaar bij een volledige arbeidsduur en een volledige werkweek, eventueel vermeerderd met leeftijdsuren) en daarna uitsluitend wettelijk vakantieverlof (160 uur per jaar bij een volledige arbeidsduur en een volledige werkweek).

2. Tijdens gedeeltelijke ziekte en arbeidsongeschiktheid bouwt de werknemer gedurende de eerste drie maanden van ziekte en arbeidsongeschiktheid volledig wettelijk en bovenwettelijk vakantieverlof op en daarna:
 - wettelijk en bovenwettelijk vakantieverlof naar rato van het percentage waarvoor de werknemer arbeidsgeschikt is, dan wel op arbeidstherapeutische basis werkzaam is;
 - wettelijk vakantieverlof naar rato van het percentage waarvoor de werknemer arbeidsongeschikt is.
3. Opname van vakantieverlof tijdens ziekte en arbeidsongeschiktheid is mogelijk volgens de geldende regelgeving.

Artikel 5.7 Sluiting op andere feestdagen dan genoemd in artikel 4.1 lid 3

1. Indien de bedrijfsvestiging op een daartoe aangewezen kerkelijke of nationale, landelijke, regionaal of plaatselijk erkende feest- of gedenkdag is gesloten, geniet de desbetreffende werknemer verlof voor zover het belang van de werkgever niet anders vereist.
2. Indien de werknemer op een dag als bedoeld in het eerste lid, een aantal uren dienst moet verrichten binnen de vastgestelde werktijden, dan wel in geheel of gedeeltelijk in afwisselende dienst werkzaam zijnde, op die dag volgens rooster vrij van dienst is of uit hoofde van ziekte of vakantie niet tot verrichting van dienst is gehouden, geniet hij bedoeld aantal uren als verlof op een andere dag.
3. Het eerste en het tweede lid vinden geen toepassing indien de sluiting van de bedrijfsvestiging regionaal of plaatselijk plaatsvindt en de werknemer elders werkzaam is, alsmede indien het betreft feestdagen, genoemd in artikel 4.1 lid 3.

Artikel 5.8 Buitengewoon verlof algemeen

1. Aan de werknemer wordt buitengewoon verlof verleend indien zich bepaalde omstandigheden of gebeurtenissen voordoen op (een) dag(en) waarop hij anders (als de bedoelde omstandigheden of gebeurtenissen zich niet zouden hebben voorgedaan) arbeid zou hebben verricht.
2. Afhankelijk van aard en/of ernst van de in het vorig lid bedoelde omstandigheden of gebeurtenissen heeft de werknemer tijdens het buitengewoon verlof recht op (gedeeltelijk) behoud van bezoldiging.
3. Onderscheiden worden:
 - Buitengewoon verlof van korte duur:
 - a. in verband met bijzondere gebeurtenissen (artikel 5.9);
 - b. calamiteitenverlof (artikel 5.10);
 - c. ten behoeve van activiteiten van werknemersorganisaties (artikel 5.11);
 - d. overig buitengewoon verlof van korte duur (artikel 5.12).
 - Buitengewoon verlof van lange duur:
 - a. kortdurend en langdurend zorgverlof (artikel 5.13);
 - b. ouderschapsverlof (artikel 5.15);
 - c. zwangerschaps- en bevallingsverlof (artikel 5.21);
 - d. seniorenverlof (artikel 5.22);
 - e. levensloopverlof (artikel 5.23);
 - f. overig buitengewoon verlof van lange duur (artikel 5.14).
4. Buitengewoon verlof wordt verleend op basis van een gemotiveerd en zo tijdig mogelijk schriftelijk verzoek van de werknemer.
5. Buitengewoon verlof van lange duur gaat in na aanvaarding door de werknemer van dat verlof met de eventueel daaraan verbonden voorwaarden.
6. Voorwaarden met betrekking tot de omvang van het buitengewoon verlof van lange duur, de wijze van bezoldiging inclusief de financiering van het werkgevers- en werknemersdeel van de pensioenpremie en overige afspraken, worden schriftelijk vastgelegd.

Artikel 5.9 Buitengewoon verlof in verband met bijzondere gebeurtenissen

1. Aan de werknemer wordt buitengewoon verlof met volledig behoud van bezoldiging verleend:
 - a. bij overlijden van bloed- of aanverwanten in de eerste graad: 4 dagen;
bij overlijden van bloed- of aanverwanten in de tweede graad: 2 dagen;
Indien de werknemer is belast met de begrafenis, crematie en/of nalatenschap kan dit aantal worden verhoogd tot ten hoogste 4 dagen;
 - b. bij bevalling van zijn echtgenote of relatiepartner: 3 dagen;
 - c. bij opname van een pleegkind in het gezin: 5 weken, op te nemen binnen 16 weken na feitelijke opname van het kind in het gezin;
 - d. bij adoptie: 5 weken, op te nemen binnen 16 weken na feitelijke opname van het kind in het gezin.
2. In afwijking van het bepaalde in het vorige lid wordt aan het varend personeel van de Stichting Koninklijk Nederlands Instituut voor Zeeonderzoek (NIOZ) het buitengewoon verlof op een later tijdstip toegekend, indien het dienstbelang zulks vereist.

Artikel 5.10 Calamiteitenverlof

1. Bij, in het algemeen onvoorzienbare, calamiteiten die kortdurende afwezigheid/verhinderings tot het verrichten van arbeid tot gevolg hebben, zal aan de werknemer - teneinde hem in staat te stellen voorzieningen te treffen - gedurende in totaal maximaal veertig uur per jaar (niet aaneengesloten) verlof worden verleend met volledig behoud van bezoldiging. Bij overschrijding van dit maximum van veertig uur verlof, heeft de werknemer voor ieder extra uur calamiteitenverlof aanspraak op 70% van zijn bezoldiging.
2. De werknemer krijgt altijd toestemming tot afwezigheid; achteraf wordt beoordeeld of er sprake was van een calamiteit.

Artikel 5.11 Verlof ten behoeve van activiteiten van werknemersorganisaties

1. Aan de werknemer zal, tenzij het dienstbelang zich daartegen verzet, buitengewoon verlof met volledig behoud van bezoldiging worden verleend:
 - a. voor het bijwonen van vergaderingen van een werknemersorganisatie, mits hij hieraan deelneemt als bestuurslid van deze organisatie dan wel als afgevaardigde of bestuurslid van een onderdeel daarvan: gedurende ten hoogste 120 uur per periode van één jaar;
 - b. indien hij is aangewezen om bestuurlijke en/of vertegenwoordigende activiteiten te ontplooiën binnen een werknemersorganisatie c.q. binnen de organisatie van de werkgever, die ertoe strekken de doelstelling van de vereniging of organisatie te ondersteunen: gedurende ten hoogste 208 uur per periode van één jaar;
 - c. voor het, op uitnodiging van een werknemersorganisatie, als cursist deelnemen aan een cursus: gedurende ten hoogste 48 uren per periode van twee jaar.
2. Het totaal aan verlof bedoeld in lid 1 zal per periode van één jaar de 320 uren niet te boven gaan indien de werknemer lid is van een hoofdbestuur van een werknemersorganisatie en zal in de overige gevallen per periode van één jaar de 240 uren niet te boven gaan.
3. De in lid 1 en lid 2 bedoelde werknemersorganisaties zijn verenigingen van werknemers, die bij de werkgever werkzame personen onder haar leden tellen en krachtens de statuten ten doel hebben de belangen van haar leden als werknemer te behartigen en als zodanig rechtspersoonlijkheid bezitten, dan wel centrale organisaties, waarbij genoemde verenigingen van werknemers zijn aangesloten.

Artikel 5.12 Overig buitengewoon verlof van korte duur

1. Aan de werknemer zal buitengewoon verlof met volledig behoud van bezoldiging worden verleend:
 - a. voor de uitoefening van het kiesrecht en het voldoen aan een wettelijke verplichting, voor zover dit niet in de vrije tijd kan geschieden;

- b. voor een bezoek aan een (para)medicus, voor zover dit niet in de vrije tijd kan geschieden.
2. Voorts kan door de werkgever buitengewoon verlof van korte duur, al dan niet met behoud van bezoldiging, worden verleend in alle gevallen waarin hij daartoe aanleiding aanwezig acht.

Artikel 5.13 Kortdurend en langdurend zorgverlof

1. Voor de noodzakelijke verzorging bij ziekte van zijn echtgeno(o)te, relatiepartner, (pleeg)ouders, (pleeg)kind of van een verwant met wie hij samenwoont, heeft de werknemer:
 - a. bij ziekte recht op maximaal tien werkdagen kortdurend zorgverlof per kalenderjaar met volledig behoud van bezoldiging;
 - b. bij levensbedreigende ziekte recht op maximaal één maand langdurend zorgverlof per situatie met volledig behoud van bezoldiging.De omvang van het zorgverlof wordt bepaald naar rato van de omvang van het dienstverband.
2. Op verzoek van de werknemer kan het langdurend zorgverlof als bedoeld in het eerste lid onder b worden verlengd.
3. Tijdens de eerste maand van het verlengde langdurend zorgverlof heeft de werknemer in ieder geval recht op 50% van zijn bezoldiging. Verdere verlenging van het langdurend zorgverlof is in beginsel onbezoldigd. Verlenging van het langdurend zorgverlof waarbij geen sprake is van volledige bezoldiging, heeft geen nadelige gevolgen voor de opbouw van pensioen- en sociale zekerheidsaanspraken van de werknemer.
4. De werkgever bepaalt de duur van het verlengde langdurend zorgverlof en of daaraan aanvullende voorwaarden worden gesteld, zoals het geheel of gedeeltelijk opnemen van vakantieverlof. De werkgever staat de werknemer toe:
 - a. vakantieverlof in te leveren teneinde het onbezoldigd deel van het verlengde langdurend zorgverlof als bedoeld in het derde lid te compenseren;
 - b. aansluitend aan het verlengde langdurend zorgverlof vakantieverlof op te nemen.
5. Het verzoek om verlof als bedoeld in dit artikel kan worden geweigerd dan wel ingetrokken in geval van zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen.
6. De werkgever kan van de werknemer verlangen dat hij aannemelijk maakt dat de verzorging van de naaste als bedoeld in het eerste lid wegens ziekte dan wel levensbedreigende ziekte noodzakelijk is.

Artikel 5.14 Overig buitengewoon verlof van lange duur

1. Aan de werknemer kan op zijn verzoek gedurende ten hoogste één jaar buitengewoon verlof zonder behoud van bezoldiging worden verleend om hem in de gelegenheid te stellen met terugkeergarantie een andere functie bij een werkgever elders te vervullen.
2. De werkgever kan als voorwaarde stellen dat vakantieverlof geheel of gedeeltelijk worden opgenomen.
3. Aan de werknemer zal, tenzij het dienstbelang zich daartegen verzet, buitengewoon verlof worden verleend om hem in de gelegenheid te stellen vergaderingen en zittingen van publiekrechtelijke colleges, waarin hij is benoemd of verkozen, bij te wonen en daaruit voortvloeiende werkzaamheden ten behoeve van deze colleges te verrichten, een en ander voor zover zulks niet in de vrije tijd kan geschieden.
4. Indien de werknemer een vaste vergoeding ontvangt uit de functie waarvoor hem het in het voorgaande lid bedoelde verlof wordt verleend, wordt op zijn bezoldiging een inhouding toegepast over de tijd dat hij verlof geniet.
Deze inhouding gaat hetgeen hij zou ontvangen als vaste vergoeding voor de met het verlof overeenkomende tijd in de bedoelde functie, niet te boven.

5. Aan de werknemer, benoemd tot bezoldigd bestuurder van een werknemersorganisatie als bedoeld in artikel 5.11 lid 3 van een centrale of van een internationale organisatie van zodanige organisaties, kan uit dien hoofde voor ten hoogste twee jaar buitengewoon verlof zonder behoud van bezoldiging worden verleend.
6. Aan de werknemer kan, op andere gronden dan genoemd in lid 1 t/m 4, op zijn verzoek buitengewoon verlof van lange duur worden verleend.

ouderschapsverlof

Artikel 5.15 Ouderschapsverlof algemeen

1. Iedere werknemer die ten minste één jaar direct voorafgaande aan het ouderschapsverlof heeft gewerkt bij de werkgever en die de natuurlijke ouder of pleeg- of adoptieouder is van een kind dat de leeftijd van 8 jaar nog niet heeft bereikt, komt eenmaal per kind in aanmerking voor onbetaald, wettelijk, ouderschapsverlof van 26 maal de arbeidsduur per week. Onder bepaalde voorwaarden wordt een deel van dit verlof aangemerkt als buitengewoon verlof met gedeeltelijk behoud van bezoldiging (artikel 5.19 lid 2).
2. Bij meerlingen bestaat er ten aanzien van ieder van die kinderen recht op ouderschapsverlof.
3. Het ouderschapsverlof eindigt indien het kind de leeftijd van 8 jaar bereikt, ook indien de periode ex artikel 5.16 van deze regeling nog niet verstreken is.

Artikel 5.16 Duur en vormen van ouderschapsverlof

1. Op verzoek van de werknemer kan de werktijd per week met de helft van de voor hem geldende arbeidsduur worden teruggebracht gedurende een aaneengesloten periode van ten hoogste twaalf maanden. Desgewenst kan het ouderschapsverlof worden opgesplitst in ten hoogste zes perioden van minimaal één maand.
2. De werktijd kan desgewenst met een geringer dan wel groter aantal uren per week worden teruggebracht. In dat geval wordt de maximale verlofperiode naar evenredigheid verlengd dan wel bekort.

Artikel 5.17 Rechten tijdens ouderschapsverlof

1. Er wordt uitsluitend vakantieverlof opgebouwd over de feitelijk gewerkte uren.
2. In geval van een aaneengesloten ziekteperiode van langer dan één kalendermaand, heeft de werknemer na het verstrijken van die maand, recht op opschorting van het ouderschapsverlof voor de duur van de ziekte. Tijdens de eerste ziektemaand blijft de hoogte van de bezoldiging gebaseerd op de aanspraak van de werknemer krachtens het ouderschapsverlof. In de ziektemaanden daarna wordt de bezoldiging weer gebaseerd op het oorspronkelijke salaris dat gold voor aanvang van het ouderschapsverlof.
3. De werkgever stemt in met een verzoek van de werknemer om het verlof niet op te nemen of niet voort te zetten als gevolg van het opnemen van zwangerschaps-, bevallings- of adoptieverlof als bedoeld in artikel 3.1 lid 1 en artikel 3.2 lid 1 van de Wet arbeid en zorg en artikel 5.21 lid 1 van deze cao. Een verzoek om het verlof niet op te nemen of niet voort te zetten op grond van onvoorziene omstandigheden kan de werkgever afwijzen indien een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich hiertegen verzet.
4. De werkgever hoeft aan het verzoek niet met ingang van een vroeger tijdstip gevolg te geven dan vier weken na het verzoek. In het geval dat het verlof met toepassing van lid 3, eerste volzin, na het tijdstip van ingang daarvan niet wordt voortgezet, wordt het recht op het overige deel van het verlof opgeschort. In het geval dat het verlof met toepassing van lid 3, tweede volzin, na het tijdstip van ingang daarvan niet wordt voortgezet, vervalt het recht op het overige deel van het verlof.
5. Indien het verlof op grond van artikel 5.16 lid 1 van deze cao is opgesplitst, zijn lid 3 en lid 4 van dit artikel op iedere periode van toepassing.

6. Een verzoek van de werknemer om het verlof voortijdig te beëindigen wordt ingewilligd, tenzij zwaarwegende bedrijfs- of dienstbelangen zich daartegen verzetten. Het hierdoor niet opgenomen verlof komt definitief te vervallen.

Artikel 5.18 Aanvraag ouderschapsverlof

1. Minimaal twee maanden voor aanvang van het gewenste ouderschapsverlof dient de werknemer een schriftelijk verzoek in te dienen bij de werkgever.
2. De werkgever stelt, in overeenstemming met de werknemer, het werktijdschema vast.
3. Op grond van zwaarwegende redenen van bedrijfs- en dienstbelangen kan de werkgever de spreiding van het verlof over de week wijzigen tot vier weken voor het door de werknemer opgegeven tijdstip van ingang van het verlof.

Artikel 5.19 Bezoldiging tijdens ouderschapsverlof

1. De werknemer komt in aanmerking voor ouderschapsverlof met gedeeltelijk behoud van bezoldiging voor een periode van dertien maal de arbeidsduur per week indien voldaan wordt aan de in het volgende lid genoemde voorwaarden.
2. Het kind voor wie ouderschapsverlof wordt verleend heeft de leeftijd van 4 jaar nog niet bereikt. Over de verlofuren wordt 75% van de bezoldiging doorbetaald. Op deze bezoldiging wordt de ouderschapsverlofkorting in mindering gebracht.
3. De werkgever zal gedurende het ouderschapsverlof zorgdragen voor de doorbetaling van de verschuldigde pensioenpremie krachtens het reglement van de Stichting Pensioenfonds ABP, op basis van het voor de aanvang van het ouderschapsverlof geldende dienstverband. De bijdrage van de werknemer hierin blijft eveneens gebaseerd op het voor de aanvang van het ouderschapsverlof geldende dienstverband. In geval van onbetaald ouderschapsverlof zal de bijdrage van de werkgever hierin, eveneens gebaseerd op het voor de aanvang van het ouderschapsverlof geldende dienstverband, op de werknemer worden verhaald.

Artikel 5.20 Terugbetalingsverplichting

1. De voor de verlofuren genoten bovenwettelijke bezoldiging dient door de werknemer te worden terugbetaald indien de werknemer gedurende het ouderschapsverlof of binnen een half jaar na beëindiging van het ouderschapsverlof op eigen verzoek ontslag neemt of wordt ontslagen zonder recht op ontslaguitkering of invaliditeitspensioen.
2. De terugvordering als bedoeld in het voorgaande lid wordt verminderd met een zesde van het totale bedrag, voor iedere maand dat het dienstverband met de werknemer na beëindiging van het bovenwettelijke ouderschapsverlof heeft voortgeduurd.

OVERIG VERLOF

Artikel 5.21 Zwangerschaps- en bevallingsverlof algemeen

1. De vrouwelijke werknemer heeft in verband met haar bevalling aanspraak op bezoldigd zwangerschaps- en bevallingsverlof.
2. De vrouwelijke werknemer heeft recht op een zwangerschapsverlof vanaf de dag waarop de bevalling blijkt een verklaring van een geneeskundige of van een verloskundige aangevende de vermoedelijke datum van de bevalling binnen zes weken te verwachten is. Het verlof vangt uiterlijk vier weken voorafgaand aan deze datum aan.
3. De vrouwelijke werknemer heeft recht op bevallingsverlof van tien weken vanaf de dag volgend op die van de bevalling. Dit verlof wordt verlengd tot ten hoogste zestien weken, voor zover het zwangerschapsverlof voorafgaand aan de vermoedelijke datum van bevalling, om andere redenen dan wegens ziekte minder heeft bedragen dan zes weken.

Artikel 5.22 Seniorenverlof (SROI)

Per 1 februari 2012 wordt de Seniorenregeling Onderzoekinstellingen (SROI-2007) afgeschaft. Werknemers die op 1 juni 2012 de leeftijd van 59 jaar hebben bereikt, kunnen gebruik (blijven) maken van de Seniorenregeling Onderzoekinstellingen (SROI-2007), waarbij zij binnen bepaalde randvoorwaarden zelf kunnen kiezen hoe zij vanaf hun 59^e jaar de werktijd willen verminderen. De seniorenregeling is integraal opgenomen in bijlage 2 bij deze cao.

Artikel 5.23 Levensloopverlof

1. Levensloopverlof is buitengewoon verlof (artikel 5.8 lid 3) van lange duur zonder behoud van bezoldiging, waarbij de werknemer in zijn inkomen voorziet door gebruikmaking van gespaard levenslooptegoed.
2. Voor de duur van het verlof worden (naar evenredigheid) voor de omvang van het verlof de betaling van het salaris, de eventuele toelagen, de reiskostenvergoeding, eventuele andere onkostenvergoedingen en verstrekkingen stopgezet en stopt de opbouw van vakantieverlofuren, vakantiegeld en de eindejaarsuitkering.
3. De werknemer kan vanaf één jaar na indiensttreding gebruikmaken van een via levensloop gefinancierd verlof, met uitzondering van langdurend zorgverlof en zorgverlof en van onbezoldigd ouderschapsverlof.
4. Een verzoek voor langdurig onbetaald verlof dient ten minste drie maanden van tevoren schriftelijk bij de werkgever ingediend te worden. Deze termijn is niet van toepassing wanneer er sprake is van aanwending van het verlof voor zorgdoeleinden of als het moment van aanvang van het verlof niet in redelijkheid kon worden voorzien. Het voornemen ouderschapsverlof te nemen meldt de werknemer ten minste twee maanden voor de gewenste ingangsdatum aan de werkgever.
5. Wanneer het verlof een voltijds periode van drie maanden overschrijdt, wordt de periodiekdatum van de werknemer opgeschoven met het aantal volledige maanden dat de opname langer duurt dan drie maanden.
6. Ingeval de deelnemer gedurende de verlofperiode ziek wordt, loopt het verlof gewoon door voor een periode van zes weken en blijft hij zijn opgenomen levenslooptegoed als inkomen genieten. Bij voortdurende ziekte eindigt het levensloopverlof zes weken na de eerste ziektedag.
7. Voor een periode van maximaal één jaar levensloopverlof is pensioenpremie verschuldigd waarbij de levenslooptuitkering als grondslag voor de pensioenpremie wordt gehanteerd. De verdeling van de premie tussen werkgever en werknemer is overeenkomstig hetgeen in de cao is bepaald bij de langdurige buitengewoon verlof varianten als zorgverlof en langdurend zorgverlof, ouderschapsverlof, seniorenverlof en overig buitengewoon verlof van lange duur (artikel 5.8 lid 3). De verplichting om pensioenpremie te betalen eindigt na verloop van een jaar. Het staat de werknemer alsdan vrij op vrijwillige basis pensioenafdracht met het pensioenfonds overeen te komen om pensioenopbouw voort te zetten¹². Ten aanzien van deeltijd onbetaald verlof worden de sectorale afspraken dienaangaande toegepast.
8. Voor zover de duur van het onbetaald verlof de periode van achttien maanden niet overschrijdt, ondervindt de werknemer voor de sociale zekerheid geen nadelige gevolgen van de opname van het verlof. (Overeenkomstig de Wet van 11 juni 1998, Stb. 1998, 412.)
9. De werknemer keert na afloop van het levensloopverlof terug in zijn eigen functie, tenzij de verlofperiode langer dan zes maanden duurt of voorafgaand aan het levensloopverlof anders is afgesproken.
10. Indien er tijdens de opname van levensloopverlof van de werknemer een reorganisatie plaatsvindt bij de werkgever waarbij de functie van de werknemer betrokken is, wordt de werknemer op gelijke wijze behandeld als de andere bij de reorganisatie betrokken werknemers.

¹² In het pensioenreglement van ABP is bepaald dat indien de opname uit het levensloopverlof tenminste 70% bedraagt van het pensioengevend inkomen voorafgaand aan het verlof, de pensioenopbouw gebaseerd wordt op het inkomen voorafgaand aan het verlof. Indien de opname uit het levensloopverlof minder dan 70% van het inkomen voorafgaand aan het verlof bedraagt, wordt de pensioenopbouw gebaseerd op het feitelijk inkomen uit levensloop. De pensioenopbouw kan - conform pensioenreglement ABP - maximaal gedurende één jaar onbetaald verlof doorlopen.

11. De werknemer spaart levenslooptegoed door deelname aan het doel levensloop in AVOM. Zie bijlage 6 onder 4.6 Levensloop.
12. Van de cao-regeling levensloop kan in individuele gevallen ten gunste van de werknemer worden afgeweken.
13. De werkgever kan een levensloopreglement vaststellen met betrekking tot de uitvoering van levensloop sparen en levensloopverlof waaronder onder meer begrepen een nadere regeling omtrent duur, omvang, tijdstip en frequentie van het verlof, uitsluiting¹³ of beperking voor specifieke categorieën werknemers het sparen van levenslooptegoed alsmede de opname en uitbetaling van levenslooptegoed.
14. Deelname aan de levensloopregeling via AVOM eindigt:
 1. bij overlijden van de deelnemer;
 2. indien het dienstverband eindigt;
 3. indien de werknemer zijn deelname aan levensloop beëindigt.

¹³ Oio's kunnen alleen voor ouderschapsverlof, zorgverlof en langdurend zorgverlof, levensloopverlof opnemen.

HOOFDSTUK 6 - SCHOLING, INZETBAARHEID EN LOOPBAANVORMING

Artikel 6.1 Uitgangspunten scholing

1. De werknemer heeft het recht op en de verplichting tot scholing.
2. Scholing wordt onderscheiden in twee soorten, te weten:
 - a. scholing in het kader van een goede uitoefening van de huidige of (aanwijsbaar) toekomstige functie;
 - b. scholing in het kader van vergroten van inzetbaarheid van de werknemer in de eigen organisatie dan wel elders.

Artikel 6.2 Vergoeding en verlof

Met inachtneming van het bepaalde in artikel 6.3 geldt de volgende vergoedings- en verlofregeling:

1. Indien het scholing als bedoeld in artikel 6.1 lid 2 sub a betreft wordt volledig studieverlof verleend en worden de studiekosten volledig vergoed.
2. Indien het scholing als bedoeld in artikel 6.1 lid 2 sub b betreft wordt voor ten minste 50% studieverlof verleend en worden de studiekosten voor ten minste 50% vergoed.
3. Indien de scholing als bedoeld in 6.1 lid 2 sub b plaatsvindt in het belang van de organisatie, wordt volledig studieverlof verleend en worden de studiekosten voor 100% vergoed.

Artikel 6.3 Procedure

1. Jaarlijks maken werkgever en werknemer een afspraak over de benodigde en gewenste scholing. Deze afspraak kan worden gemaakt in het kader van een functionerings- of beoordelingsgesprek, dan wel op enig ander moment.
2. Zowel werkgever als werknemer kunnen het initiatief nemen een voorstel tot het volgen van scholing te doen.
3. Gestreefd wordt naar het bereiken van overeenstemming. Indien geen overeenstemming wordt bereikt, kan de werkgever:
 - een verplichting opleggen, voor zover het scholing betreft als bedoeld in artikel 6.1 lid 2 sub a;
 - besluiten de scholing/de vergoeding niet toe te kennen.In beide gevallen is er sprake van een voor bezwaar en beroep vatbaar besluit in de zin van de Awb. (Voor werkgevers naar burgerlijk recht geldt de overeenkomstige, ter zake geldende procedure.)

Artikel 6.4 Loopbaanvorming

1. Tenminste eenmaal per vijf jaar komen werkgever en werknemer een plan overeen voor de benodigde en gewenste ontwikkeling van de werknemer binnen dan wel buiten het organisatieonderdeel. Dit Professioneel Ontwikkelingsplan (POP) - met daarin afspraken over de benodigde investering in tijd en geld overeenkomstig de artikelen 6.1 en 6.2 - wordt schriftelijk vastgelegd. De voortgang en bijstelling wordt besproken in het jaarlijkse functionerings- of beoordelingsgesprek.
2. De werknemer heeft eenmaal per vijf jaar recht op een professioneel loopbaanadvies. De werknemer kan in een functioneringsgesprek aangeven wanneer hij van dit recht gebruik wil maken. De resultaten van dit advies worden meegenomen in een conform lid 1 van dit artikel op te stellen Professioneel Ontwikkelingsplan.
3. De werknemer kan - in navolging van de afspraken die in het kader van lid 1 van dit artikel zijn gemaakt - voor een periode van maximaal twee jaar op een andere functie worden geplaatst of werkzaamheden opgedragen krijgen om specifieke ervaring op te doen.

Voorafgaand worden schriftelijk afspraken vastgelegd over doel, termijn, begeleiding en beoordeling van de ervaringsperiode en over het vervolg hierop.

Gedurende de loopbaanplaatsing heeft de werknemer recht op het aan de functie verbonden salaris, tenzij de omvang van het leerelement aanleiding geeft hiertoe niet over te gaan. Na afloop van de loopbaanplaatsing heeft de werknemer recht op een functie, gelijkwaardig aan de functie die hij had op het moment dat de loopbaanplaatsing van start ging. De werknemer heeft vanaf dat moment ook recht op het salaris dat hij gehad zou hebben, wanneer hij geen loopbaanplaatsing had gekregen.

4. In het kader van de afspraken die worden gemaakt over de professionele ontwikkeling van de werknemer kunnen werkgever en werknemer overeenkomen dat werknemer, passend bij de levensfase en ontwikkelingsfase waarin hij zich bevindt, een functie gaat vervullen die op een lager functieniveau is gewaardeerd dan het voor hem geldende functieniveau. In dat geval gaat voor de werknemer de salarisschaal gelden die overeenkomt met het lagere functieniveau.
 - a. De werknemer wordt in de alsdan toepasselijke salarisschaal ingedeeld in de trede die het dichtst aanligt tegen het salaris van de medewerker in de 'oude' salarisschaal.
 - b. Indien de bezoldiging op basis van de nieuwe salarisschaal lager is dan de 'oude' bezoldiging dan ontvangt de werknemer gedurende maximaal twee jaar een compensatie daarvoor:
 - het eerste jaar wordt twee derde deel van het verschil gecompenseerd;
 - het tweede jaar wordt een derde deel van het verschil gecompenseerd.
 - c. Werknemers van 55 jaar en ouder die vrijwillig, met toestemming van de werkgever, kiezen voor demotie, kunnen gebruikmaken van de mogelijkheid die het ABP biedt om hun pensioenopbouw te continueren op het niveau van het salaris behorend bij de oude functie (zie ook artikel 8.1 lid 2).
5. In het kader van employability zijn er afspraken gemaakt die erop gericht zijn oio's te ondersteunen bij hun loopbaanoriëntatie en dan met name op het gebied van scholing en competentieontwikkeling (zie artikel 12.6 lid 5).
6. Om medewerkers boven de 45 jaar te stimuleren actief aan het arbeidsproces te blijven deelnemen wordt hen tot 1 januari 2015 de mogelijkheid geboden hun eventuele leeftijdsuren te gebruiken voor activiteiten waardoor zij nieuwe kennis en ervaring opdoen.
7. De werkgever kan in overeenstemming met de ondernemingsraad aanvullend beleid formuleren met betrekking tot loopbaanmogelijkheden.

Artikel 6.5 Nadere regels

De werkgever kan ter uitvoering van het bepaalde in dit hoofdstuk nadere regels stellen.

HOOFDSTUK 7 - FUNCTIONERINGS- EN BEOORDELINGSGESPREKKEN

Artikel 7.1 Functioneringsgesprekken

1. Tenminste eenmaal per jaar vindt een functioneringsgesprek plaats waarin door de leidinggevende en de werknemer onder andere wordt gesproken over de inzetbaarheid, loopbaanvorming en scholing van de werknemer.
2. De werkgever stelt in ieder geval nadere regels vast over:
 - het doel;
 - de onderwerpen;
 - de deelnemers;
 - de frequentie;
 - de schriftelijke vastlegging van het functioneringsgesprek.

Artikel 7.2 Beoordelingsgesprekken

1. Een beoordeling wordt opgemaakt over een tijdvak van ten minste 6 maanden en ten hoogste 24 maanden.
2. De werkgever stelt voor het opmaken van beoordelingen regels vast welke ten minste omvatten:
 - de wijze waarop een beoordeling plaatsvindt;
 - de schriftelijke vastlegging van de beoordeling;
 - de te hanteren beoordelingscriteria;
 - een bezwaarprocedure voor werknemers die vallen onder de werkingssfeer van de Awb;
 - een klachtenprocedure voor werknemers met een dienstverband naar burgerlijk recht.

HOOFDSTUK 8 - SOCIALE ZEKERHEID

Artikel 8.1 Pensioen

1. Voor de werknemer die als overheidswerknemer in de Wet Privatisering ABP (Stb. 1995, nr. 639) wordt aangemerkt, geldt met betrekking tot de pensioenvoorziening het bepaalde in het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.
2. Werknemers van 55 jaar en ouder die vrijwillig, met toestemming van de werkgever, kiezen voor demotie, kunnen gebruikmaken van de mogelijkheid die het ABP biedt om hun pensioenopbouw te continueren op het niveau van het salaris behorend bij de oude functie.

Artikel 8.2 Ziekte en arbeidsongeschiktheid

1. Op de werknemer en de gewezen werknemer, als bedoeld in artikel 8.1 die wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid geheel of gedeeltelijk verhinderd is arbeid te verrichten is van toepassing het bepaalde in:
 - a. de ZAOI;
 - b. het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.
2. De werkgevers hebben een gezamenlijke inspanningsverplichting met betrekking tot de herplaatsing van gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers binnen de bij de WVOI aangesloten werkgevers.
3. Bij ziekte wordt de loondoorbetaling in de eerste twaalf maanden op 100% gehandhaafd en de volgende twaalf maanden (tweede ziektejaar) naar 70% teruggebracht. Als de werknemer werkzaamheden verricht in het kader van reïntegratie dan ontvangt hij over de gewerkte uren 100% bezoldiging. Er moet sprake zijn van een reële arbeidsprestatie. Hieronder wordt ook het voor reïntegratie volgen van een opleiding verstaan. Wanneer de werknemer in het tweede ziektejaar 50% of meer van zijn arbeidsduur arbeid verricht, ontvangt hij over de resterende ziekteverlofuren in het tweede ziektejaar 85% in plaats van 70% van zijn bezoldiging. Deze afspraken zijn op 1 september 2005 in werking getreden en gelden voor werknemers die op 1 september 2004 of later ziek zijn geworden.

Artikel 8.3 Werkloosheid

Bij gehele of gedeeltelijke werkloosheid kan de gewezen werknemer aanspraak maken op een ontslaguitkering ingevolge de BWOI indien hij voldoet aan de bepalingen en voorwaarden van het desbetreffende besluit.

HOOFDSTUK 9 - ONTSLAG

Artikel 9.1 Algemene bepalingen

1. De werkgever die bevoegd is tot het aangaan van het dienstverband, verleent ontslag. Het schriftelijke ontslagbesluit vermeldt de datum van ingang van het ontslag.
2. Bij het ontslag deelt de werkgever betrokkene schriftelijk mee dat deze, om in aanmerking te komen voor een uitkering krachtens het BWOI, verplicht is om zich uiterlijk de eerste werkloosheidsdag in te schrijven als werkzoekende bij het UWV WERKbedrijf en om binnen drie weken na het intreden van de werkloosheid een aanvraag om een uitkering bij UWV in te dienen, onverminderd het overigens in het BWOI ten aanzien van verplichtingen van betrokkene bepaalde.
3. De werkgever is verplicht bij het beëindigen van het dienstverband desgewenst aan de werknemer een getuigschrift te verstrekken. Het getuigschrift bevat in ieder geval de begin- en einddatum van het dienstverband en de functie(s) waarin de werknemer werkzaam is geweest gedurende het dienstverband alsmede de arbeidsduur per dag/week.
4. Ontslag wordt in de regel eervol verleend.

Artikel 9.2 Ontslag op verzoek en opzegtermijn werknemer

1. De werknemer wordt op zijn verzoek eervol ontslag verleend.
2. Van het eerste lid kan worden afgeweken indien een strafrechtelijke vervolging ter zake van een misdrijf tegen de werknemer is ingesteld of indien wordt overwogen de disciplinaire maatregel 'ontslag' op te leggen.
3. De opzegtermijn voor de werknemer bedraagt minimaal één maand en maximaal drie maanden.
4. Indien de bedrijfsvoering dit noodzakelijk maakt kan deze termijn tot ten hoogste zes maanden worden verlengd, waarbij in redelijkheid met het belang van de werknemer rekening wordt gehouden.
5. De opzegtermijn van de werknemer is nooit langer dan die van de werkgever. Indien de overeengekomen opzegtermijn van de werknemer meer dan één maand bedraagt, geldt voor de werkgever minimaal dezelfde opzegtermijn.
6. De opzegtermijn kan met wederzijds goedvinden worden bekort. Indien dit op initiatief van de werkgever gebeurt, wordt over de resterende opzegtermijn het salaris, vermeerderd met de vakantie-uitkering en de eindejaarsuitkering, uitbetaald.

Artikel 9.3 Beëindiging dienstverband voor bepaalde tijd

1. Het dienstverband voor bepaalde tijd eindigt van rechtswege indien er bij de aanvang van het dienstverband voor bepaalde tijd een einddatum dan wel een objectief te bepalen eindsituatie is vastgelegd.
2. Het dienstverband kan door de werkgever tussentijds worden opgezegd, mits een opzegtermijn in acht wordt genomen van:
 - a. 3 maanden, indien de werknemer ten tijde van de opzegging laatstelijk ten minste 12 maanden onafgebroken in dienst is geweest;
 - b. 2 maanden, indien de werknemer ten tijde van de opzegging laatstelijk ten minste 6 maanden doch korter dan 12 maanden onafgebroken in dienst is geweest;
 - c. 1 maand, indien de werknemer ten tijde van de opzegging laatstelijk korter dan 6 maanden onafgebroken in dienst is geweest.Van het bepaalde in dit lid mag ten gunste van de werknemer worden afgeweken.
3. In afwijking van het bepaalde in het vorige lid gelden ingeval van ontslag in het kader van reorganisatie de verlengde opzegtermijnen zoals overeengekomen in het betreffende Sociaal Beleidskader, Sociaal Statuut of Reorganisatieleidraad.

4. Indien een dienstverband voor bepaalde tijd of een opeenvolging van dienstverbanden voor bepaalde tijd die een termijn behelzen van meer dan twee jaar, al dan niet tussentijds door de werkgever wordt opgezegd of van rechtswege eindigt, heeft de werknemer recht op flankerend beleid, conform het voor de instelling vigerende Sociaal Beleidskader, inclusief de daarin opgenomen termijnen.

Artikel 9.4 Ontslagverboden

1. Opzegging kan niet geschieden gedurende de zwangerschap van de vrouwelijke werknemer, noch gedurende het bevallingsverlof noch, indien zij haar werk heeft hervat, gedurende zes weken na einde bevallingsverlof. De werkgever kan ter staving van de zwangerschap een verklaring van een geneeskundige of een verloskundige verlangen.
2. Opzegging kan niet geschieden wegens de omstandigheid dat de werknemer in of buiten rechte een beroep heeft gedaan op het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen.

Artikel 9.4a Ontslag tijdens proeftijd

Het dienstverband kan door zowel werkgever als werknemer tijdens de proeftijd als bedoeld in artikel 2.5 lid 3 zonder opzegtermijn worden beëindigd.

Artikel 9.5 Ontslag wegens opheffing functie of overtolligheid¹⁴

1. Aan de werknemer kan eervol ontslag worden verleend:
 - a. wegens opheffing van zijn functie;
 - b. wegens overtolligheid van personeel als gevolg van verandering in de inrichting van de organisatie-eenheid waarbij de werknemer werkzaam is, dan wel als gevolg van vermindering van de werkzaamheden bij die organisatie-eenheid.
2. Ontslag op een van de in het eerste lid genoemde gronden kan slechts plaatsvinden, indien het na een zorgvuldig onderzoek niet mogelijk is gebleken om de werknemer binnen het gezagsbereik van de werkgever andere mede in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden voor hem passende werkzaamheden op te dragen, dan wel indien de werknemer zodanige werkzaamheden weigert te aanvaarden. Bij het opdragen van passende werkzaamheden zal teneinde het ontstaan dan wel het vergroten van feitelijke ongelijkheden tegen te gaan, uitgangspunt zijn, dat voorrang wordt gegeven aan vrouwelijke werknemers.
3. Ontslag op een van de in het eerste lid genoemde gronden vindt uiterlijk één jaar na bekendwording van de opheffing van de functie/overtolligheid, plaats. In het Lokaal overleg kan in geval van een reorganisatie een langere termijn worden overeengekomen.
4. Ontslag wegens overtolligheid van werknemers die een vast dienstverband hebben, vindt plaats in de volgende rangorde¹⁵:
 - a. zij die 35 of meer voor pensioen geldige dienstjaren hebben, waarbij ouderen in leeftijd vóór jongeren gaan;
 - b. zij die de leeftijd van 35 jaar nog niet hebben overschreden, te beginnen met hen die het geringste aantal jaren hebben doorgebracht in burgerlijke overheidsdienst, waaronder mede begrepen jaren doorgebracht in dienst van een Nederlandse universiteit of van een Nederlands academisch ziekenhuis;

¹⁴ Voor 2012 geldt een werkzekerheidsgarantie; ontslag wegens opheffing van de functie of overtolligheid is hierdoor in 2012 niet mogelijk. Voor reorganisaties die starten in 2012 en 2013 zijn afspraken gemaakt over een resultaatverplichting om werknemers van werk naar werk te begeleiden. De afspraken hierover, inclusief de instelling van een toetsingscommissie voor het geval dat de inspanningen niet tot herplaatsing hebben geleid, zijn opgenomen in artikel 13.5.

¹⁵ Voor de werkgevers naar burgerlijk recht geldt onverkort het BBA 1945.

- c. zij die het geringste aantal jaren in burgerlijke overheidsdienst hebben doorgebracht. Voor de berekening van het aantal jaren in burgerlijke overheidsdienst wordt mede in aanmerking genomen tijd gewijd aan de verzorging van tot het huishouden van de werknemer behorende 0-4-jarige eigen, stief- of pleegkinderen, tot een maximum van in totaal zes jaar.
5. Indien het belang van de werkgever dit vordert kan bij de verlening van het ontslag van de rangorde bedoeld in het vierde lid, worden afgeweken. Omvat de afvloeiing in dat geval meer dan 1% van het aantal werknemers met een dienstverband voor onbepaalde tijd bij de betrokken organisatie-eenheid, met een minimum van vijf, dan geschiedt zij naar een bepaald vooraf vastgesteld plan.
6. Bij een ontslagverlening op grond van het eerste lid wordt, afhankelijk van het Sociaal Beleidskader, een opzeggingstermijn van ten minste drie maanden in acht genomen.
7. De werknemer wordt na verplaatsing van de organisatie-eenheid waarbij hij werkzaam is eervol ontslag verleend, als op grond van door hem kenbaar gemaakte, aan zijn persoonlijke omstandigheden ontleende en door de werkgever als geldig erkende bedenkingen van hem in redelijkheid niet kan worden verlangd dat hij zich naar de verplaatsing zal voegen dan wel zal blijven voegen, tenzij de werkgever het mogelijk acht aan de werknemer andere passende werkzaamheden op te dragen, waarvoor eerder bedoelde bedenkingen niet gelden.
8. Binnen een periode van uiterlijk één jaar nadat de werknemer de hem in gevolge dit artikel opgedragen werkzaamheden is gaan vervullen, kan hem alsnog eervol ontslag worden verleend, als die werkzaamheden niet passend voor hem blijken te zijn. Hierbij geldt geen opzegtermijn.

Artikel 9.6 Ontslag wegens einde externe financiering

Aan de werknemer met een dienstverband voor onbepaalde tijd dat blijkt het aanstellingsbesluit c.q. de arbeidsovereenkomst afhankelijk is van externe financiering kan in geval van beëindiging van deze financiering ontslag worden verleend op grond van opheffing van de functie dan wel overtolligheid zonder dat er sprake is van een reorganisatie. Het flankerend beleid en het Sociaal Beleidskader zijn van toepassing.

Artikel 9.7 Ontslag wegens flexibel pensioen en uittreden (FPU)

1. De werknemer die ontslag vraagt met het oog op een uitkering krachtens de regeling Flexibel Pensioen en Uittreden (FPU), wordt ontslag verleend, als het bestuur van de Stichting Pensioenfonds ABP op een desbetreffende aanvraag heeft beslist dat na dat te verlenen ontslag recht bestaat op een uitkering krachtens de regeling FPU. Het ontslag gaat niet eerder in dan met ingang van de dag waarop genoemde uitkering ingaat.
2. Dit artikel geldt ook indien en voor zover er sprake is van in deeltijd gebruikmaken van de FPU-regeling.
3. Artikel 9.2 is zoveel mogelijk van overeenkomstige toepassing.

Artikel 9.8 Ontslag uit het dienstverband wegens ziekte en arbeidsongeschiktheid

1. Ingeval van ziekte en arbeidsongeschiktheid geldt gedurende twee jaar een ontslagverbod. Dit ontslagverbod geldt niet indien de werknemer zonder deugdelijke grond weigert om:
 - a. gevolg te geven aan, door de werkgever of een door hem aangewezen deskundige gegeven, redelijke voorschriften en/of mee te werken aan door de werkgever of een door hem aangewezen deskundige, getroffen maatregelen om hem in staat te stellen de eigen of andere passende arbeid te verrichten;
 - b. passende arbeid te verrichten waartoe de werkgever hem in de gelegenheid stelt. Onder passende arbeid wordt in het kader van dit artikel verstaan: alle arbeid waarop de krachten en bekwaamheden van de werknemer zijn berekend tenzij aanvaarding om redenen van lichamelijke, geestelijke of sociale aard niet van hem kan worden gevergd;

- c. zijn medewerking te verlenen aan het opstellen, evalueren en bijstellen van een plan van aanpak als bedoeld in artikel 25 lid 2 WIA¹⁶.
2. Het ontslagverbod wegens ziekte zoals genoemd in lid 1 laat de mogelijkheid van ontslag op grond van artikel 9.5 en artikel 11.1 lid 3 onder e van deze cao of een ontslag op grond van artikel 3 van de ZAOI onverlet.

Artikel 9.9 Ontslag wegens het aanvaarden van een publieke functie

1. Aan de werknemer die in verband met de aanvaarding van een functie in een publiekrechtelijk college, waarin hij is benoemd of verkozen, tijdelijk is ontheven van de vervulling van zijn functie, wordt, indien hij ophoudt die functie in een publiekrechtelijk college te bekleden en hij naar het oordeel van de werkgever niet in actieve dienst kan worden hersteld, eervol ontslag verleend.
2. Eervol ontslag wordt eveneens verleend aan de werknemer die na afloop van buitengewoon verlof van lange duur, naar het oordeel van de werkgever niet in actieve dienst kan worden hersteld.
3. Aan de werknemer die een benoeming tot minister of staatssecretaris aanvaardt, wordt met ingang van de dag van het aanvaarden van deze functie, eervol ontslag verleend.

Artikel 9.10 Ontslag uit dienstverband voor onbepaalde tijd

1. Anders dan op verzoek van de werknemer, bij wijze van disciplinaire maatregel of ingevolge de Wet Incompatibiliteiten Staten-Generaal en Europees Parlement, dan wel de artikelen 9.5, 9.6, 9.7, 9.8 en 9.9 van deze cao kan de werknemer met een dienstverband voor onbepaalde tijd worden ontslagen op grond van:
 - a. het verlies van een vereiste voor de benoembaarheid, door de werkgever gesteld bij een regeling aan benoeming voorafgegaan, tenzij het vereiste alleen voor de aanvang van de functie geldt;
 - b. het ontbreken van verblijfsvergunning dan wel tewerkstellingsvergunning;
 - c. een onherroepelijk geworden rechterlijke uitspraak waarbij de werknemer onder curatele is gesteld;
 - d. het ondergaan van lijfswang wegens schulden krachtens een onherroepelijk geworden rechterlijke uitspraak;
 - e. een onherroepelijke veroordeling tot vrijheidsstraf wegens misdrijf;
 - f. blijvende ongeschiktheid, uit hoofde van ziekten of gebreken, voor de vervulling van zijn functie blijkens het doorlopen van de procedure bedoeld in artikel 20 van de ZAOI. Dit ontslag kan ook voor een gedeelte van het dienstverband worden gegeven. Na volledig ontslag kan aansluitend met de werknemer een deeltijd dienstverband worden aangegaan, voor zover er passende arbeid bij de werkgever beschikbaar is;
 - g. onbekwaamheid of ongeschiktheid anders dan op grond van ziels- of lichaamsgebreken voor de door hem beklede functie;
 - h. het bij of in verband met indiensttreding of keuring verstrekken van onjuiste of onvolledige inlichtingen, zonder welke handelwijze niet tot indienstneming of goedkeuring zou zijn overgegaan, tenzij de werknemer aannemelijk maakt dat hij te goeder trouw heeft gehandeld;
 - i. het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.
2. Ontslag op grond van het eerste lid onder a, f, g en i wordt eervol verleend.
3. Bij een ontslagverlening op grond van het eerste lid, onder a, of g, wordt een opzegtermijn van drie maanden in acht genomen. Bij een ontslagverlening op grond van b, c, d, e, f, h en i behoeft geen opzegtermijn in acht genomen te worden.

¹⁶ Zie Wet verbetering poortwachter, Stb. 2001, 628.

Artikel 9.11 Ontslag op andere gronden

1. Aan een werknemer met een dienstverband voor onbepaalde tijd kan ook op andere gronden dan die in deze cao worden genoemd, eervol ontslag worden gegeven.
2. In geval van ontslag ingevolge het eerste lid, treft de werkgever een regeling waarbij de werknemer een uitkering wordt verleend die redelijk en billijk is.

Artikel 9.12 Herplaatsingsinspanning

In het geval, bedoeld in artikel 9.10 eerste lid, onder g (onbekwaamheid of ongeschiktheid anders dan op grond van ziels- of lichaamsgebreken), gaat de werkgever, alvorens tot ontslag over te gaan, na of binnen zijn gezagsbereik herplaatsing van de werknemer in een andere, mede in verband met zijn persoonlijkheid en omstandigheden voor hem passende functie mogelijk is, tenzij het tekortschieten aan eigen schuld of toedoen van de desbetreffende werknemer is te wijten.

Artikel 9.13 Bezwaar tegen ontslagbesluiten

1. Ten behoeve van de beslissing op bezwaren tegen ontslagbesluiten stelt de werkgever een adviescommissie in als bedoeld in artikel 7:13 van de Awb.
2. De adviescommissie, bedoeld in het eerste lid, bestaat uit een voorzitter en twee leden. Zowel de leden als de voorzitter worden benoemd door de werkgever. Een lid wordt benoemd op voordracht van de werkgever en een lid op voordracht van de werknemersorganisaties. De beide leden dragen de voorzitter, als bedoeld in artikel 7:13, eerste lid onder b van de Awb, ter benoeming voor. Op dezelfde wijze worden voor elk lid een plaatsvervangend lid en voor de voorzitter een plaatsvervangend voorzitter benoemd.
3. Een ontslag op grond van de artikelen 9.3 lid 2, 9.5 lid 1 en 9.10 lid 1 onder a of g gaat niet eerder in dan een week nadat de werkgever de beslissing op bezwaar, bedoeld in het eerste lid, heeft genomen. Het besluit wordt echter niet later geëffectueerd dan zestien weken na dagtekening van het ontslagbesluit als bedoeld in lid 1.
4. Dit artikel geldt niet voor de werkgever naar Burgerlijk Recht omdat het Buitengewoon Besluit Arbeidsverhoudingen 1945 (BBA) op hem van toepassing is.

Artikel 9.14 Ontslag na herplaatsing

Indien aan de werknemer gedurende de tijd dat hij recht had op wachtgeld krachtens het Rijkswachtgeldbesluit 1959, op een uitkering krachtens de Uitkeringsregeling 1966 of de BWOI, dan wel op suppletie, als bedoeld in hoofdstuk 1 van de ZAOI, een voor hem passend geachte functie is aangeboden en die functie binnen een periode van uiterlijk één jaar, nadat hij deze is gaan vervullen, niet passend voor hem blijkt te zijn, kan hem binnen die periode eervol ontslag uit die functie worden verleend, welk ontslag ten aanzien van zijn aanspraken op een uitkering wordt geacht niet door eigen toedoen te zijn verleend.

HOOFDSTUK 10 - VERGOEDINGEN EN VOORZIENINGEN

Artikel 10.1 Vergoedingen/tegemoetkomingen

1. Voor zover de werkgever op 31 december 2006 voorziet in tegemoetkoming in of vergoeding van hierna genoemde kosten, stelt de werkgever, met inachtneming van lid 2 tot en met 4, regels vast met betrekking tot de vergoeding voor of tegemoetkoming in:
 - a. reis- en verblijfkosten ter zake van in opdracht van de werkgever te maken dienstreizen;
 - b. de noodzakelijk te maken reiskosten woon-/werkverkeer in Nederland;
 - c. kosten in verband met het gebruik van telecommunicatieapparatuur;
 - d. kosten van een maaltijd in geval van in opdracht van de werkgever verricht overwerk;
 - e. kosten in verband met verhuizingen vanuit en naar het buitenland;
 - f. kosten in verband met het drukken van het proefschrift;
 - g. naar het oordeel van de werkgever andere noodzakelijk te maken kosten.
2. Voor reiskosten woon/werkverkeer als bedoeld in lid 1 onder b geldt dat de hoogte van de vergoeding minimaal gelijk is aan de hoogte van de vergoeding zoals die gold op 31 december 2006. Verlaging van de vergoeding behoeft op het niveau van de werkgever instemming van werknemersorganisaties.
3. De kosten als bedoeld in lid 1 onder c worden uitsluitend –en conform de fiscale wetgeving– verstrekt indien de telecommunicatieapparatuur in het belang van de werkzaamheden wordt gebruikt en/of geïnstalleerd.
4. Onder kosten in verband met verhuizingen vanuit het buitenland als bedoeld in lid 1 onder e worden in ieder geval verstaan de noodzakelijk te maken reiskosten en de transportkosten.

Artikel 10.2 Beroepskosten

1. De werknemer heeft recht op vergoeding van de noodzakelijke kosten gemaakt ten behoeve van de uitoefening van zijn functie.¹⁷
2. De werknemer dient voorafgaand aan het maken van de kosten een gemotiveerd verzoek in voor de vergoeding van de kosten genoemd in lid 1. De werkgever neemt hierover een besluit.

TEGEMOETKOMING BINNENLANDSE VERHUISKOSTEN EN PENSIONKOSTEN

Artikel 10.3 Functionele verhuisplicht

De werkgever legt aan de werknemer in beginsel geen verhuisplicht op. Alleen als de werkgever van mening is dat de werknemer in verband met een goede uitoefening van de functie in de nabijheid van de standplaats dient te wonen kan de werknemer een schriftelijk onderbouwde functionele verhuisplicht worden opgelegd als bedoeld in artikel 1.5 onder 17.

Artikel 10.4 Aanspraak op tegemoetkoming in de verhuiskosten

1. Voor noodzakelijk te maken verhuiskosten (zijnde herinrichtingskosten en transportkosten) in verband met verhuizing vanwege indiensttreding bij de werkgever en/of overplaatsing door de werkgever in Nederland wordt op verzoek van de werknemer eenmalig een tegemoetkoming dan wel vergoeding verstrekt.
2. Voor een tegemoetkoming in de verhuiskosten komen in aanmerking:
 - a. de werknemer met een dienstverband voor onbepaalde tijd of met uitzicht daarop;

¹⁷ Teneinde de inzetbaarheid van de werknemer alsmede de kwaliteit bij de uitoefening van de functie te waarborgen heeft hij recht op vergoeding van de beroepskosten. Partijen hebben hierbij vooral gedacht aan kosten van onder andere congresbezoek, vakliteratuur, reis- en verblijfkosten.

- b. de werknemer met een tijdelijk dienstverband van twee jaar of meer, dat op het moment van verhuizing nog ten minste één jaar duurt.
3. De in lid 2 bedoelde werknemer die binnen twee jaar na indiensttreding binnen een afstand van 30 km¹⁸ van de standplaats komt te wonen, ontvangt eenmalig een tegemoetkoming in de herinrichtingskosten en volledige vergoeding van de in redelijkheid te maken transportkosten ten behoeve van het overbrengen van de inboedel.
4. In afwijking van lid 1 kan de werknemer bij wijziging van de standplaats opnieuw aanspraak maken op een tegemoetkoming in de verhuiskosten.
5. De werknemer dient binnen een half jaar na zijn verhuizing zijn verzoek om een tegemoetkoming in de verhuiskosten bij de werkgever ingediend te hebben.

Artikel 10.5 Hoogte herinrichtingskosten en transportkosten

1. De tegemoetkoming in de herinrichtingskosten bedraagt voor werknemers als bedoeld in artikel 10.4 lid 2 onder a € 2.400,-. Voor werknemers als bedoeld in artikel 10.4 lid 2 onder b bedraagt de tegemoetkoming in de herinrichtingskosten € 2.042,-.
2. De tegemoetkoming in de herinrichtingskosten wordt netto uitbetaald, met inachtneming van het hiervoor geldende fiscale maximum. Op het deel van de tegemoetkoming dat het fiscale maximum te boven gaat, worden belasting en premies ingehouden.
3. De in redelijkheid te maken transportkosten ten behoeve van het overbrengen van de inboedel worden volledig vergoed op basis van een door de werkgever goedgekeurde offerte. De werkgever kan nadere regels stellen omtrent selectie en gebruik van het verhuisbedrijf.
4. Indien een functionele verhuisplicht wordt opgelegd bedraagt de tegemoetkoming in de herinrichtingskosten, in afwijking van het eerste lid, 12% van het jaarsalaris op het moment van de verhuizing, met een minimum van € 2.500,- en een maximum van € 6.000,-.
5. Ook in geval van een functieverplaatsing kan de werknemer aanspraak maken op de hogere tegemoetkoming in de herinrichtingskosten als bedoeld in het vierde lid. In dat geval blijft de terugbetalingsverplichting ex artikel 10.7 buiten toepassing.

Artikel 10.6 Kosten tijdelijke huisvesting/pensionkosten

1. Indien dagelijks heen en weer reizen tussen woonplaats en standplaats naar het oordeel van de werkgever redelijkerwijs niet mogelijk is en er voor de werknemer sprake is van feitelijk dubbele woonlasten dan wel pensionkosten wordt, bij indiensttreding, gedurende maximaal één jaar en tegen overlegging van bewijsstukken, een tegemoetkoming toegekend voor de kosten verbonden aan een verblijf in een pension in (of binnen een afstand van 30 km¹⁹ van) de standplaats.
2. Bij een tijdelijk dienstverband van maximaal twee jaar, waarvan bij het aangaan van het dienstverband vaststaat dat verlenging dan wel voortzetting van het dienstverband niet aan de orde is, kan de tegemoetkoming in de pensionkosten worden toegekend voor maximaal twee jaar, indien overigens wordt voldaan aan de voorwaarden zoals genoemd in lid 1.
3. De hoogte van de tegemoetkoming in de pensionkosten bedraagt per maand maximaal € 375,-.
4. Indien aan de werknemer ingevolge lid 1 een pensionkostenvergoeding is toegekend, dan worden op zijn verzoek de reiskosten naar zijn vaste woonplaats vergoed voor ten hoogste één heen- en terugreis per maand (op basis van NS tarieven 2e klas).

¹⁸ De afstand wordt vastgesteld met behulp van de digitale ANWB routeplanner, www.anwb.nl, volgens de snelste route.

¹⁹ De afstand wordt vastgesteld met behulp van de digitale ANWB routeplanner, www.anwb.nl, volgens de snelste route.

Artikel 10.7 Terugbetaling verhuiskosten

1. De verstrekte tegemoetkoming in de herinrichtingskosten en de transportkostenvergoeding moet volledig worden terugbetaald:
 - a. indien de werknemer binnen één jaar na de verhuizing opnieuw verhuist naar een woonplaats buiten de in artikel 10.1 lid 2 bedoelde afstand van 30 km;
 - b. er sprake is van verwijtbaar ontslag binnen één jaar na de verhuizing;
 - c. ingeval van ontslag op eigen verzoek binnen één jaar na de verhuizing.
2. De verstrekte tegemoetkoming in de herinrichtingskosten en de transportkostenvergoeding moet gedeeltelijk worden terugbetaald indien het dienstverband binnen twee jaar na de verhuizing eindigt. In dat geval wordt de terugvordering verminderd met 1/24 deel van het totale bedrag, voor iedere kalendermaand dat het dienstverband met de werknemer na de verhuizing heeft voortgeduurd.
3. De verstrekte tegemoetkoming in de herinrichtingskosten en de transportkostenvergoeding behoeven nooit te worden terugbetaald indien:
 - a. het dienstverband wegens arbeidsongeschiktheid wordt beëindigd;
 - b. de werknemer aansluitend op de beëindiging van het dienstverband in dienst treedt van een andere WVOI-werkgever;
 - c. de werkgever het dienstverband met de werknemer buiten diens schuld of toedoen beëindigt.

Artikel 10.8 Herziening/beëindiging vergoeding en/of tegemoetkoming

Verleende vergoedingen en/of tegemoetkomingen worden herzien dan wel beëindigd:

- a. bij verhuizing naar een andere woonplaats buiten een afstand van 30 km²⁰ van de standplaats of wijziging van standplaats;
- b. indien -voorzienbaar- gedurende twee maanden geen werkzaamheden in de standplaats worden verricht, anders dan in geval van vakantie.

Artikel 10.9 Nadere regels

De werkgever kan ter uitvoering van de artikelen 10.3 t/m 10.8 nadere regels stellen.

²⁰ De afstand wordt vastgesteld met behulp van de digitale ANWB-routeplanner, www.anwb.nl, volgens de snelste route.

HOOFDSTUK 11 - DISCIPLINAIRE MAATREGELEN, SCHORSING EN NON-ACTIVITEIT

Artikel 11.1 Disciplinaire maatregelen

1. De werkgever kan de werknemer die zich aan plichtsverzuim schuldig maakt, een disciplinaire maatregel opleggen.
2. Plichtsverzuim omvat zowel het overtreden van enig voorschrift als het doen of nalaten van iets, wat een goed werknemer in gelijke omstandigheden behoort te doen of na te laten.
3. De disciplinaire maatregelen als bedoeld in lid 1 die kunnen worden opgelegd zijn:
 - a. schriftelijke berisping;
 - b. vermindering van de jaarlijkse vakantieverlofaanspraak;
 - c. onthouding periodieke verhoging;
 - d. schorsing;
 - e. ontslag zonder dat een opzegtermijn in acht behoeft te worden genomen;
 - f. gehele of gedeeltelijke inhouding van de bezoldiging;
 - g. terugplaatsing in een lagere salarisschaal of -trede.

Artikel 11.2 Vrijheid van meningsuiting

1. Er kan pas een disciplinaire maatregel worden opgelegd wegens overtreding van artikel 125a, eerste lid, van de Ambtenarenwet nadat daarover advies is ingewonnen van een daartoe door de instelling, zoveel mogelijk in samenwerking met de overige instellingen ingestelde commissie.
2. De instelling stelt, zoveel mogelijk in samenwerking met de overige instellingen, regels vast met betrekking tot de samenstelling en de werkwijze van deze commissie.
3. De werkgever geeft bij haar besluit tot oplegging van een disciplinaire maatregel, als bedoeld in het eerste lid, te kennen of dit in overeenstemming is met het ingewonnen advies.

Artikel 11.3 Schorsing

De werknemer is van rechtswege in zijn functie geschorst, wanneer hij op grond van een wettelijke maatregel of op grond van de Wet Bijzondere Opnemingen in Psychiatrische Ziekenhuizen (Stb. 2002, 431) van zijn vrijheid is beroofd.

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

Artikel 11.4 Non-activiteit

1. Onverminderd de regels rond het opleggen van een disciplinaire maatregel, zoals genoemd in artikel 11.1 van dit hoofdstuk, kan de werkgever de werknemer op non-actief stellen:
 - a. als een strafrechtelijke vervolging ter zake van misdrijf tegen hem is ingesteld;
 - b. wanneer hem door de werkgever het voornemen tot een disciplinaire maatregel tot onvoorwaardelijk ontslag is te kennen gegeven dan wel hem die maatregel is opgelegd;
 - c. wanneer, naar het oordeel van de werkgever, het belang van de werkgever dit vordert.
2. Het besluit waarbij de werknemer op non-actief wordt gesteld, vermeldt de datum van ingang daarvan en de omstandigheden die daartoe aanleiding hebben gegeven.

Artikel 11.5 Bezoldiging tijdens schorsing of non-activiteit

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

Artikel 11.6 Nadere regels

De werkgever kan nadere regels stellen ter uitvoering van de artikelen 11.1 t/m 11.5.

HOOFDSTUK 12 - BIJZONDERE BEPALINGEN VOOR ONDERZOEKERS IN OPLEIDING (oio's)

Artikel 12.1 Doel aanstelling oio

In het aanstellingsbesluit/de arbeidsovereenkomst legt de werkgever, in overleg met de toekomstige onderzoeker in opleiding (oio), het doel van de aanstelling vast.

Artikel 12.2 Aard, duur en omvang dienstverband oio

1. Ingeval de oio in dienst wordt genomen ter vervaardiging van een proefschrift (dan wel proefontwerp) bedraagt het dienstverband voor bepaalde tijd ten hoogste vier jaar.
2. In geval de oio in dienst wordt genomen om gedurende een bepaalde tijd mee te werken aan een onderzoeksproject dan wel ter vervaardiging van een beperkt technologisch ontwerp, bedraagt het dienstverband voor bepaalde tijd ten hoogste twee jaar.
3. Ingeval daartoe naar het oordeel van de werkgever aanleiding bestaat, kan het tijdelijke dienstverband met ten hoogste één jaar worden verlengd (zie artikel 2.11).
Deze maximumtermijn kan uitsluitend worden overschreden indien het dienstverband wordt verlengd op grond van artikel 2.9 lid 2. Op deze verlengingen is artikel 2.8 lid 1 (conversie naar vast dienstverband) niet van toepassing.
4. Het dienstverband wordt in de regel aangegaan voor de volledige werktijd. Ingeval indienstneming in deeltijd geschiedt, wordt de aangegeven duur van het dienstverband naar evenredigheid verlengd.

Artikel 12.3 Bezoldiging oio

1. De werknemer die als oio in dienst wordt genomen wordt bezoldigd volgens de oio-salarisschaal (opgenomen in bijlage 1 bij deze cao).
2. Bij aanvang van het dienstverband wordt aan de oio het salaris toegekend dat in de voor hem geldende salarisschaal is vermeld achter oio-1.
3. In afwijking van het vorige lid kan bij aanvang van het dienstverband met de oio, bij de vaststelling van het salaris rekening worden gehouden met opgedane werkervaring.
4. Het salaris van de oio wordt periodiek verhoogd tot het naast hogere bedrag van de oio-salarisschaal. Deze periodieke verhoging wordt voor de eerste maal toegekend met ingang van de eerste dag van de maand waarin sinds zijn dienstverband een jaar is verstreken en nadien telkens na een jaar, met inachtneming van het bepaalde in lid 5, lid 6 en lid 7.
5. Het salaris van de oio wordt periodiek verhoogd tot het naast hogere bedrag van de oio-salarisschaal, tenzij de oio naar het oordeel van de werkgever zijn functie niet naar behoren vervult. In dat geval is artikel 3.5 lid 3 onverkort van toepassing (onthouding periodieke salarisverhoging).
6. Indien (tussentijds) een deeltijd dienstverband wordt aangegaan vindt de periodieke verhoging naar de volgende trede naar evenredigheid van tijd plaats.
7. Nadat salaristrede 4 is bereikt, wordt het salaris niet verder periodiek verhoogd.

Artikel 12.4 Additionele afspraken in verband met verhoging oio-salarissen per 01-10-2003

Dit artikel is vervallen.

Artikel 12.5 Aard en omvang van de werkzaamheden

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

Artikel 12.6 Opleidings- en begeleidingsplan

1. De werkgever ziet er op toe dat, na overleg met de oio en in overeenstemming met de aangewezen promotiebegeleider dan wel promotor, voor iedere oio een op hem afgestemd opleidings- en begeleidingsplan wordt vastgesteld en dat dit plan binnen drie maanden na de indienstneming aan de oio wordt uitgereikt.
2. De oio wordt niet in dienst genomen dan nadat op grond van het opleidings- en begeleidingsplan is komen vast te staan dat aan hem de vereiste universitaire opleiding en begeleiding zal worden gegeven met inbegrip van het daartoe vereiste onderwijs.
3. Het opleidings- en begeleidingsplan wordt tegen het einde van het eerste jaar voor de verdere duur van het dienstverband nader ingevuld en wordt zonodig van jaar tot jaar bijgesteld.
4. Onverminderd het bepaalde in het tweede lid worden in het opleidings- en begeleidingsplan 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 oio optreedt als begeleider, wie de promotor is en dat de oio bij de aanvang van zijn promotieonderzoek alsmede op die momenten die beslissend zijn voor de voortgang van het onderzoek, doch ten minste eenmaal per jaar, een gesprek heeft over zijn promotieonderzoek met de promotor;
 - c. de omvang in uren per maand van door de aangewezen begeleider dan wel promotor te geven persoonlijke begeleiding waarop de oio ten minste recht heeft.
5. In verband met scholing en competentieontwikkeling zal er met de oio's, tijdens hun jaarlijkse plannings- en evaluatiegesprek, vanaf 2007 verplicht overleg worden gevoerd over het inzetten van de waarde van maximaal tien vakantieverlofdagen per jaar ten behoeve van carrièrerichte maatregelen. De waarde van de tien vakantieverlofdagen wordt weergegeven in een voor iedere oio beschikbaar budget per oio-jaar (1 t/m 4). Het verplichte cursusaanbod blijft voor rekening van de werkgever komen.

Artikel 12.7 Functioneren oio en evaluatieprocedure

1. Een jaar nadat de oio in dienst is genomen wordt het functioneren van betrokkene, tegen de achtergrond van het opleidings- en begeleidingsplan en de doelstellingen van het dienstverband, geëvalueerd.
2. De werkgever stelt voorschriften vast met betrekking tot de evaluatieprocedure en de bij de evaluatie van de onderzoekers in opleiding te hanteren criteria.

Artikel 12.8 Geschillenregeling

De werkgever stelt regels vast omtrent de beslechting van geschillen die zich tussen de oio en de bij zijn opleiding en begeleiding betrokken personen en organen, kunnen voordoen.

Artikel 12.9 Getuigschrift

1. Door of namens de werkgever wordt bij beëindiging van het dienstverband aan de oio een getuigschrift uitgereikt.
2. Dit getuigschrift bevat in ieder geval:
 - a. een kort overzicht van het verrichte onderzoek alsmede een opgave van de publicaties met betrekking tot dit onderzoek;
 - b. een overzicht van het door de oio gevolgde onderwijs.

HOOFDSTUK 13 – STUDIES EN OVERIGE AFSPRAKEN TUSSEN PARTIJEN

Artikel 13.1 Tijdelijk dienstverband met buitenlandse toponderzoeker

Eén keer per jaar zal aan de WVOI-overlegtafel worden gerapporteerd in hoeverre artikel 1.2 lid 2 is toegepast. In 2012 zal het gebruik van de betreffende bepaling worden geëvalueerd.

Artikel 13.2 Werkgericht en loopbaangericht investeren

Professionele ontwikkeling en inzetbaarheid is van belang voor zowel werkgever als werknemer. Werkgevers streven ernaar tenminste 1,2% van de loonsom jaarlijks in te zetten voor het stimuleren van de ontwikkeling van hun werknemers. De werkgevers rapporteren in hun Sociaal Jaarverslag over de middelen die hiertoe in het verslagjaar zijn ingezet.

Artikel 13.3 Levensfasebewust personeelsbeleid

1. Partijen hebben een studie uitgevoerd naar levensfasebewust personeelsbeleid, met als uitgangspunt dat werknemers in iedere levensfase effectief en gezond aan het werk kunnen blijven en hun loopbaan actief vorm kunnen geven (employability). Op basis van de gemaakte afspraken uit de vorige cao, artikel 13.3 lid 2, komt dit beleid in plaats van de huidige op leeftijd gebaseerde regelingen, zoals de 60+-regeling, de leeftijdsdagen, de onregelmatige dienst 55+ en de Seniorenregeling Onderzoekinstellingen (SROI).
2. De vrijvallende middelen die beschikbaar komen door de afschaffing van de genoemde op leeftijd gebaseerde regelingen, worden deels ingezet voor de financiering van de structurele loonsverhoging, deels voor de afgesproken overgangsregelingen (artikel 14.6) en deels geormerkt ten behoeve van aanwending voor arbeidsvoorwaardenbeleid of levensfasedoeleinden in brede zin.
3. Voor de werknemers die gebruikmaakten van de op leeftijd gebaseerde regelingen zijn partijen overgangsregelingen overeengekomen zoals opgenomen in artikel 14.6 van deze cao.
4. Gedurende de looptijd van de afbouwregeling voor de vermindering van de leeftijdsuren wordt het beschikbare budget (0,7% van de loonsom, verminderd met de kosten van de afbouwregeling) geormerkt ten behoeve van aanwending voor arbeidsvoorwaardenbeleid of levensfasedoeleinden in brede zin. Het budget komt vanaf 2015 volledig beschikbaar. Cao-partijen zullen tegen die tijd in het cao-overleg besluiten of dit budget (0,7% structureel en 0,81% incidenteel, opgebouwd in relatie tot de afbouwregeling leeftijdsgedagen 2012-2014) beschikbaar wordt gesteld in een employabilityfonds dat levensfasebewust personeelsbeleid ondersteunt (zoals opgenomen in het onderhandelingsresultaat van 1 februari 2012) of dat het beschikbare budget op een andere wijze voor arbeidsvoorwaardenbeleid of levensfasedoeleinden wordt ingezet.

Artikel 13.4 Werken na de AOW-gerechtigde leeftijd

1. Gedurende de looptijd van de cao wordt in paritair verband onderzoek verricht ten behoeve van het identificeren en wegnemen van knelpunten in de Cao-OI en aanpalende regelingen, die werken na de AOW-gerechtigde leeftijd belemmeren.
2. Uitgangspunt blijft dat ieder dienstverband eindigt bij het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd. Er is geen behoefte aan een algemene cao-afpraak over het dóórwerken van werknemers ná hun AOW-gerechtigde leeftijd.
3. Werkgevers kunnen gedurende de looptijd van de cao in een voorkomend geval experimenteren met het inzetten van een AOW-gerechtigde voor een concreet omschreven taak/opdracht waarbij sprake moet zijn van aantoonbaar bedrijfsbelang.

4. In paritair verband wordt geïnventariseerd welke cao-bepalingen in dergelijke specifieke gevallen van toepassing zijn of gewijzigd moeten worden toegepast.

Artikel 13.5 Werkzekerheid

1. Voor 2012 wordt door de werkgevers een werkzekerheidsgarantie gegeven. Dit betekent dat in geval van organisatieveranderingen niemand op grond van opheffing van de functie dan wel op grond van overtolligheid zal worden ontslagen.
2. Voor reorganisaties die in 2012 en 2013 worden gestart zijn de werkgevers en de werknemersorganisaties een resultaatverplichting overeengekomen die inhoudt dat de werkgevers zich maximaal inzetten op resultaat bij werk naar werkbegeleiding van werknemers van wie de functie komt te vervallen. De bepalingen/ afspraken uit hoofdstuk 9 van de Cao-OI en het Sociaal Beleidskader van de NWO-koepel en van de Koninklijke Bibliotheek, zijn uitgangspunt voor het sociale beleid dat dit proces ondersteunt.
3. Er wordt een paritaire commissie samengesteld met leden vanuit de cao-tafel. Werkgevers zullen casussen die niet tot (her-) plaatsing hebben geleid voorleggen aan deze commissie. De commissie toetst op de gepleegde inspanningen. Daarnaast heeft de commissie de bevoegdheid om in voorkomende gevallen een zwaarwegend advies te geven over additionele inspanningen.
4. De activiteiten van de commissie zullen in 2014 worden geëvalueerd.

Artikel 13.6 Studie naar modernisering van de cao

1. Gedurende de cao-periode voeren partijen een gezamenlijke studie uit naar modernisering van de cao.
2. Cao-partijen zullen de regelingen langslopen waarbij onder andere zal worden gekeken naar de haalbaarheid van het kapitaliseren van verlofaanspraken en manieren om tijd- en plaatsonafhankelijk werken een vertrekpunt te laten zijn in plaats van een uitzondering. Hiermee zouden blokkades opgeheven kunnen worden om zodoende de werknemer in de gelegenheid te stellen zoveel mogelijk productieve uren te maken, maximaal toegesneden op de eigen omstandigheden. Daarbij worden ook de begrenzingen qua administratieve en financiële mogelijkheden betrokken.
3. Het doel van de studie is om te kijken of de cao compacter kan en met minder versnipperde, vereenvoudigde regelgeving vormgegeven kan worden.
4. De studie kan tot voorstellen voor de volgende cao leiden die meer aansluiten bij volwassen arbeidsverhoudingen.

Artikel 13.7 Werkkostenregeling

Per 1 januari 2011 is een nieuwe fiscale regeling van kracht: de Werkkostenregeling. De regeling moet uiterlijk 1 januari 2014 door de werkgevers zijn ingevoerd. De werkgevers brengen de aanpassingen in beeld en partijen zullen deze aanpassingen bespreken. Uitgangspunt van werkgevers is om niet boven het door de fiscus gestelde 'vrije' percentage te komen om extra afdracht aan de fiscus te voorkomen. De in beeld gebrachte aanpassingen kunnen leiden tot voorstellen voor aanpassing van cao-regelingen ingaande 1 januari 2013.

Artikel 13.8 Mobiliteitsbonus BWOI

1. De huidige brutobonusuitkeringen ex artikel 7A BWOI lid 1 t/m 3 worden per 1 februari 2012 omgevormd en concreet ingezet voor bevordering van een aansluitende positie op de arbeidsmarkt.
2. Het bedrag kan worden aangewend voor het volgen van loopbaanbegeleiding, -coaching, -training of andere sollicitatiegerichte faciliteiten en opleidingen.
3. Tijdens de looptijd van de cao zal het hele artikel 7A BWOI worden heroverwogen.

Artikel 13.9 Aanwending budgetten

1. Afsproken is om de SOP/SROI-budgetten en het budget De Jaren Tellen in beginsel te bestemmen ten behoeve van uitgaven als gevolg van deelname door de werknemers aan de thans geldende SROI.
2. Het budget Kwaliteitsbeleid zal in beginsel worden bestemd ten behoeve van het in artikel 6.4 opgenomen recht van de werknemer om één keer per vijf jaar een professioneel loopbaanadvies te krijgen of in het kader van employability.
3. Indien gelden uit de betreffende budgetten resteren, zal door de instelling in het Lokaal overleg een voorstel ten behoeve van de besteding van die restanten worden gedaan.
4. Ten slotte zijn partijen overeengekomen dat, indien de budgetten SOP/SROI en De Jaren Tellen niet toereikend zijn voor de kosten van deelname aan de SROI, het budget Kwaliteitsbeleid kan worden aangewend.
5. De verantwoording over de besteding van de genoemde budgetten zal in het Lokaal overleg plaatsvinden. Met ingang van 1 maart 2001 worden de decentrale arbeidsvoorwaardengelden geïndexeerd, overeenkomstig de wijzigingen in het hier overeengekomen Cao-OI salaris. Daarnaast zullen algemene kortingen en bonussen met betrekking tot het P-deel van de financiering eveneens doorwerken in deze indexering.
6. De kosten die voortvloeien uit de implementatie van de Wet arbeid en zorg in hoofdstuk 5 van deze cao, worden -voor zover deze uitgaan boven de regelingen uit deze wet-vooralsnog ten laste gebracht van de decentrale arbeidsvoorwaardengelden.
7. De huidige middelen die de minister van OCW voor arbeidsmarktbeleid voor de OI-sector beschikbaar stelt, worden nadat zij zijn toegevoegd aan de lumpsum van de instellingen onverkort ter beschikking gesteld aan SoFoKleS.

HOOFDSTUK 14 - OVERGANGS- EN SLOTBEPALINGEN

Artikel 14.1 Regelingen op instellings- en werkgeversniveau

In het Lokaal overleg respectievelijk in het overleg met de (C)OR zullen waar nodig de bestaande regelingen in overeenstemming worden gebracht met de bepalingen van deze cao.

Artikel 14.2 Bestaande regelingen uit RWO, ARAR of BW

Zolang de instelling/werkgever geen (nadere) regels heeft vastgesteld ter uitvoering van het bepaalde in deze cao, blijven de op het betreffende onderwerp betrekking hebbende bestaande (nadere) regels van toepassing, uit Rechtspositiereglement Wetenschappelijk Onderzoek en Onderwijs (RWO), Algemeen Rijksambtenaren Reglement (ARAR) of Burgerlijk Wetboek (BW), voor zover niet in strijd met de Cao-OI.

Artikel 14.3 Vakantierechten

Indien het op 31 december 1999 bestaande recht van een werknemer op vakantieverlofuren (inclusief aantal leeftijdsuren) op grond van oude regelingen uitgaat boven de regeling van artikel 5.1 lid 1 en lid 2, dan wordt het recht bevroren, totdat op basis van de regeling die van kracht werd per 1 januari 2000²¹ en is weergegeven in het huidige artikel 5.1 lid 1 en lid 2, recht op meer verlof ontstaat.

Artikel 14.4 Overgangsregeling ADV

1. Werknemers die op 31 december 2003 in dienst waren van een WVOI-werkgever en die oude rechten ontleen aan de ADV-regeling, zoals die gold voor 1 augustus 1989, behouden deze rechten. Het gaat daarbij in het bijzonder om werknemers die de mogelijkheid hadden om ADV in vast salaris om te zetten via een ophoging van het percentage dienstverband.
2. Bij wijziging van de omvang van het dienstverband van een werknemer die gebruik maakt van één van de overgangsbepalingen, kan door hem op de overgangsbepalingen geen beroep meer worden gedaan en geldt de per 1 januari 2004 geldende regeling vakantieverlof (bijlage 3 bij deze cao).

Artikel 14.5 Leeftijdsuren

1. Vanaf 1 januari 2009 tot 1 februari 2012 zijn leeftijdsuren bevroren (op het niveau van 31 december 2008). Bij wijze van overgangsmaatregel ontvingen werknemers die tussen 1 januari 2008 en 1 juli 2010 45 jaar werden, nog wel 24 leeftijdsuren op jaarbasis. Werknemers van 45 jaar en ouder die vanaf 1 januari 2009 tot 1 januari 2012 in dienst komen, krijgen tot 1 februari 2012 leeftijdsuren op basis van hun leeftijd op peildatum 31 december 2008.
2. Vanaf 1 februari 2012 is de overgangsregeling van kracht zoals is opgenomen in artikel 14.6 lid 3.

²¹ Aantal basisvakantiedagen werd voor iedereen bij indiensttreding 23 c.q. 184 uur.

Artikel 14.6 Overgangsregeling leeftijdgerelateerde regelingen

1. Iedere werknemer die op 1 juni 2012 de leeftijd van 59 jaar heeft bereikt, kan gebruik (blijven) maken van de SROI.
2. Werknemers die op 1 februari 2012 reeds gebruikmaakten van de 60+-regeling (artikel 4.2) behouden hun aanspraak op deze regeling zolang hun dienstverband voortduurt.
3. Voor de vermindering van de leeftijdsuren geldt de volgende afbouwregeling:

	2012	2013	2014	2015
leeftijdsgroep	uren	uren	uren	uren
45-49 jaar	18	12	6	0
50-54 jaar	24	16	8	0
55-59 jaar	30	20	10	0
60-64 jaar	36	24	12	0
Vrijval t.g.v. toekomstig arbeidsvoorwaardenbeleid	0,05%	0,27%	0,49%	0,7%

Gedurende de looptijd van deze afbouwregeling wordt het beschikbare budget (de beschikbare 0,7% van de loonsom, verminderd met de kosten van de afbouwregeling) geormerkt ten behoeve van aanwending voor arbeidsvoorwaardenbeleid of levensfasedoeleinden in brede zin (zie ook artikel 13.3).

Bijlagen 1 t/m 7

Bijlage 1 Salaristabellen

Salarisschalen onderzoekinstellingen per 01-01-2010

Euro's	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	Euro's
1463	0																		1463
1496		0																	1496
1527	1		0																1527
1563		1	1	0															1563
1592	2			1															1592
1624	3	2	2		0														1624
1657	4			2															1657
1694	5	3	3		1														1694
1738	6	4		3		0													1738
1793		5	4		2	1													1793
1855		6	5	4															1855
1918		7	6	5	3	2													1918
1978			7	6	4		0												1978
2037			8	7	5	3	1												2037
2091			9	8	6	4													2091
2150				9	7	5	2												2150
2205				10	8	6													2205
2262					9	7	3	0											2262
2320					10	8	4												2320
2376						9	5	1		0									2376
2429						10	6												2429
2487							7	2	0	1									2487
2547							8												2547
2610							9	3	1	2									2610
2681							10	4											2681
2745								5	2	3									2745
2799								6											2799
2861								7	3	4									2861
2923								8											2923
2979								9	4	5									2979
3031								10											3031
3090									5	6									3090
3196									6	7	0								3196
3320									7	8	1								3320
3427									8	9	2								3427
3535										10	3								3535
3645										11	4								3645
3766										12	5								3766
3886											6	0							3886
4002											7	1							4002
4112											8	2							4112
4225											9	3							4225
4334											10	4							4334
4395											11								4395
4450												5	0						4450
4565												6	1						4565
4673												7	2	0					4673
4784												8	3	1					4784
4928												9	4	2					4928
4998												10							4998
5068													5	3	0				5068
5210													6	4	1				5210
5352													7	5	2				5352
5419													8						5419
5495														6	3	0			5495
5643														7	4	1			5643
5796														8	5	2			5796
5953														9	6	3	0		5953
6146															7	4	1		6146
6339															8	5	2		6339
6541															9	6	3	0	6541
6750																7	4	1	6750
6966																8	5	2	6966
7188																9	6	3	7188
7418																	7	4	7418
7654																	8	5	7654
7900																	9	6	7900
8151																		7	8151
8410																		8	8410
8681																		9	8681

Salarisschalen onderzoekinstellingen per 01-02-2012

Euro's	01	02	03	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	Euro's
1478	0																		1478
1511		0																	1511
1542	1		0																1542
1579		1	1	0															1579
1608	2			1															1608
1640	3	2	2		0														1640
1674	4			2															1674
1711	5	3	3		1														1711
1755	6	4		3		0													1755
1811		5	4		2	1													1811
1874		6	5	4															1874
1937		7	6	5	3	2													1937
1998			7	6	4		0												1998
2057			8	7	5	3	1												2057
2112			9	8	6	4													2112
2172				9	7	5	2												2172
2227				10	8	6													2227
2285					9	7	3	0											2285
2343					10	8	4												2343
2400						9	5	1		0									2400
2453						10	6												2453
2512							7	2	0	1									2512
2572							8												2572
2636							9	3	1	2									2636
2708							10	4											2708
2772								5	2	3									2772
2827								6											2827
2890								7	3	4									2890
2952								8											2952
3009								9	4	5									3009
3061								10											3061
3121									5	6									3121
3228									6	7	0								3228
3353									7	8	1								3353
3461									8	9	2								3461
3570										10	3								3570
3681										11	4								3681
3804										12	5								3804
3925											6	0							3925
4042											7	1							4042
4153											8	2							4153
4267											9	3							4267
4377											10	4							4377
4439											11								4439
4495												5	0						4495
4611												6	1						4611
4720												7	2	0					4720
4832												8	3	1					4832
4977												9	4	2					4977
5048												10							5048
5119												5	3	0					5119
5262												6	4	1					5262
5406												7	5	2					5406
5473												8							5473
5550													6	3	0				5550
5699													7	4	1				5699
5854													8	5	2				5854
6013													9	6	3	0			6013
6207														7	4	1			6207
6402														8	5	2			6402
6606														9	6	3	0		6606
6818															7	4	1		6818
7036															8	5	2		7036
7260															9	6	3		7260
7492																7	4		7492
7731																	8	5	7731
7979																	9	6	7979
8233																		7	8233
8494																		8	8494
8768																		9	8768

Salarisschalen onderzoeker in opleiding (oio)

	euro's per 01-01-2010	euro's per 01-02-2012
Oio-1	2037	2057
Oio-2	2376	2400
Oio-3	2487	2512
Oio-4	2610	2636

Minimumbedrag vakantie-uitkering (opbouw per maand bij fulltime dienstverband):
€ 132,57

Salaristabel instroombanen

1e jaar	100% WML
2e jaar	110% WML
3e jaar	120% WML
4e jaar	130% WML

Salaristabel doorstroombanen

1e jaar	130% WML
2e jaar	140% WML
3e jaar	150% WML

WML = wettelijk minimumloon

Bijlage 2. SENIOERENREGELING ONDERZOEKINSTELLINGEN (SROI)

1. Inleiding

Van 1 april 2007 tot 1 februari 2012 hebben de WVOI-werkgevers een 'Seniorenregeling op maat' (SROI-2007). De werknemer die op 1 juni 2012 de leeftijd van 59 jaar heeft bereikt, kan gebruik (blijven) maken van de SROI-2007. Dit is onderdeel van de afspraken over de overgangsregeling als bedoeld in artikel 14.6.

Aan de werknemer die gedurende de looptijd van de voorgaande seniorenregeling (tot 1 april 2007) is ingestroomd, worden alle rechten die uit deze oude regeling voortvloeien, gegarandeerd tot aan het 65^e jaar. De voorgaande Seniorenregeling Onderzoekinstellingen is opgenomen in de CAO-OI 2005-2006.

2. Inhoud van de SROI-2007

Senioren dagen

Werknemers kunnen vanaf 59 jaar tot in beginsel 65 jaar hun feitelijke werktijd per week terugbrengen. Hiervoor stelt de werkgever maximaal 156 seniorendagen beschikbaar. Voor deeltijders geldt dit aantal dagen naar rato van de omvang van hun dienstverband. Deze seniorendagen kunnen alleen in het kader van de seniorenregeling worden ingezet.

Over een seniorendag in het kader van deze regeling wordt 85% brutosalaris doorbetaald.

Percentage werktijdvermindering

De seniorenverlofdagen kunnen alleen opgenomen worden in de weekvariant (bijlage 3 Cao-OI), waarbij de werknemer minimaal 50% van de op het moment van deelname geldende werktijd per week aanwezig dient te zijn, behoudens zwaarwegende bedrijfsbelangen.

Gebruik van de FPU-regeling

De werknemer houdt het recht om tijdens het gebruik van de SROI-2007 vrijwillig met FPU te gaan.

Echter, deelnemers aan de SROI-2007 die vanwege overgangsrecht nog een recht hebben op een FPU-uitkering met een uitkeringsniveau van 100% van de FPU-grondslag, zijn verplicht om daarvan gebruik te maken voor het percentage van de werktijd waarvoor van de SROI-2007 gebruik wordt gemaakt.

Afspraak over deelname

Wanneer de werknemer start met het opnemen van het saldo seniorendagen en aldus de overeengekomen afspraak over deelname effectueert, treden de gevolgen die aan deelname aan de SROI-2007 verbonden zijn, zoals weergegeven onder 3, in werking.

Toepassing van de regeling geschiedt op basis van een afspraak, waarbij het initiatief tot gebruik van deze regeling zowel door de werknemer als door de werkgever kan worden genomen. Alleen wegens zwaarwegende bedrijfsorganisatorische redenen kan deelname aan deze seniorenregeling of de keuze van de werknemer met betrekking tot de werktijdvermindering en de concrete invulling ervan worden geweigerd.

3. Gevolgen voor overige arbeidsvoorwaarden/aanspraken

1. De opname van de seniorendagen wordt aangemerkt als buitengewoon verlof met gedeeltelijk (85%) behoud van bezoldiging over die tijd. De werkgever zal zorgdragen voor de doorbetaling van de verschuldigde premies aan de Stichting Pensioenfonds ABP op basis van het oorspronkelijke dienstverband voor zowel het werkgeversdeel als het werknemersdeel.
2. Alle aan de bezoldiging gerelateerde financiële aanspraken blijven berekend op basis van de bezoldiging die de werknemer genoten zou hebben wanneer hij niet van de regeling gebruik zou maken. Dit betekent dat zaken als pensioenuitkering, vakantie-uitkering en eindejaarsuitkering niet wijzigen als gevolg van het deelnemen aan deze SROI-2007.

3. De deelnemer aan de SROI-2007 houdt een basisverlofaanspraak van 338 vakantieverlofuren²².
Alle eventuele leeftijdsuren en de 60+-regeling (half uur korter werken per dag) moeten worden ingeleverd vanaf het moment van deelname aan de SROI-2007.
4. Onverminderd de bestaande Regeling/Gedragscode Nevenwerkzaamheden op instellingsniveau worden alle nieuwe inkomsten uit arbeid die de werknemer verwerft naast zijn verminderde dienstbetrekking in verband met deze regeling, gekort op de bezoldiging tot maximaal de bezoldiging die wordt doorbetaald over de seniorendag (= 85%). Er blijft dus altijd recht bestaan op de bezoldiging die behoort bij de omvang van het dienstverband minus de seniorendagen.
5. Indien de werknemer de in het kader van deze SROI-2007 beschikbaar gestelde seniorendagen niet geheel gebruikt dan wel er voor kiest in het geheel geen gebruik te maken van deze regeling, kan op geen enkele andere wijze aanspraak op de seniorendagen worden gemaakt. Uitbetaling zal in geen enkel geval plaatsvinden.
6. Bij ziekte op een seniorendag vindt geen compensatie plaats. Aanspraken bij ziekte en arbeidsongeschiktheid worden gebaseerd op de bezoldiging (85%) ingevolge deze SROI-2007.

4. Randvoorwaarden

1. De werknemer moet direct voorafgaand aan deelname aan deze regeling een aaneengesloten ABP-diensttijd hebben van ten minste vijf jaar en ten minste vijf jaar in dienst zijn bij een van de WVOI-instellingen, inclusief de hierbij aangesloten werkgevers naar burgerlijk recht, waarbij de regelgeving van het ABP bepalend is.
2. De werknemer kan vanaf 59 jaar tot 65 jaar op elk moment instappen in deze regeling, met dien verstande dat alle in deze regeling genoemde spelregels onverkort van toepassing blijven.
3. Wanneer van de SROI-2007 gebruik is gemaakt, is uitbreiding van de werktijd of terugkeer naar de volledige werktijd niet mogelijk.
4. Voor de omvang van de werktijdvermindering als gevolg van gebruik van de SROI-2007 ontstaat aansluitend geen recht op een werkloosheidsuitkering.

5. Procedure

1. De werknemer die van deze regeling gebruik wil maken moet zijn voorstel hiertoe ten minste twee maanden voor de gewenste ingangsdatum schriftelijk aan de werkgever kenbaar maken.
2. Met de betrokken werknemer wordt vervolgens een overeenkomst gesloten waarin de afspraken met betrekking tot de werktijdvermindering worden vastgelegd. Tevens worden ook afspraken opgenomen over de ontwikkeling van de activiteiten in de functie. Afspraken kunnen ook gericht zijn op geleidelijke vermindering van de eindverantwoordelijkheid, naar een positie waarin andere accenten binnen de functie gelden.
Indien noodzakelijk worden in het kader van de overeengekomen functiewijziging ook afspraken gemaakt over opleiding en scholing.
3. De voornoemde overeenkomst kan alleen wegens zwaarwegende redenen en met instemming van beide partijen worden gewijzigd.

6. Hardheidsclausule seniorenregeling

Van het bepaalde in deze regeling kan in bijzondere gevallen, ten gunste van de werknemer, worden afgeweken, ingeval naar het oordeel van de werkgever deze regeling niet voorziet in de bijzondere omstandigheden van het individuele geval.

²² De omvang van het dienstverband bij aanvang van de SROI-2007 is bepalend voor de basisverlofaanspraak.

Bijlage 3. Toelichting en nadere uitwerking Vakantieverlof

1. Algemeen

De vormgeving van vakantie en arbeidsduurverkortings, zoals vastgelegd in de Cao-OI 2002-2003 is per 1 januari 2004 vervat in één regeling vakantieverlof waarin vakantieverlof en ADV zijn samengevoegd tot één verlofaanspraak: het vakantieverlof. Daarmee is het onderscheid tussen vakantieverlof en ADV vervallen. Wel dient te worden voldaan aan de dwingend wettelijke bepalingen met betrekking tot vakantieverlof.

- Het volume vakantieverlof bedraagt bij een volledig dienstverband en een volledige (d.i. 40-urige) feitelijke werkweek, 338 uur per jaar en kan met inachtneming van het in de Cao-OI en in het bijzonder in deze regeling bepaalde, flexibel en op maat worden ingezet.
- Het vakantieverlof wordt opgehoogd met de leeftijdsuren zoals vermeld in artikel 5.1 van de Cao-OI.
- Van het vakantieverlof dient jaarlijks ten minste 130 uur te worden opgenomen in de vorm van vakantie, met inachtneming van het bepaalde in hoofdstuk 5 van de Cao-OI.

2. Varianten

De werknemer kan jaarlijks en afhankelijk van de gekozen variant, maximaal 208 uur (eventueel te vermeerderen met leeftijdsuren) vakantieverlof flexibel en op maat inzetten in de volgende varianten.

a. Jaarvariant

Uitgangspunt is een feitelijk te werken aantal uren van maximaal veertig uur per week, met een saldo van 338 uur verlof. Dit vakantieverlof kan in overleg met de werkgever door het jaar heen door de werknemer worden opgenomen.

b. Weekvariant

Uitgangspunt is een werktijdvermindering in een vast patroon per week of cluster van weken. Afhankelijk van de gekozen weekvariant dient de werknemer vakantieverlof in te leveren. Zie hiervoor de rekenvoorbeelden elders in deze bijlage.

3. Procedurele bepalingen

- De keuze voor invulling wordt per kalenderjaar vastgesteld en per kalenderjaar geconsumeerd.
- Het verzoek van de werknemer moet evenwel passen binnen het kader van de afspraken met de werknemersorganisaties op instellingsniveau of met de ondernemingsraad.
- Van het verzoek van de werknemer kan binnen het kader van de regeling door de werkgever worden afgeweken wanneer dringende redenen van dienstbelang dat noodzakelijk maken.
- Binnen het kader van deze regeling kunnen met de werknemersorganisaties op instellingsniveau of met de lokale ondernemingsraad (een en ander ter keuze van de werkgever) op grond van rooster- en werktijdregelingen met het oog op eisen van bedrijfsvoering afspraken worden gemaakt (instemmingsrecht) over de toepassing van de varianten voor bepaalde groepen/functies. Op het niveau van de ondernemingsraad is algehele uitsluiting van een variant geen onderwerp van overleg.
- Over de afspraken en de toepassing van de varianten wordt op WVOI-niveau jaarlijks achteraf aan de werknemersorganisaties gerapporteerd.
- Indien de werkgever het voornemen heeft om een variant voor een hele categorie werknemers uit te sluiten, is dit onderwerp van overleg op WVOI-niveau.
- De keuze voor inzet van vakantieverlof in de week- of jaarvariant dient per kalenderjaar te worden gemaakt.

4. Overige bepalingen

Arbeidsongeschiktheid

- Indien de werknemer ziek/arbeidsongeschikt is op een verlofdag die op basis van een voor de weekvariant gemaakte keuze is ingeroosterd, dan worden deze vakantieverlof-uren niet afgeboekt.

Seniorenregeling

- Bij gebruikmaking van de SROI-2007 vervallen de leeftijdsuren en kan geen gebruik meer worden gemaakt van de 60+-regeling vanaf het moment van deelname aan de SROI-2007.

5. Overgangsbepaling

1. Werknemers die op 31 december 2003 in dienst waren van de werkgever en die oude rechten ontlenen aan de ADV-regeling zoals die gold voor 1 augustus 1998, behouden deze rechten. Het gaat daarbij in het bijzonder om werknemers die de mogelijkheid hadden om ADV in vast salaris om te zetten via een ophoging van het percentage dienstverband.
2. Bij wijziging van de omvang van het dienstverband van een werknemer die gebruikmaakt van één van de overgangsbepalingen, kan door hem op de overgangsbepalingen geen beroep meer worden gedaan en geldt de per 1 januari 2004 geldende regeling vakantieverlof.

6. Rekenvoorbeelden

Omvang dienstverband/ aanstellings- omvang	Volledige feitelijke werkweek & naar rato	Totaal vakantie- verlof (in uren) <i>exclusief leeftijdsuren</i>	Verplicht op te nemen als vakantie (in uren)	Vrij inzetbare uren
38 uur	40-urig	338	130	208
34,2 uur	36-urig	304,2	117	187
30,4 uur	32-urig	270,4	104	166
19 uur	20-urig	169	65	104

Toepassing weekvariant: de werknemer die kiest voor een feitelijke werkweek van 36 uur (per week 4 werkdagen van 9 uur of de ene week 4 dagen van 8 uur en de andere week 5 dagen van 8 uur) en een arbeidsduur heeft van 38 uur, dient jaarlijks $52 \times 4 \text{ uur} = 208 \text{ uur}$ (d.i. het verschil tussen 36 uur en 40 uur) van zijn vakantieverlofaanspraak af te schrijven. Anderzijds dient deze werknemer bij opname van een week vakantie dan ook alleen de feitelijk te werken uren af te schrijven (i.c. 36 uur).

Hoofregel bij alle berekeningen: de feitelijke werktijd en de omvang van het dienstverband dienen, t.b.v. de basisvakantieverlofaanspraak van 338 uur, altijd conform de verhouding 40/38 tot elkaar te staan. Wanneer dit niet het geval is, vindt er een correctie op de basisvakantieverlofaanspraak plaats. Onderstaande voorbeelden verduidelijken deze hoofregel.

Voorbeeld 1

Werknemer heeft een formeel dienstverband/aanstellingsomvang van 20 uur.

Vakantieverlofaanspraak op jaarbasis $\Rightarrow 20/38 \times 338 = 177,8 \text{ uur}$ die hij krijgt mits hij $20/38 \times 40 \text{ uur} = 21,05 \text{ uur}$ per week werkt.

Als diegene dus een feitelijke werkweek van maar 20 uur heeft, moet er een correctie plaatsvinden en wordt er $52 \times 1,05 \text{ uur}$ van $177,8 \text{ uur}$ afgetrokken. Zijn vakantieverlofaanspraak is dus 124 uur ($123,2$ wordt afgerond naar boven in hele uren).

Voorbeeld 2

Werknemer heeft een formeel dienstverband/aanstellingsomvang van 19 uur.

Vakantieverlofaanspraak op jaarbasis $\Rightarrow 19/38 \times 338 = 169$ uur die hij krijgt mits hij $19/38 \times 40$ uur = 20 uur per week werkt.

Als diegene dus een feitelijke werkweek van 20 uur heeft, is zijn vakantieverlofaanspraak 169 uur en vindt er geen correctie plaats.

Voorbeeld 3

Werknemer heeft een formeel dienstverband/aanstellingsomvang van 32 uur.

Vakantieverlofaanspraak op jaarbasis $\Rightarrow 32/38 \times 338 = 284,6$ uur die hij krijgt mits hij $32/38 \times 40$ uur = 33,68 uur per week werkt.

Als diegene dus een feitelijke werkweek van maar 32 uur heeft, moet er een correctie plaatsvinden en wordt er $52 \times 1,68$ uur van 284,6 uur afgetrokken. Zijn vakantieverlofaanspraak is dus 198 uur (197,24 wordt afgerond naar boven in hele uren).

Voorbeeld 4

Werknemer heeft een formeel dienstverband/aanstellingsomvang van 30,4 uur.

Vakantieverlofaanspraak op jaarbasis $\Rightarrow 30,4/38 \times 338 = 270,4$ uur die hij krijgt mits hij $30,4/38 \times 40$ uur = 32 uur per week werkt.

Als diegene dus een feitelijke werkweek van 32 uur heeft, is zijn vakantieverlofaanspraak dus 271 uur (270,4 wordt afgerond naar boven in hele uren).

- Bijlage 4. - Overlegprotocol WVOI - Centrales van overheidspersoneel per 1 oktober 2003**
- **Faciliteiten voor centrales en ondernemingsraden**
 - **Rechtsbescherming leden LO**
 - **Artikel 4.5 WHW**
 - **Middelen OCW**

Overwegende:

- dat bij de decentralisatie van het arbeidsvoorwaardenbeleid in 1999 het arbeidsvoorwaardenoverleg op WVOI-niveau is ingevuld, waarbij het reeds bestaande arbeidsvoorwaardenoverleg op instellings- en werkgeversniveau ongewijzigd werd gelaten;
- dat nadien de rol van het overleg met werknemersorganisaties op instellingsniveau is afgenomen ten gunste van het overleg op WVOI-niveau;
- dat het gewenst is over de inhoud van het overleg met de verschillende overlegtafels over arbeidsvoorwaardenbeleid en de bevoegdheden van die tafels hernieuwde afspraken te maken,

komen partijen, de Werkgeversvereniging Onderzoekinstellingen enerzijds en de werknemersorganisaties: ABVAKABO FNV, AC/FBZ, VAWO/CMHF en CNV Publieke Zaak anderzijds, overeen als volgt:

Artikel 1 Definities

1. Overleg op WVOI-niveau: het overleg van de WVOI met hierboven genoemde werknemersorganisaties;
2. Overleg op instellingsniveau: het overleg van de afzonderlijke instellingen met de hierboven genoemde werknemersorganisaties in het Lokaal overleg (LO);
3. Overleg op werkgeversniveau: het overleg van de afzonderlijke werkgevers met de (centrale) ondernemingsraad;
4. Instelling: de instelling als bedoeld in artikel 1.1, achtste lid, van de Cao-OI;
5. Werkgever: de rechtspersoon als bedoeld in artikel 1.1, achttiende lid, van de Cao-OI;
6. WHW: de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek;
7. Cao-OI: Cao-Onderzoekinstellingen.

Artikel 2 Uitgangspunten en looptijd

1. Het overleg tussen de instellingen en de werknemersorganisaties wordt gevoerd met inachtneming van het bepaalde bij of krachtens hoofdstuk 4 van de WHW.
2. Het overleg tussen de werkgevers en de (C)OR wordt gevoerd met inachtneming van het bepaalde bij of krachtens de WOR en andere wettelijke voorschriften, alsmede van hetgeen de WVOI of de instellingen krachtens dit protocol met de werknemersorganisaties zijn overeengekomen omtrent de overlegbevoegdheid.
3. Dit protocol is voor onbepaalde tijd overeengekomen. Tussentijdse wijziging is mogelijk met instemming van cao-partijen. Opzegging is, met inachtneming van een opzegtermijn van drie maanden, mogelijk tegen de datum waarop de op het moment van opzegging geldende Cao-OI eindigt. Indien deze overeenkomst door een der partijen wordt opgezegd, vindt er open en reëel overleg plaats over de inhoud van een nieuwe overeenkomst.

Artikel 3 Relatie tot de Cao-OI

Dit protocol maakt deel uit van de Cao-OI.

Artikel 4 Het overleg op WVOI-niveau

1. Het overleg op WVOI-niveau betreft de aangelegenheden van algemeen belang voor de algemene rechtstoestand van de werknemers in dienst van de instellingen, met inbegrip van de regeling van de rechtspositie als bedoeld in artikel 4.5 van de WHW, voor zover deze voor werknemers van de instellingen eensluidend in de Cao-OI wordt overeengekomen.
2. In het overleg op WVOI-niveau kan worden overeengekomen dat de regeling of nadere regeling van de rechtspositie van de werknemers geschiedt in het overleg op instellings- of werkgeversniveau.

3. Het overleg op WVOI-niveau wordt gevoerd op verzoek van de WVOI, dan wel op verzoek van een of meer werknemersorganisaties.

Artikel 5 Het overleg op instellingsniveau

1. Het overleg op instellingsniveau betreft:
 - a. de algemene gang van zaken binnen de instellingen;
 - b. het vaststellen van een Sociaal Beleidskader en van sociale plannen;
 - c. regelingen waarover op grond van de Cao-OI overleg op instellingsniveau plaatsvindt;
 - d. de bestemming van decentrale arbeidsvoorwaardengelden.
2. In het overleg op instellingsniveau kan worden overeengekomen dat over een onderwerp als genoemd in artikel 5 lid 1 overleg plaatsvindt op werkgeversniveau, tenzij in het overleg op WVOI-niveau uitdrukkelijk is overeengekomen dat een onderwerp uitsluitend op instellingsniveau besproken mag worden.
3. Het overleg op instellingsniveau wordt gevoerd op verzoek van het bestuur van de betreffende instelling, dan wel op verzoek van een of meer werknemersorganisaties en vindt ten minste tweemaal per jaar plaats.

Artikel 6 Besluitvorming

Voorgenomen besluiten over aangelegenheden als bedoeld in de artikelen 4 en 5 worden niet ten uitvoer gelegd voordat daarover met een meerderheid van de werknemersorganisaties overeenstemming is bereikt, voor zover zij betrekking hebben op:

- a. de vaststelling, wijziging of intrekking van een regeling met rechten en/of plichten van (groepen van) werknemers;
- b. de bestemming van decentrale arbeidsvoorwaardengelden.

Artikel 7 Geschillen

1. Geschillen tussen partijen in het overleg op WVOI-niveau alsmede geschillen tussen de instellingen en de werknemersorganisaties in het overleg op instellingsniveau, kunnen door ieder der partijen aan de betreffende overlegtafels, en voor zover betrekking hebbend op de deelneming aan, de aard, de inhoud en/of de organisatie van dat overleg, worden voorgelegd aan een door cao-partijen in te stellen geschillencommissie.
2. Geschillen tussen partijen in het overleg op instellingsniveau worden eerst aan de geschillencommissie voorgelegd, nadat het overleg op WVOI-niveau daarmee heeft ingestemd.
3. De geschillencommissie bestaat uit drie personen. De voorzitter wordt aangewezen door de WVOI en de werknemersorganisaties gezamenlijk. Van de overige leden wordt er één aangewezen door de WVOI en één door de werknemersorganisaties gezamenlijk.
4. Een advies van de geschillencommissie is bindend voor zover partijen in het geschil vooraf gezamenlijk hebben aangegeven het advies als bindend aan te merken.
5. De geschillencommissie brengt uiterlijk twee maanden nadat het geschil aan haar is voorgelegd, advies uit.
6. Deze geschillenregeling is niet van toepassing op geschillen tussen werkgever(s) en individuele of groepen werknemers over de uitleg, toepassing of naleving van de Cao-OI.

Artikel 8 Inhoud van het overleg op werkgeversniveau

1. Onverminderd het bepaalde bij of krachtens de WOR en andere wettelijke voorschriften betreft het overleg op werkgeversniveau aangelegenheden ten aanzien waarvan in het overleg op WVOI- of instellingsniveau is overeengekomen dat zij onderwerp van overleg op werkgeversniveau zijn.
2. Indien het overleg op werkgeversniveau voorstellen betreft met betrekking tot de bestemming van decentrale arbeidsvoorwaardengelden, dan wel een voorgenomen besluit tot vaststelling, wijziging of intrekking van een regeling met rechten en/of verplichtingen van (groepen van) werknemers, behoeft de werkgever de instemming van de (C)OR als bedoeld in artikel 27 WOR.
3. In geval van geschillen tussen de werkgever en de COR over een aangelegenheid als bedoeld in het eerste lid is de geschillenregeling van de WOR onverkort van toepassing.

=====

Aanvulling bijlage 4

FACILITEITEN VOOR CENTRALES EN ONDERNEMINGSRADEN

De werkgever verleent de Centrales faciliteiten die zij bij het verrichten van activiteiten binnen de instellingen redelijkerwijs nodig hebben. Onder deze faciliteiten wordt onder andere verstaan: 'het kosteloos beschikbaar stellen van zaalruimte ten behoeve van het beleggen van ledenvergaderingen' en 'het zoveel mogelijk in de gelegenheid stellen van leden om deze bij te wonen'. Verder wordt hieronder verstaan: het gebruik maken van kopieervoorzieningen, publicatieborden en de interne post.

Over faciliteiten voor ondernemingsraden worden op werkgeversniveau afspraken gemaakt.

RECHTSBESCHERMING LEDEN LO

De werkgever draagt er zorg voor dat de leden en gewezen leden van het Lokaal overleg niet uit hoofde van hun lidmaatschap van dit overleg worden benadeeld in hun (rechts)positie in de instelling.

ARTIKEL 4.5 WHW

1. Met inachtneming van bij of krachtens Algemene Maatregel van Bestuur gestelde regels als bedoeld in het tweede en derde lid regelt het instellingsbestuur van een openbare instelling de rechtspositie van het personeel en draagt het instellingsbestuur van een bijzondere instelling zorg voor de regeling van de rechtspositie van het personeel.
2. Bij Algemene Maatregel van Bestuur onderscheidenlijk bij of krachtens Algemene Maatregel van Bestuur kunnen voorschriften worden vastgesteld betreffende:
 - a. salarisschalen en uitgangspunten waaraan een door het instellingsbestuur in te richten functiewaarderingssysteem moet voldoen, onderscheidenlijk;
 - b. rechten en plichten van het personeel en het instellingsbestuur bij ziekte, bevalling, zwangerschap, arbeidsongeschiktheid en ontslag, voor zover bij wet voorgeschreven rechten en verplichtingen te boven gaan, dan wel de voorwaarden waaronder het instellingsbestuur deze rechten en plichten zelf regelt dan wel voor de regeling daarvan zorg draagt.
3. Bij Algemene Maatregel van Bestuur kunnen voorschriften worden vastgesteld betreffende algemene arbeidsduur.
4. Onder regeling van de rechtspositie als bedoeld in het eerste lid wordt tevens begrepen het vaststellen van bepalingen inzake benoeming, schorsing, disciplinaire maatregelen en ontslag van personeel. De bepalingen omtrent ontslag mogen het personeel van de openbare instellingen niet minder rechten verschaffen dan die welke voor werknemers met een arbeidsovereenkomst voortvloeien uit de bepalingen van dwingend recht van de zevende titel A van Boek 7A van het Burgerlijk Wetboek.
5. Over de regelingen, bedoeld in het eerste en vierde lid, alsmede over andere aan-gelegenheden van algemeen belang voor bijzondere rechtstoestand van het personeel van de desbetreffende instelling, wordt, behoudens het bepaalde in artikel 10.22 eerste lid, en artikel 12.14, derde lid, door of namens het instellingsbestuur overleg gevoerd met de daarvoor in aanmerking komende vakorganisaties van overheids- en onderwijspersoneel, op een met deze schriftelijk overeengekomen wijze. In geval van een geschil over de deelneming aan het overleg, bedoeld in vorige volzin, alsmede in geval van een geschil over de aard, de inhoud en de organisatie van het overleg leggen de betrokken partijen het geschil voor aan een geschillencommissie. Deze geschillencommissie bestaat uit drie personen, die door de partijen gezamenlijk worden aangewezen. De uitspraak van de geschillencommissie heeft bindende kracht.

MIDDELEN OCW

1. De huidige OCW middelen voor werknemersorganisaties blijven nadat zij zijn toegevoegd aan de lumpsum van de instellingen beschikbaar voor de werknemersorganisaties.
2. Indexering van het aan de werknemersorganisaties uit te betalen bedrag vindt plaats aan de hand van de afgeleide consumentenprijsindex van het CBS van het voorgaande jaar.

3. De instellingen zullen hun aandeel rechtstreeks aan de SSCC (Stichting Samenwerkende Centrales in het Centraal Overlegorgaan Personeelszaken Wetenschappelijk Onderwijs) overmaken, uiterlijk 1 juli van elk jaar.
4. Jaarlijks overlegt SSCC een accountantsverklaring aan de WVOI.
5. Deze regeling gaat in op 1 januari 2007 en wordt zolang het convenant decentralisatie arbeidsvoorwaardenvorming onderzoekinstellingen d.d. 1 juni 1999 van kracht is, stilzwijgend verlengd.

Bijlage 5. Tenure Track

1. Definitie

Onder Tenure track wordt verstaan: Het formeel vastgelegde traject vanuit een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd van maximaal zes jaar met een talentvolle gepromoveerde academicus ter beoordeling van de vraag of aansluitend met betrokkene een dienstverband voor onbepaalde tijd zal worden aangegaan.

2. Afspraken

In de afspraken over een Tenure track wordt duidelijk vastgelegd:

- a. hoe het in het eerste lid genoemde traject kan leiden tot een dienstverband voor onbepaalde tijd in een hogere wetenschappelijke functie;
- b. de duur van het traject;
- c. de beoordelingsprocedure en de beoordelingscriteria;
- d. de gevolgen van een positieve of negatieve beoordeling.

3. Beslissing over omzetting

De beslissing over al dan niet omzetting in een dienstverband voor onbepaalde tijd wordt ruim, ten minste één jaar, voor het einde van de overeengekomen periode genomen.

4. Flankerend beleid

Wanneer het traject niet leidt tot een dienstverband voor onbepaalde tijd is artikel 2.10 Cao-OI van toepassing.

Bijlage 6. Arbeidsvoorwaarden Op Maat (AVOM)

Vooraf

De AVOM-regeling biedt werknemers mogelijkheden om, binnen de mogelijkheden van een efficiënte en effectieve bedrijfsvoering (zie artikel 8), keuzen te maken met betrekking tot de samenstelling van hun arbeidsvoorwaardenpakket. Deelname aan het systeem is vrijwillig. Wie tevreden is met de samenstelling van het standaardpakket kan die samenstelling dus zo laten als die is.

Het principe van het systeem is dat enerzijds ten opzichte van het standaardpakket arbeidsvoorwaarden iets wordt ingeleverd (bronnen) om anderzijds een ander onderdeel van dat pakket uit te breiden (doelen).

1. Definities

bronnen:	de arbeidsvoorwaarden die worden ingebracht;
doelen:	de arbeidsvoorwaarden die worden verworven;
bezoldiging:	zie Cao-OI artikel 1.1 lid 2;
salaris:	zie Cao-OI artikel 1.1 lid 16;
salaris per uur:	zie Cao-OI artikel 1.1 lid 18.

2. Wie kan er mee doen en in welke mate?

Aan de regeling AVOM kan iedere werknemer deelnemen, tenzij bij het effectueren van de AVOM-keuze het resterende dienstverband korter dan zes maanden duurt en er geen uitzicht is op verlenging. Deze voorwaarde is niet van toepassing op het moment dat vakantieverlofuren als bron worden ingezet voor het doel geld.

De AVOM-keuze kan één keer per jaar worden gemaakt. Hiervan kan op lokaal niveau ten gunste van de werknemer worden afgeweken.

Bij degenen die niet werkzaam zijn voor de volledige arbeidsduur wordt het in te zetten aantal uren berekend naar rato van de overeengekomen arbeidsduur. (Deeltijders vermenigvuldigen met aanstellingsomvang, voor deelnemers aan de SROI en Ouderschapsverlof vermenigvuldigen met overeengekomen aanwezigheidspercentage).

3. De bronnen

AVOM kent de volgende bronnen:

Bron 1: vakantieverlofuren;

Bron 2: brutosalaris.

3.1 Ad bron 1 vakantieverlofuren

De inbreng van vakantieverlofuren geschiedt op basis van een schriftelijke afspraak.

Vakantieverlofuren kunnen worden ingebracht met een minimum van zestien uur en een maximum van tachtig uur per jaar. Het resterend saldo over een jaar moet bij een volledige arbeidsduur ten minste 160 vakantieverlofuren bedragen, waarbij naast toekomstig verlof ook reeds opgebouwd verlof kan worden ingezet. Bij degenen die niet werkzaam zijn voor de volledige arbeidsduur worden het minimum en maximum aantal in te zetten uren alsmede het resterend saldo vakantieverlofuren berekend naar rato van de overeengekomen arbeidsduur.

Indien de inbreng van vakantieverlofuren tot doel heeft de verwerving van de doelen fiets-privé of studiekosten (zie paragraaf 4) kunnen op het moment van keuze, de vakantieverlofuren voor de komende drie jaar worden ingebracht.

De bron vakantieverlofuren kan niet worden ingezet voor het doel reiskosten woon-werkverkeer of voor het doel vakbondscontributie.

De werknemer die aantoonbaar gebruikmaakt van reguliere kinderopvang kan zestien extra vakantieverlofuren laten uitbetalen.

3.2 Ad bron 2 brutosalaris

De inbreng van brutosalaris geschiedt op basis van een schriftelijke afspraak over verlaging van het brutomaandsalaris met een vast bedrag.

De werknemer heeft daarbij de volgende keuzen:

- verlaging gedurende een periode van één of twaalf maanden met ingang van de maand waarin de AVOM-keuze ingaat. Indien de datum van ingang gevolgen heeft voor pensioen of sociale zekerheid is keuze voor een andere ingangsdatum mogelijk;
- verlaging van het brutosalaris in de maand dat het vakantiegeld wordt uitbetaald;
- indien de inbreng van brutosalaris tot doel heeft de verwerving van de fiets-privé of studiekosten (zie paragraaf 4) kan de periode ook 24 of 36 maanden zijn met ingang van de maand waarin de AVOM-keuze ingaat, of kan de verlaging plaatsvinden in de maand mei of december van twee of drie opeenvolgende jaren.
- indien de inbreng van brutosalaris tot doel heeft de verwerving van het doel reiskosten woon-werkverkeer kan deze keuze, indien de werknemer dat desgevraagd jaarlijks aangeeft, over meerdere jaren doorlopen. De verlaging vindt plaats met ingang van de maand waarin de AVOM-keuze ingaat en wordt beëindigd wanneer de grondslag voor dit doel vervalst dan wel wanneer de werknemer aangeeft niet meer van dit doel gebruik te willen maken.

Aan deze keuzen zijn de volgende voorwaarden gesteld:

- de periode kan zich niet uitstrekken na de einddatum van het dienstverband;
- de na verlaging resterende som van brutosalaris en toelagen per maand mag niet minder bedragen dan het wettelijk minimumloon;
- een afspraak over verlaging van het brutosalaris leidt tot een lagere vakantie-uitkering, maar deze afspraak mag niet leiden tot een vakantie-uitkering lager dan het minimumbedrag vakantie-uitkering;
- de inbreng van de bron brutosalaris ten behoeve van het doel reiskosten woon-werkverkeer is alleen mogelijk met een vaste verlaging in iedere maand.

4. De doelen

AVOM kent de volgende doelen:

Doel 1: Vakantieverlofuren;

Doel 2: Geld;

Doel 3: Vermindering reiskosten woon-werkverkeer/fiets-privé;

Doel 4: Vermindering eigen bijdrage studiekosten;

Doel 5: Vakbondscontributie;

Doel 6: Levensloop.

4.1 Ad doel Vakantieverlofuren

Het maximaal te verwerven aantal vakantieverlofuren bedraagt tachtig uur per jaar (deeltijders: naar rato omvang dienstverband). De reguliere regels voor het opnemen van verlof (verjaring, afstemming met leidinggevende etc.) zijn van toepassing.

4.2 Ad doel Geld

Het maximaal aantal uit te betalen vakantieverlofuren bedraagt 120 uur per jaar (deeltijders: naar rato omvang dienstverband). Inzake de uitbetaling van meer dan tachtig uur doch maximaal 120 uur wordt vóór 1 januari van ieder jaar in overleg met de meest gereede ondernemingsraad besloten tot het openstellen van uitbetaling van deze uren over te gaan. Een dergelijk besluit kan genomen worden ten aanzien van groepen medewerkers danwel een geheel organisatie-onderdeel.

Het resulterende bedrag wordt uitbetaald met het brutosalaris over de maand waarin de AVOM-keuze ingaat.

Voor de functies in schaal 16, 17 en 18 is verkoop van verlofuren mogelijk tot een maximum van tweehonderd uur. Voor schaal 15 wordt eveneens de mogelijkheid tot verkoop van meer uren gecreëerd waarbij geldt dat over de uitbetaling van maximaal tweehonderd vakantieverlofuren vóór 1 januari van ieder jaar met instemming van de meest gereede ondernemingsraad wordt besloten.

Voor alle medewerkers waarvoor de verkoopmogelijkheid tot maximaal tweehonderd uur mogelijk is, gelden de volgende randvoorwaarden:

- verkoop van meer dan tachtig uur is alleen aan de orde in het kader van vermindering van de verlofstuwmeerproblematiek;
- verkoop van meer dan tachtig uur (per persoon, per kalenderjaar) behoeft instemming van twee partijen (medewerker en leidinggevende);
- feitelijke deelname aan deze verruimde AVOM vindt alleen plaats indien het binnen de vigerende (kabinets)richtlijnen voor topinkomens past.

Werknemers die voor hun kinderen aantoonbaar gebruik maken van reguliere kinderopvang kunnen binnen AVOM zestien extra vakantieverlofuren laten uitbetalen.

4.3 Ad doel Vermindering reiskosten woon-werkverkeer & fiets-privé

4.3.1 Verlaging eigen bijdrage kosten woon-werkverkeer en fiets-privé

Dit AVOM-doel biedt de werknemer twee alternatieven:

- a. een verhoging van de onbelaste vergoeding voor woon-werkverkeer.

Werknemers voor wie de kosten van woon-werkverkeer geheel of ten dele voor eigen rekening komen, kunnen, binnen de geldende fiscale grenzen, de onbelaste vergoeding voor woon-werkverkeer ophogen met een bedrag gelijk aan het verschil tussen de fiscaal vrijgestelde vergoeding voor woon-werkverkeer en een eventueel van de werkgever ontvangen tegemoetkoming in de kosten daarvan. De hoogte van het fiscaal vrijgestelde bedrag is afhankelijk van het aantal reisdagen en de afstand woon-werkverkeer. Het gebruik van dit doel is beperkt tot een enkele reisafstand woon-werkverkeer per dag, gemeten via de ANWB-routeplanner (snelste route), met een ondergrens van € 5,00 per maand voor uitbetaling van deze aanspraak.

Bij langdurige ziekte wordt dit per de eerste van de maand volgend op de maand van ziekmelding stopgezet.

- b. Fiets-privé: zie 4.3.2 t/m 4.3.6.

4.3.2 Beperking deelnemers

Het doel fiets-privé staat niet open voor degenen die dit doel eerder hebben gekozen in het lopende kalenderjaar of de twee daaraan voorafgaande kalenderjaren.

4.3.3 Keuze fiets, accessoires en verzekering

De werknemer die van dit doel gebruik wenst te maken, bepaalt binnen bepaalde voorwaarden zelf zijn keuze met betrekking tot de aan te schaffen fiets, accessoires en verzekering.

Hiervoor gelden de volgende voorwaarden:

1. indien de cataloguswaarde van de aan te schaffen fiets hoger is dan de fiscale vrijstelling wordt het meerdere in de maand waarin de AVOM-keuze ingaat met de werknemer verrekend door een inhouding op het nettosalaris;
2. de waarde van accessoires (bijv. regenkleding, onderhoudsbeurten, sloten of kinderzitjes) mag niet meer dan € 82,- per kalenderjaar bedragen, in combinatie met de fietsaanschaf;
3. het dient te gaan om een gangbare fietsverzekering.

4.3.4 Verklaring fietsgebruik voor woon-/werkverkeer

Indien de afstand tussen woonplaats en standplaats groter is dan 15 km levert de werknemer bij zijn aanvraag een ondertekende verklaring fietsgebruik voor woon-werkverkeer²³ in. De werkgever toetst de verklaring op aannemelijkheid.

²³ Hieruit blijkt hoe vaak en over welk traject de fiets in het woon-werkverkeer wordt gebruikt.

4.3.5 Administratieve afhandeling

De administratieve afhandeling van dit doel kan worden uitbesteed²⁴.

De werkgever voldoet de kosten van fiets, accessoires en verzekering rechtstreeks, dan wel via de instantie waaraan de administratieve afhandeling is uitbesteed, aan de leverancier.

4.3.6 Afwikkeling en eigendomsoverdracht

De werkgever draagt het eigendom van de fiets en accessoires over aan de werknemer. De kosten worden verrekend met de door de werknemer ingebrachte bronnen.

De werknemer wordt daarmee eigenaar van de fiets en accessoires. Alle onderhouds- en overige gebruikskosten komen voor rekening van de werknemer.

4.4 Ad doel Vermindering eigen bijdrage studiekosten

De kosten van door de werknemer gewenste studies in het kader van het vergroten van zijn inzetbaarheid in de eigen organisatie of elders worden niet in alle gevallen volledig door de werkgever vergoed (zie artikel 6.2 lid 3).

Dit doel biedt de werknemer de mogelijkheid om het deel van de kosten dat conform deze cao niet door de werkgever wordt vergoed, te verlagen met brutosalaris of de geldwaarde van een aantal vakantieverlofuren.

Bij keuze van dit doel is er alleen de restrictie dat op jaarbasis minimaal 160 vakantieverlofuren moeten resteren en geldt er derhalve geen maximum van tachtig uur-inbreng.

4.5 Ad doel Vakbondscontributie

De werknemer die lid is van een vakbond, kan voor de vakbondscontributie brutosalaris inzetten, waarbij de werknemer de vakbondscontributie zelf dient te voldoen. Bij de keuze voor dit doel dienen jaarlijks relevante bewijsstukken te worden overgelegd.

4.6 Ad doel Levensloop

In de levensloopregeling kan tot een maximum van 12% van het brutojaarsalaris worden ingelegd. De bronnen daarvoor zijn vakantieverlofuren (maximaal tachtig per jaar) en/of salaris (maximaal 12%). Bij inzet van de vakantieverlofuren wordt de waarde ervan omgerekend naar een bedrag. In geen geval mag bij deelname het totale tegoed méér bedragen dan 210% van het bruto inkomen voor dat jaar.

De criteria voor opname van het verlof zijn gelijk aan de in deze cao opgenomen criteria voor het doel waarvoor het verlof wordt opgenomen. Indien door de werkgever wordt ingestemd met de opname, kan de medewerker gedurende de periode van onbetaald verlof inkomen halen uit zijn/haar levenslooptegoed.

De werkgever kan een levensloopreglement vaststellen met betrekking tot de uitvoering van levensloop sparen en opname van levensloopverlof.

5. Van bron naar doel

5.1 Valutadatum

De waardebepaling van ingebrachte bronnen en te verwerven doelen vindt plaats in de maand waarin de AVOM-keuze ingaat. Verrekening van bronnen en doelen vindt plaats tegen deze waarde. Een wijziging in de bezoldiging na de maand waarin de AVOM-keuze ingaat, leidt niet tot correcties op de verrekening.

5.2 Waarde en kosten van een vakantieverlofuur

Bij de bepaling van de geldswaarde van een vakantieverlofuur wordt uitgegaan van de van toepassing zijnde bezoldiging zoals die geldt in de maand waarin de AVOM-keuze ingaat. Deze wordt voor degenen die niet werkzaam zijn voor de volledige arbeidsduur herleid naar een bezoldiging zoals die in geval van een volledige arbeidsduur zou gelden. Inbreng van een

²⁴ Bijvoorbeeld aan Nationale Fietsprojecten (NFP). In dat geval fiatteert de werkgever de aanvraag en zendt deze door aan NFP. NFP toetst of de keuze van de werknemer aan de fiscale voorwaarden voldoet, plaatst de bestelling van de fiets, regelt aflevering van de fiets bij een door de werknemer gekozen erkende rijwielhandel en brengt de fiets in rekening bij de werkgever.

vakantieverlofuren levert 1/165^{ste} deel van deze herleide bezoldiging op. Verwerving van een vakantieverlofuren kost 1/165^{ste} deel van de herleide bezoldiging.

5.3 Inbreng van brutosalaris

Een afspraak over verlaging van het brutosalaris kan leiden tot een lagere vakantie-uitkering en eindejaarsuitkering. Bij verrekening van ingebracht brutosalaris met te verwerven doelen wordt zonodig de waarde van de ingebrachte bronnen bepaald op ingebracht brutosalaris, verhoogd met 16,33% (zijnde 8% vakantietoeslag en 8,33% eindejaarsuitkering).

<u>van bron</u>		<u>naar doel</u>
vakantieverlofuren	-> uurwaarde ->	geld
vakantieverlofuren	-> uurwaarde ->	fiets
vakantieverlofuren	-> uurwaarde ->	studiekosten
brutosalaris	-> maal ->1,1633 ->	vakantieverlofuren
brutosalaris	-> maal ->1,1633 ->	reiskosten woon-werkverkeer
brutosalaris	-> maal ->1,1633 ->	fiets
brutosalaris	-> maal ->1,1633 ->	studiekosten
brutosalaris	-> maal ->1,1633 ->	vakbondscontributie
brutosalaris	-> maal ->1,1633 ->	levensloop

6. Consequenties verlaging brutosalaris

Deelname aan AVOM heeft geen invloed op de hoogte van de toelages als genoemd in de artikelen 3.8 t/m 3.14 en artikel 3.18 van deze cao, noch op uitbetaling van overwerk en verlofuren. Verlaging van het brutosalaris werkt wel door op de verschuldigde premies voor sociale verzekeringen én op de aanspraken op deze sociale verzekeringen.

Verlaging van het brutosalaris leidt niet tot wijziging van het pensioengevend inkomen en daarmee ook niet tot een wijziging in FPU- en pensioenaanspraken (nabestaandenpensioen, ABP ArbeidsongeschiktheidsPensioen en ouderdompensioen) en de daarvoor verschuldigde premies.

7. Afhandeling van de AVOM-aanvraag

7.1 Informatie

De werkgever verstrekt op verzoek van de werknemer gedetailleerde informatie over:

- de keuzemogelijkheden;
- de fiscale en andere randvoorwaarden;
- de consequenties van een AVOM-keuze in de sfeer van sociale verzekeringen etcetera, met rekenvoorbeelden.

7.2 Indiening aanvraag

Werknemers voor wie de regeling openstaat (paragraaf 2) kunnen hun keuze kenbaar maken door inlevering van het door hen ondertekende AVOM-aanvraagformulier. Afhankelijk van de gekozen doelen voegt de werknemer bij het aanvraagformulier de vereiste bijlagen bij (verklaring fietsgebruik woon-werkverkeer) en de verklaring dat hij kennis heeft genomen van mogelijke consequenties van verlaging van het brutosalaris. De werkgever verschaft schriftelijk informatie over de fiscale en andere consequenties van de keuzemogelijkheden, inclusief de termijnen waarbinnen de aanvraag moet zijn ingediend. Een werknemer kan desgewenst bij de afdeling personeelszaken nadere informatie vragen over de gevolgen van zijn keuze.

8. Criteria voor honorering van de aanvraag

De werkgever hanteert de volgende criteria bij de afhandeling van de AVOM-aanvraag:

- a. De keuzes 'tijd voor tijd' en 'geld voor geld' worden altijd gehonoreerd.
- b. De keuzes 'tijd voor geld' en 'geld voor tijd' worden gehonoreerd, tenzij:
 - de keuze niet past binnen het kader van de met de ondernemingsraad afgesproken werktijdenregeling en/of binnen de voor de afdeling/organisatie geldende afspraken inzake bezetting, bereikbaarheid en continuïteit.
 - er sprake is van zwaarwegende financiële belemmeringen.

Ingeval van zwaarwegende financiële belemmeringen treedt de werkgever in overleg met de ondernemingsraad voor het vinden van een oplossing voor die gevallen waarin verzoeken om 'tijd voor geld' om financiële redenen categoriaal zijn geweigerd.

Indien een verzoek van de werknemer wordt afgewezen gelden de bij de werkgever gangbare bezwaar- en beroepsprocedures. De werknemer heeft bij afwijzing van zijn verzoek de mogelijkheid om een andere keuze te maken.

De werkgever regelt de wijze waarop de AVOM-aanvraag verder wordt afgehandeld.

9. Tussentijdse herziening

Een gemaakte keuze kan slechts in uitzonderlijke situaties, dit ter beoordeling van de werkgever, worden herzien.

10. Opschorting deelname

Deelname aan de AVOM-regeling kan worden opgeschort op het moment en voor zover de opbouw van vakantieverlofuren wordt stopgezet in verband met arbeidsongeschiktheid.

Ook in uitzonderlijke situaties, dit ter beoordeling van de werkgever, kan de afspraak tussentijds worden aangepast.

Uitgangspunt voor de aangepaste afspraak is dat de financiële verplichtingen die uit de oorspronkelijke afspraak voortvloeien, volledig door de werknemer worden nagekomen. Op grond van de hardheidsclausule (artikel 1.13) kan de werkgever hiervan afwijken.

11. Beëindiging

Wanneer komt vast te staan dat het dienstverband zal worden beëindigd tijdens de overeengekomen looptijd van de afspraak, wordt een aan de gewijzigde omstandigheden aangepaste afspraak gemaakt. Bij beëindiging van het dienstverband worden resterende verplichtingen verrekend met het nettosalaris.

12. Slotbepalingen

Uit deelname aan de AVOM-regeling voortvloeiende gevolgen op fiscaal gebied en met betrekking tot de sociale verzekeringen komen geheel voor rekening van de deelnemende werknemer en worden niet gecompenseerd door de werkgever.

De hardheidsclausule (artikel 1.13) is van toepassing.

Bijlage 7. Regeling Telewerken

Artikel 1

In deze regeling wordt verstaan onder:

- a. telewerken: het verrichten van werkzaamheden in de woning van de werknemer waarbij gebruik wordt gemaakt van informatie- en telecommunicatietechnologie;
- b. woning: de gelegenheid waar de werknemer blijkens verklaringen uit de gemeentelijke basisadministratie woont.

Artikel 2

In deze regeling wordt verstaan onder betrokkene de werknemer die op vrijwillige basis één of meer werkdagen per week telewerkt.

Artikel 3

1. De werknemer die op vrijwillige basis één of meer dagen per week wil telewerken kan daartoe bij de werkgever een aanvraag indienen.
2. Een aanvraag kan worden toegewezen indien het belang van de organisatie daarbij is gebaat.

Artikel 4

1. Met betrokkene worden de afspraken over telewerken schriftelijk vastgelegd.
2. De afspraken, bedoeld in het eerste lid, hebben in ieder geval betrekking op:
 - a. de eisen die voortvloeien uit het bepaalde bij of krachtens de Arbeidsomstandighedenwet;
 - b. de bereikbaarheid van betrokkene;
 - c. de wijze van terugkoppeling met de organisatie;
 - d. de te verrichten werkzaamheden;
 - e. de aan betrokkene te verlenen telewerkvoorzieningen;
 - f. de wijze waarop de telewerkvoorzieningen worden verleend;
 - g. de periode waarin betrokkene telewerkt;
 - h. het aantal dagen per week en de dagen waarop betrokkene telewerkt;
 - i. de wijze van en de gronden voor beëindiging van het telewerken;
 - j. de gevolgen die beëindiging van het telewerken heeft voor de verleende telewerkvoorzieningen;
 - k. informatiebeveiliging;
 - l. privacyaspecten.

Artikel 5

De telewerkvoorzieningen, bedoeld in artikel 4, tweede lid, onderdeel e, kunnen zijn:

- a. een computer en bijbehorende noodzakelijke apparatuur;
- b. de inrichting van de werkruimte;
- c. een fax;
- d. een mobiele telefoon;
- e. de aanleg van een extra telefoonlijn;
- f. een vergoeding van alle voor het werk gemaakte telefoonkosten;
- g. een vergoeding van alle voor het werk gemaakte internetkosten;
- h. een vergoeding voor het gebruik van de eigen huisvesting ten behoeve van het werk.

Artikel 6

1. De telewerkvoorzieningen, bedoeld in artikel 5, kunnen door het bevoegd gezag aan de betrokkene ter beschikking worden gesteld, worden verstrekt of worden vergoed voor zover deze voorzieningen voor betrokkene noodzakelijk zijn om te kunnen telewerken.
2. Indien voor het telewerken gebruik wordt gemaakt van een eigen computer en bijbehorende noodzakelijke apparatuur kan aan betrokkene een vergoeding worden verleend van € 22,69 per maand. De werkgever kan deze vergoeding verlagen indien betrokkene bijvoorbeeld met een beperkte frequentie telewerkt of van de werkgever reeds een bijdrage in de aanschafkosten van de computer heeft ontvangen.

Artikel 7

Deze regeling treedt in werking met ingang van 1 juni 2001.

Toelichting op de regeling telewerken

In deze regeling worden de rechtspositionele aspecten van telewerken geregeld. Daarbij zal in ieder geval worden ingegaan op de volgende elementen:

- de begripsafbakening;
- de wijze waarop afspraken tussen telewerker en werkgever worden gemaakt en vastgelegd. Het gaat daarbij onder andere om afspraken over de inrichting van de werkplek, de computerapparatuur, de data (telefoon, modem), de wijze van terugkoppeling met de organisatie (werkoverleg, werkafspraken, functioneringsgesprek, aantal telewerkdagen);
- de vergoeding van de kosten die met de voorgaande punten samenhangen (inrichtingskosten, apparatuurkosten, dataverbindingskosten, kosten gebruik privéruimte).

Het karakter van de regeling staat los van de al of niet beleidsmatige wenselijkheid van de toepassing van telewerken binnen de onderzoekinstellingen. De afweging of de werknemer gaat telewerken dient door leidinggevende en werknemer zelf te kunnen worden gemaakt, rekening houdend met verschillende factoren. De regeling gaat dus niet over het wanneer en waarom van telewerken en zal de ruimte voor betrokkenen om afspraken over het toepassen van telewerken te maken niet onnodig beperken.

De regeling creëert wel meer duidelijkheid over de rechtspositionele aspecten van telewerken en neemt daarmee de beletselen weg tot het toepassen van deze werkvorm daar waar betrokkenen dit wenselijk achten, voor zover die beletselen gelegen zijn in onduidelijkheid over deze aspecten.

Telewerken betreft het verrichten van werkzaamheden ten behoeve van de organisatie in of vanuit de woning van de werknemer. Het toepassen van deze werkvorm kan al of niet gebonden zijn aan de functie die wordt vervuld. Telewerken vindt per definitie plaats op basis van vrijwilligheid van betrokkenen. In kwantitatieve zin kent telewerken vele verschijningsvormen. Deze lopen uiteen van incidenteel een paar uur tot structureel een of meer of alle dagen thuiswerken.

Op basis van vrijwilligheid en vanwege het gezamenlijke belang van werkgever en werknemer wordt een afspraak tot telewerken gemaakt. Telewerken is geen recht, maar ook geen plicht. Dit heeft betekenis voor de inhoud van de raamregeling ten aanzien van deze vorm van telewerken. Zo ligt het niet in de rede om bijvoorbeeld in de sfeer van voorzieningen of vergoedingen dwingende voorschriften op te nemen. Het past meer om in de regeling slechts de mogelijkheden te schetsen waarvan de werkgever gebruik kan maken.

De omvang van de telewerkvoorzieningen is niet gekoppeld aan de mogelijkheden die de belastingwetgeving biedt om telewerkvoorzieningen onbelast te verschaffen. Wel kan daarvan gebruik worden gemaakt.

Onderhavige regeling strekt er niet toe de werkvorm telewerken bij alle onderzoekinstellingen 'in te voeren'. Afspraken over de invoering van telewerken kunnen beter op decentraal niveau worden gemaakt, omdat op dat niveau het beste de afweging kan worden gemaakt of telewerken wenselijk en mogelijk is. De regeling geeft aan betrokkenen die het gebruik van

deze werkvorm overwegen wel een duidelijk kader ten aanzien van de (rechtspositionele) voorwaarden die daarbij in acht moeten worden genomen. Binnen dit kader kunnen op decentraal niveau nadere regels in overeenstemming met de ondernemingsraden worden afgesproken.

Artikelsgewijs

Artikel 3

De werknemer die wenst te gaan telewerken kan daartoe een aanvraag indienen. De werkgever zal vervolgens de afweging moeten maken of de organisatie daarbij wel is gebaat. Daarbij dient deze in ieder geval rekening te houden met:

- de financiële consequenties van telewerken voor de werkgever;
- de effecten van telewerken op de kwaliteit en kwantiteit van het afgeleverde werk;
- de invloed van telewerken op de motivatie van het personeel;
- de invloed van telewerken op de continuïteit van de organisatie;
- het gegeven of de functie zich leent voor telewerken;
- de persoonskenmerken van betrokkene;
- de thuissituatie van betrokkene;
- privacy- en beveiligingsaspecten.

Artikel 4

Met de betrokkene die op zijn verzoek is toegestaan om te telewerken, worden schriftelijk afspraken gemaakt die zien op de voorwaarden waaronder telewerken plaatsvindt.

De afspraken over de eisen die voortvloeien uit de arbowetgeving houden het volgende in. De werkgever heeft de plicht om te zorgen dat de werkplek van de telewerker aan de arbo-eisen voldoet en dat de betrokken werknemer ook thuiswerkt in overeenstemming met de daarvoor geldende arbovoorschriften. De werkgever kan daartoe niet continu direct toezicht houden op de telewerkplek. Goede voorlichting aan de werknemer is derhalve vereist. Daarnaast dient betrokkene uitdrukkelijk te verklaren dat de werkplek voldoet aan de arbo-eisen en dat hij in overeenstemming met de geldende arbo-voorschriften zijn werkzaamheden zal verrichten. Voorts dient betrokkene zich akkoord te verklaren met het feit dat controle van de werkplek door of namens de werkgever kan plaatsvinden mits die controle tijdig is aangekondigd.

De werkgever besteedt bij het formuleren van het algemeen arbobeleid aandacht aan telewerken alsmede aan de ervaringen die daarmee zijn opgedaan. Het arbobeleid is een onderwerp voor de medezeggenschap.

Specifieke bepalingen voor thuiswerk -bijvoorbeeld op het punt van verstrekking van voorzieningen, registratie van relevante gegevens en de melding van ongevallen- zijn opgenomen in het Arbeidsomstandighedenbesluit (Stb. 1997, 60).

Daarnaast zien de afspraken op:

- de telewerkvoorzieningen en de wijze waarop deze aan betrokkene worden verleend;
- de concrete werkafspraken zoals: bereikbaarheid, de wijze van terugkoppeling met collega's/leidinggevende, het aantal telewerkdagen per week, de te verrichten werkzaamheden;
- de beëindiging van telewerken en de consequenties daarvan voor de aan betrokkene verleende telewerkvoorzieningen.

Artikel 5

In dit artikel worden de voorzieningen opgesomd die door het bevoegd gezag bij telewerken aan betrokkene kunnen worden verleend. De voorzieningen bestaan uit goederen (computer, inrichting werkkamer, fax, mobiele telefoon) en het geven van vergoedingen (telefoonkosten, internetkosten, huisvesting). De werkgever bepaalt of de voorzieningen worden verstrekt, ter beschikking gesteld of vergoed.

Verstrekking van een telewerkvoorziening houdt in dat de voorziening eigendom wordt van de werknemer. Het ter beschikking stellen van een voorziening houdt in dat de voorziening in bruikleen aan de werknemer wordt gegeven en eigendom blijft van de werkgever. De vergoeding van de voorziening houdt in dat aan de werknemer een geldbedrag wordt gegeven voor de telewerkvoorziening. De belastingwetgeving maakt het mogelijk dat indien aan bepaalde voorwaarden is voldaan telewerkvoorzieningen onbelast of tot een bepaalde

maximumwaarde onbelast kunnen worden verstrekt, ter beschikking gesteld of vergoed. Bij de verlening van de telewerkvoorzieningen kan daarmee derhalve rekening worden gehouden.

Artikel 6

De werkgever is niet verplicht om telewerkvoorzieningen te verschaffen; betrokkene en de werkgever dienen daar nadere afspraken over te maken. Zo kunnen zij ook afspreken dat betrokkene zelf voor de telewerkvoorzieningen zorgdraagt.

Voordat tot verlening van de telewerkvoorzieningen kan worden overgegaan dient aan de volgende voorwaarden te zijn voldaan. Betrokkene heeft de voorziening nodig om te kunnen telewerken. Afhankelijk van de concrete invulling van het telewerken kan een bepaalde voorziening al dan niet noodzakelijk zijn. Dit zal vooral betrekking hebben op voorzieningen als een fax en een mobiele telefoon, internetkosten, aanleg extra telefoonlijn. Verder zal de betrokkene die reeds beschikt over een ingerichte telewerkruimte die voldoet aan de arbonormen, niet in aanmerking komen voor de inrichting van de werkkamer op kosten van de werkgever.

In het tweede lid wordt geregeld dat aan betrokkene die reeds over een personal computer met bijbehorende randapparatuur beschikt een onbelaste vergoeding van € 22,69 per maand kan worden gegeven, indien de eigen computer voor het telewerken wordt gebruikt.

Het gaat daarbij om afschrijvings- en onderhoudskosten, waarbij inbegrepen verzekeringskosten (brand en inbraak) alsmede elektriciteitskosten van de apparatuur (niet van de verlichting in de werkkamer).

Een verlaging van dit bedrag is in ieder geval redelijk in die gevallen dat betrokkene in het kader van PC-privéproject een subsidie van de werkgever heeft ontvangen voor de aanschaf van een computer of indien betrokkene slechts incidenteel of met een beperkte frequentie telewerkt.