

**Cao Vereniging Universiteiten van Nederland
(UNL)
1 april 2023 t/m 30 juni 2024**

Partijen en karakter van de cao

Partijen bij deze collectieve arbeidsvoorwaardenregeling zijn:

Universiteiten van Nederland, namens de universiteiten handelend in haar hoedanigheid van vereniging

en

ondergenoemde organisaties van werknemers:

FNV

FBZ

CNV Overheid, onderdeel van CNV Connectief

AOb

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

Partijen verklaren hierbij dat zij op 26 juli 2023 een cao-akkoord hebben ondertekend. Daarmee zijn zij een collectieve arbeidsvoorwaardenregeling overeengekomen met een looptijd van 1 april 2023 tot en met 30 juni 2024, waarvan de tekst (inclusief de bijlagen) luidt als hierna is opgenomen.

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

Deze cao heeft het karakter van een standaard-cao. De cao kent daarbinnen raam- of minimumbepalingen, waarin expliciet is aangegeven dat en in hoeverre nadere invulling op instellingsniveau mogelijk is.

Preambule

Meer vaste dienstverbanden

Cao-partijen hechten eraan dat werknemers aan universiteiten perspectief hebben om een carrière op te bouwen. Partijen zien echter dat het aantal docenten met een tijdelijk contract gegroeid is, waardoor dit perspectief niet altijd voldoende geboden kan worden. Daarom spreken cao-partijen af om het aantal docenten met een tijdelijk contract omlaag te brengen.

Volgens de laatst beschikbare WOPI-cijfers (2021) heeft 15,0% van het onderwijzend WP (HGL, UHD, UD, Docent 1 t/m 4) in de sector een docent-functie met een tijdelijk contract. Hierbij hanteren we als definitie dat werknemers met de functies HGL, UHD en UD allen als vast worden geteld, evenals de docenten met een vast contract en in fte wordt gerekend. Partijen spreken af dat de sector dit cijfer omlaag zal gaan brengen naar 13,5%, binnen een maximale termijn van 3 jaar. Dit kunnen vaste docentfuncties zijn, maar ook UD-functies worden. Individuele universiteiten hebben een inspanningsverplichting om hun aandeel in deze sectoropgave te leveren. De voortgang wordt jaarlijks bij de bekendmaking van de nieuwe WOPI-cijfers in het lokaal overleg besproken.

Dit vraagt een grote inspanning van de universiteiten. In de stap naar beter en aantrekkelijker werkgeverschap ten aanzien van tijdelijk personeel wordt van alle leidinggevendenden gevraagd de benodigde inzet van medewerkers over een langere termijn strategischer te plannen en zal op sommige plekken in de sector mogelijk het onderwijsmodel moeten worden aangepast.

Erkennen en Waarderen (E&W)

Medewerkers van universiteiten realiseren wetenschappelijk onderwijs, onderzoek en impact ten einde nieuwe wetenschappelijke kennis te genereren en te delen. Dit onder meer ten behoeve van het vinden van antwoorden op maatschappelijke vraagstukken nu en in de toekomst.

Maatschappelijke en wetenschappelijke uitdagingen vragen om meer samenwerking en om een multidisciplinaire en impactvolle, open manier van wetenschapsbeoefening, mede gebaseerd op Open Science. Een manier van erkennen en waarderen die past bij deze uitdagingen is noodzakelijk. Passende erkenning en waardering van medewerkers, en van hun prestaties, individueel en in teamverband, ondersteunt een inspirerend en gezond werkklimaat. Ruimte voor differentiatie in de loopbanen van wetenschappers is onontbeerlijk, zeker met betrekking tot de mogelijkheid van het aanbrengen van verschillende accenten in individuele loopbanen en loopbaanfasen als het gaat om focus op wetenschappelijk onderwijs, onderzoek, impact, patiëntenzorg en leiderschap. Gecombineerd met meer aandacht voor teamwork en teamspirit is dat essentieel om in de toekomst onze kracht te behouden, ook vanuit internationaal perspectief gezien. Hiervoor is een wezenlijke (cultuur)verandering nodig in onderwijs en onderzoek en van samenwerking in brede zin.

Cao-partijen onderschrijven het belang van deze verandering die mede invulling krijgt op basis van het landelijke programma Erkennen en Waarderen. Het primaat van de ontwikkeling en de realisatie van de beoogde verandering ligt op instellingsniveau. Verkennen, experimenteren, inspireren, co-creëren, good practices delen en leren van

elkaar staan centraal in het gezamenlijke programma. Waar nodig zullen de ontwikkelde vernieuwingen verankerd worden in, en versterkt worden door, sectorale kaders. In dit stadium starten partijen, als onderdeel van het programma Erkennen en Waarderen, op sectoraal niveau met periodieke verkenning en bespreking van de ontwikkelingen. Dit opdat open ideeënuitswisseling en eventueel benodigde doorvertaling naar landelijke kaders, in goed onderling overleg en in samenhang met aanpalende (inter)sectorale ontwikkelingen, paritair voorbereid kan worden.

Experimenteerimte E&W in de cao

Partijen spreken af om in het kader van E&W ruimte te bieden aan lokale experimenten en pilots. Het doel is om, indien nodig, in het lokaal overleg ruimte te creëren ten aanzien van de standaardbepalingen van de cao NU.

Experimenten en pilots over onderwerpen die vermeld zijn in de Routekaart E&W kunnen per instelling worden vormgegeven. Indien die raken aan de standaardbepalingen in de cao NU, worden zij overlegd met het lokaal overleg. Dit met inachtneming van de randvoorwaarden dat het geen nadelig effect voor de medewerker heeft en omkeerbaar is. Deze afspraak wordt verder uitgewerkt in Bijlage E.8 van deze cao.

Hoofdstuk 1 Algemeen

Paragraaf 1 Algemene bepalingen

Artikel 1.1 Definities en afkortingen

1. Definities
 - a. niet van toepassing;
 - b. instelling: Vereniging Universiteiten van Nederland (UNL);
 - c. niet van toepassing;
 - d. werknemersorganisaties: de organisaties van werknemers die als partij optreden bij deze cao;
 - e. werkgever: de universiteit of de stichting en voor wat UNL betreft de directeur van UNL;
 - f. werknemer: degene die een dienstverband heeft met een universiteit of stichting;
 - g. dienstverband: een arbeidsovereenkomst met UNL;
 - h. dienstverband voor bepaalde tijd: een tijdelijk dienstverband aangegaan voor een vast bepaalde termijn dan wel voor een objectief bepaalbare omstandigheid, waarvan de termijn niet van tevoren exact vaststaat;
 - i. dienstverband voor onbepaalde tijd: een vast dienstverband;
 - j. lokaal overleg: het overleg tussen werkgever en werknemersorganisaties zoals geregeld in het Overlegprotocol;
 - k. medezeggenschapsorgaan: de Ondernemingsraad van UNL;
 - l. volledige arbeidsduur: een arbeidsduur die 38 werkuren per week omvat;
 - m. salaris: het bedrag per maand dat voor de werknemer is vastgesteld aan de hand van de salaristabellen in paragraaf 4 van Bijlage A van deze cao;
 - n. salaris per uur: 1/165 deel van het salaris bij een volledige arbeidsduur (exclusief vakantie- en eindejaarsuitkering);
 - o. salarisschaal: een als zodanig in Bijlage A bij deze cao vermelde reeks van genummerde salarissen;
 - p. salarisnummer: een aanduiding, bestaande uit een getal, dat in een salarisschaal voor een salaris is vermeld;
 - q. maximumsalaris: het hoogste bedrag van een salarisschaal;
 - r. bezoldiging: de som van het salaris en de toelagen waarop de werknemer aanspraak heeft volgens het bepaalde in artikel 3.12 lid 2, 3.13, 3.14, 3.17, of de toelage volgens het bepaalde in artikel 3.15, 3.24 t/m 3.26 en 3.28 tenzij tevoren vaststaat dat de toelage voor een periode korter dan een jaar wordt toegekend;
 - s. functie: het samenstel van werkzaamheden door de werknemer te verrichten op grond van en overeenkomstig hetgeen hem door de werkgever is opgedragen;
 - t. niet van toepassing;
 - u. niet van toepassing;
 - v. niet van toepassing;
 - w. niet van toepassing;
 - x. niet van toepassing;
 - y. Partijen: cao-partijen zoals omschreven op de pagina 'Partijen en karakter van de cao' van deze cao;
2. Afkortingen:
 - a. cao: de cao Nederlandse Universiteiten;
 - b. WAO: Wet op de arbeidsongeschiktheidsverzekering;
 - c. WHW: Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek;
 - d. BWNU: Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling Nederlandse Universiteiten;
 - e. ZANU: Ziekte- en Arbeidsongeschiktheidsregeling Nederlandse Universiteiten;
 - f. ZW: Ziektewet;
 - g. WIA: Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen;
 - h. WW: Werkloosheidswet;

- i. BW: Burgerlijk Wetboek;
- j. UWV: Uitvoeringsinstituut werknemersverzekeringen;
- k. AOW-gerechtigde leeftijd: de pensioengerechtigde leeftijd, als bedoeld in artikel 7a van de Algemene Ouderdomswet.

Artikel 1.2 Bevoegdheid werkgever

1. De bevoegdheid van de werkgever bij of krachtens de cao wordt uitgeoefend door de directie van UNL, voor zover deze bevoegdheid niet bij of krachtens de desbetreffende Statuten of Structuurregeling is voorbehouden aan het Bestuur van de Stichting.
2. De directie van UNL kan schriftelijk bepalen dat de hem, krachtens lid 1, toegekende bevoegdheid door anderen namens hem wordt uitgeoefend.

Artikel 1.3 Looptijd en wijziging

1. De cao is aangegaan voor de periode van 1 april 2023 tot en met 30 juni 2024.
2. Behoudens opzegging door één van de partijen wordt deze cao geacht op 1 juli 2024 met een jaar te zijn verlengd.
3. Opzegging dient tenminste drie maanden voor de afloopdatum te geschieden bij aangetekend schrijven aan de andere partijen.
4. Tussentijdse wijziging van de cao is voorbehouden aan het overleg tussen partijen en kan slechts geschieden met instemming van partijen.
5. Wanneer ingrijpende veranderingen in de algemeen sociaaleconomische omstandigheden in Nederland zich voordoen is ieder bij deze cao betrokken partij gerechtigd gedurende de looptijd van deze cao tussentijdse wijzigingen aan de orde te stellen.
6. Onder de in lid 5 genoemde ingrijpende veranderingen vallen eveneens wijzigingen in de inhoud van regelingen, waarnaar in de tekst van de cao wordt verwezen.
7. De partij die een dergelijke wijziging aan de orde wil stellen deelt dit schriftelijk mee aan de overige partijen. Hierbij zullen de overwegingen die een rol hebben gespeeld bij de keuze voor een voorgenomen wijziging expliciet worden genoemd.
8. Partijen zullen binnen een maand na ontvangst van de in lid 7 genoemde mededeling overleggen over de voorgestelde wijziging.

Artikel 1.4 Werkingsfeer

1. De cao is van toepassing op de werknemer genoemd in artikel 1.1 onder f, met uitzondering van:
 - a. de directie van UNL;
 - b. de decaan en/of het lid van het faculteitsbestuur, indien en voor zover de werkgever dit in overleg met het lokaal overleg heeft bepaald;
 - c. niet van toepassing;
2. Onderdelen van de cao vinden geen toepassing, voor zover zij in bijzondere gevallen door de werkgever worden uitgesloten, eventueel onder toepassing van andere bepalingen, mits de werknemer schriftelijk toestemming geeft.
3. De bepalingen van de cao zijn slechts van toepassing voor zover zij niet in strijd zijn met wettelijke regelingen, algemeen verbindende bepalingen of daaruit voortvloeiende regelingen waarvan afwijking niet is geoorloofd.
4. Deze cao heeft het karakter van een standaard-cao. De cao kent daarbinnen raam- of minimumbepalingen, waarin expliciet is aangegeven dat en in hoeverre, nadere invulling op instellingsniveau mogelijk is. Nadere regelingen waarnaar in de cao wordt verwezen, vormen één geheel met de cao. Zij worden door de werkgever vastgesteld en gewijzigd in overleg met de werknemersorganisaties in het lokaal overleg, tenzij in deze cao anders is bepaald. Bestaande regelingen in deze zin worden bij het van

kracht worden van de cao geacht onderdeel uit te maken van de cao zonder daarin zelf te zijn opgenomen. De werkgever kan administratieve regels opstellen ter uitvoering van nadere regelingen.

5. Voor de werknemer met wie een dienstverband is aangegaan voor minder dan de volledige arbeidsduur, gelden de aanspraken in de cao naar evenredigheid van de overeengekomen arbeidsduur, tenzij uitdrukkelijk anders is bepaald.

Artikel 1.5 Inzage en verstrekking

1. De werkgever is verplicht de inhoud van deze cao, tussentijdse wijzigingen daarin en overige geldende regelingen, vrij ter inzage voor de werknemer te hebben.
2. De werkgever stelt bij indiensttreding van een werknemer een exemplaar van de cao digitaal ter beschikking.

Artikel 1.6 Overlegprotocol

Partijen hechten veel waarde aan een doelmatig overleg. Waar in de CAO wordt bepaald dat de werkgever (nadere) regels stelt of kan stellen geldt voor UNL de verplichting tot overleg overeenkomstig het hieronder bepaalde onder artikel C.7.

Artikel 1.7 Verplichtingen van partijen

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

Paragraaf 2 Verplichtingen werkgever en werknemer

Artikel 1.8 Algemeen

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

Artikel 1.9 Standplaats

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

Artikel 1.10 Wijziging van functie

Wanneer het belang van de instelling dit vordert, is de werknemer in redelijkheid gehouden, al dan niet in dezelfde organisatie-eenheid en al dan niet in dezelfde plaats waar de arbeid dient te worden verricht, een aanbod van de werkgever voor een andere functie te aanvaarden, die met inachtneming van artikel 9.12 van deze cao passend wordt geacht, in verband met zijn persoonlijkheid, omstandigheden en vooruitzichten.

Artikel 1.11 Wijziging van werkzaamheden

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

Artikel 1.12 Gedragscode ongewenst gedrag en ombudsfunctie

1. Mede ter bevordering van het welzijn in de werksituatie willen partijen ongewenst gedrag waaronder (seksuele) intimidatie, agressie, geweld en discriminatie uitbannen.
2. De werkgever dient een vertrouwenspersoon te benoemen of aan te stellen die tot taak heeft: het verzorgen van de eerste opvang van personen die met ongewenst gedrag zijn geconfronteerd en de eerste opvang bij klachten over handelen in strijd met de Wet gelijke behandeling.
3. Ter voorkoming en bestrijding van bovengenoemde vormen van ongewenst gedrag, stelt de werkgever een gedragscode vast.
4. Bij alle universiteiten is per 1 juli 2021 een ombudsfunctie ingericht. Partijen hebben hiervoor een 'Landelijk kader voor invulling universitaire ombudsfunctie' vastgesteld (te vinden op www.unl.nl).

Artikel 1.13 Gewetensbezwaren

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

Artikel 1.14 Nevenwerkzaamheden

1. De werknemer is verplicht aan de werkgever mededeling te doen van zijn nevenwerkzaamheden, voordat hij daarmee aanvangt dan wel bij aanvang van zijn dienstverband.
2. Nevenwerkzaamheden kunnen alleen worden verricht met toestemming van de werkgever.
3. Voor het verrichten van nevenwerkzaamheden buiten werktijd wordt toestemming verleend, tenzij er sprake is van een objectieve rechtvaardigingsgrond om die te weigeren. Onder een objectieve rechtvaardigingsgrond wordt in ieder geval verstaan de aantasting van het vertrouwen in de wetenschappelijke integriteit, het beschermen van bedrijfsgeheimen, het voorkomen van belangenconflicten, het schaden van het belang van de universiteit, bescherming van de gezondheid en veiligheid van de werknemer en overtreding van de Arbeidstijdenwet.
4. Partijen hebben een sectorale regeling nevenwerkzaamheden Nederlandse universiteiten vastgesteld. Deze regeling maakt onderdeel uit van de cao zoals vermeld in Bijlage J. De werkgever kan in aanvulling op deze regeling een procedure of administratieve regels ter uitvoering van de sectorale regeling vaststellen.

Artikel 1.15 Persoonlijk voordeel

1. Het is de werknemer in zijn functie verboden vergoedingen, beloningen, giften of beloften van derden te vorderen of te verzoeken. Het is de werknemer in zijn functie verboden vergoedingen, beloningen of geschenken aan te nemen, tenzij de werkgever hiermee instemt.

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

Artikel 1.16 Geheimhouding

1. De werknemer is verplicht tot geheimhouding van hetgeen hem uit hoofde van zijn functie ter kennis komt, voor zover die verplichting uit de aard der zaak volgt of hem uitdrukkelijk is opgelegd. Deze verplichting geldt ook na beëindiging van het dienstverband.
2. De in lid 1 bedoelde verplichting bestaat niet tegenover hen, die delen in de verantwoordelijkheid voor een goede uitoefening van zijn functie door de werknemer, noch tegenover hen, wier medewerking bij die uitoefening noodzakelijk is te achten, indien en voor zover deze zelf tot geheimhouding verplicht zijn of zich daartoe verplichten. Het in de vorige zin gestelde geldt met inachtneming van wettelijke bepalingen inzake het beroepsgeheim.
3. Onverminderd wettelijke bepalingen die op de werkgever rusten, is de werkgever verplicht informatie over werknemers geheim te houden, tenzij de werknemer toestemming heeft gegeven deze informatie te verstrekken. Van deze regel kan worden afgeweken bij eisen van subsidieverstrekking die passen binnen de geldende regels voor privacybescherming. In dat laatste geval wordt de werknemer hiervan op de hoogte gesteld.
4. De verplichting tot geheimhouding laat onverlet het in acht nemen van de academische vrijheid genoemd in artikel 1.6 WHW.

Artikel 1.17 Aansprakelijkheid en schadeloosstelling

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

Artikel 1.18 Dienstkleding, onderscheidingstekens

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

Artikel 1.19 Verplichting werknemers ingevolge overeenkomsten met derden

Indien regels zijn gesteld met betrekking tot overeenkomsten van de universiteit met derden, is de werknemer die aan de uitvoering van een dergelijke overeenkomst

deelneemt, verplicht zich naar die regels, alsmede naar de inhoud van de desbetreffende overeenkomst te gedragen.

Paragraaf 3 Intellectuele eigendomsrechten

Artikel 1.20 Algemeen

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

Artikel 1.21 Meldingsplicht

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

Artikel 1.22 Overdracht en behoud van rechten

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

die voortvloeien uit overeenkomsten die door of namens de werkgever met derden zijn aangegaan.

Artikel 1.23 Vergoedingen

1. Ingeval de werkgever van de aan haar overgedragen rechten gebruik maakt, heeft de werknemer aanspraak op een billijke vergoeding. Artikel 1.4 lid 5 is niet van toepassing.
2. Bij de vaststelling van de vergoeding wordt rekening gehouden met het geldelijke belang van de werkgever bij de overgedragen rechten en de omstandigheden waaronder het resultaat is behaald.
3. Bij overdracht van rechten komt de werknemer in aanmerking voor vergoeding van de door hem persoonlijk gedragen kosten, die aantoonbaar rechtstreeks verbonden zijn aan het doen van de uitvinding, het kweken van het ras of het vervaardigen van het werk.

Hoofdstuk 2 Aangaan dienstverband

Artikel 2.1 Inhoud dienstverband

1. Bij het aangaan of wijzigen van een dienstverband zorgt de werkgever ervoor, dat de werknemer in tweevoud een door beide partijen te ondertekenen schriftelijke opgave van het dienstverband ontvangt.
2. De schriftelijke opgave van het dienstverband bevat tenminste de volgende gegevens:
 - a. de naam, vestigingsplaats en het adres van de werkgever;
 - b. de naam, de voorletters, het adres en de geboortedatum van de werknemer;
 - c. de plaats of plaatsen waar de arbeid wordt verricht;
 - d. het tijdstip van indiensttreding;
 - e. of het dienstverband voor onbepaalde tijd dan wel voor bepaalde tijd wordt aangegaan, met in het laatste geval de duur van het dienstverband en de eventuele mogelijkheid van tussentijdse opzegging of beëindiging;
 - f. de eventuele proeftijd in de zin van artikel 2.2 lid 2;
 - g. het functieprofiel, het functieniveau en de feitelijke functie waarin en de organisatie-eenheid waarbij de werknemer bij aanvang van het dienstverband wordt te werk gesteld;
 - h. of de werknemer voor de volledige werktijd werkzaam is dan wel voor welk gedeelte daarvan de werknemer werkzaam is;
 - i. of de werknemer verplicht is om bereikbaarheids- en/of aanwezigheidsdienst te verrichten of om arbeid te verrichten op ongebruikelijke of wisselende werktijden;
 - j. het salaris onder aanduiding van de desbetreffende salarisschaal, het salarisnummer en de eventuele toelagen;
 - k. de toepasselijkheid van een pensioenregeling, zoals genoemd in artikel 7.1;
 - l. de bepaling dat deze cao één geheel vormt met het dienstverband;
 - m. of sprake is van een oproepovereenkomst als bedoeld in artikel 7:628a, lid 9 en/of 10 BW;
 - n. de overige zaken die worden opgesomd in artikel 7:655 lid 2 BW;
 - o. de wettelijke regels omtrent het einde van de arbeidsovereenkomst conform titel 10 van boek 7 BW met inachtneming van de afwijkingen daarop in hoofdstuk 8 van deze cao;
 - p. de aangelegenheden die werkgever en werknemer expliciet wensen te regelen.
3. De opgave van het dienstverband of een wijziging daarvan, wordt verstrekt zo mogelijk vóór indiensttreding respectievelijk wijziging daarvan, maar uiterlijk binnen een maand daarna, tenzij de wijziging voortvloeit uit wijziging van een wettelijk voorschrift of deze cao.
4. Indien de werknemer hiervoor zijn uitdrukkelijke instemming heeft gegeven, kan de werkgever de opgave elektronisch verstrekken in plaats van schriftelijk.

Artikel 2.2 Aangaan dienstverband

1. Het dienstverband wordt aangegaan voor bepaalde of onbepaalde tijd. In beginsel wordt het dienstverband aangegaan voor onbepaalde tijd, tenzij een dienstverband voor bepaalde tijd noodzakelijk wordt geacht.
2. In afwijking van artikel 7:652 lid 4a en 5 BW kan bij aanvang van een dienstverband langer dan zes maanden een proeftijd overeengekomen worden van maximaal twee maanden, waarbinnen zowel werkgever als werknemer bevoegd zijn het dienstverband met onmiddellijke ingang op te zeggen.
3. a. Waar in dit hoofdstuk een maximale toegestane duur van het dienstverband voor bepaalde tijd is vastgesteld, wordt hiermee bedoeld de duur van het dienstverband bij eerste aanvang, plus de duur van eventueel elkaar opvolgende dienstverbanden.

- b. Een dienstverband dat wordt aangegaan met een tussenpoos van niet meer dan zes maanden na afloop van een voorafgaand dienstverband voor bepaalde tijd, wordt voor de vaststelling van de maximale duur en het (maximale) aantal opvolgingen in de artikelen 2.3 en 2.4 beschouwd als een opvolgend dienstverband.
4. Op grond van artikel 7:668a, vijfde, zesde en negende lid, van het BW wordt in deze cao afgeweken van de maximale duur van elkaar opvolgende dienstverbanden en van het aantal elkaar opvolgende dienstverbanden en de bepalingen met betrekking tot opvolgend werkgeverschap
5. Bij de bepaling in deze cao van het totale aantal opvolgende dienstverbanden blijven dienstverbanden tussen werknemer en verschillende werkgevers die ten aanzien van de verrichte arbeid redelijkerwijs geacht moeten worden elkaars opvolger te zijn, buiten beschouwing.
6. Het eerste en derde lid sub a van dit artikel en artikel 8.6 zijn niet van toepassing op de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.
7. Voor dienstverbanden die zijn aangegaan of verlengd voor 1 augustus 2023 blijft bij de bepaling, zoals bedoeld in het vijfde lid, ook de totale duur van het dienstverband buiten beschouwing. Dit betekent dat voorafgaande dienstverbanden bij een andere werkgever in het geheel niet meetellen voor de berekening van de totale duur van het dienstverband, en het dienstverband voor bepaalde tijd op de afgesproken datum van rechtswege afloopt.

Artikel 2.2a Eén dienstverband voor bepaalde tijd

1. Met inachtneming van het bepaalde in artikel 2.2 eerste lid kan de werkgever in afwijking van de in artikel 2.3 genoemde maximale totale duur van het dienstverband, met een werknemer één dienstverband voor bepaalde tijd aangaan.
2. De duur van het dienstverband wordt bij de aanvang vastgesteld. Dit kan een vooraf vastgestelde bepaalde termijn zijn, dan wel een termijn die niet exact van tevoren vaststaat, maar die afhankelijk is van een objectief bepaalbare omstandigheid.
3. Het dienstverband als bedoeld in lid 1 kan tussentijds worden opgezegd indien dit schriftelijk is overeengekomen.
4. Dit dienstverband voor bepaalde tijd kan, conform het bepaalde in artikel 7:668a lid 3 BW, één keer met maximaal drie maanden worden verlengd.
5. Dit artikel is niet van toepassing op de werknemer in de functie van hoogleraar voor meer dan 0,2 fte of in de functie van universitair (hoofd)docent, tenzij met deze werknemer een dienstverband wordt aangegaan voor een formeel vastgelegd traject naar een dienstverband voor onbepaalde tijd in een hogere wetenschappelijke functie zoals bedoeld in artikel 6.6 van deze cao.
6. Dit artikel is niet van toepassing op de werknemer in een obp-functie, met uitzondering van obp zoals bedoeld in artikel 2.3, zesde lid, sub d en e, en zevende lid.

Artikel 2.3 Duur van het dienstverband voor bepaalde tijd

1. Met de werknemer kan een dienstverband voor bepaalde tijd worden aangegaan. Met ingang van 1 januari 2022 geldt als uitgangspunt dat met een werknemer in de functie van hoogleraar voor meer dan 0,2 fte of in de functie van universitair (hoofd)docent of in een werknemer-functie een dienstverband voor bepaalde tijd kan worden aangegaan voor een maximale duur van twaalf maanden. Bij gebleken geschiktheid en voortzetting in dezelfde functie wordt na deze periode aansluitend een dienstverband voor onbepaalde tijd aangegaan. Als deze geschiktheid niet kan worden vastgesteld, of vanwege ziekte, zwangerschaps- of bevallingsverlof of arbeidsongeschiktheid nog niet kan worden vastgesteld, mag het tijdelijk dienstverband nog eenmaal voor een maximale duur van twaalf maanden worden verlengd, of bij opvolgend

- werkgeverschap voor de maximale duur van twaalf maanden worden aangegaan
2. Zoals in dit hoofdstuk bepaald kunnen in afwijking van het eerste lid onder bepaalde omstandigheden een of meer dienstverbanden voor bepaalde tijd worden aangegaan voor een langere duur dan twaalf maanden.
 3. De duur van het dienstverband wordt bij de aanvang vastgesteld. Dit kan een vooraf vastgestelde bepaalde termijn zijn, dan wel een termijn die niet exact van tevoren vaststaat, maar die afhankelijk is van een objectief bepaalbare omstandigheid.
 4. In afwijking van het eerste lid is voor de werknemer die nieuw in dienst treedt bij de werkgever in de functie van hoogleraar voor meer dan 0,2 fte of in de functie van universitair (hoofd)docent, de duur van een of meer tijdelijke dienstverbanden maximaal 18 maanden.
 5. Voor de functies binnen het wp, met uitsluiting van de functies genoemd in het vierde lid, kan in afwijking van de duur van het eerste lid een dienstverband voor bepaalde tijd worden aangegaan, dat verlengd kan worden tot een maximale duur van 36 maanden. Voor de navolgende functies kan echter een dienstverband voor bepaalde tijd worden aangegaan, dat verlengd kan worden tot een maximale duur van 48 maanden:
 - a. functies waarvan de werkzaamheden tijdelijk extern gefinancierd worden of waarbij sprake is van cofinanciering. Deze langere duur van dienstverbanden voor bepaalde tijd is noodzakelijk om een gedegen wetenschappelijk product / resultaat overeenkomstig de afspraken met de externe financier te kunnen leveren. Een dienstverband voor bepaalde tijd is noodzakelijk omdat bij voltooiing van een project de financiering ophoudt te bestaan;
 - b. functies van onderzoekers 3 en 4 (de zogenaamde postdocs). Dit zijn functies die naar hun aard het gebruik van dienstverbanden voor bepaalde tijd rechtvaardigen;
 - c. tot 1 augustus 2023 voor functies van docenten indien onderwijsontwikkelingen en/of ontwikkelingen in studentenaantallen (intrinsiek aan de bedrijfsvoering van universiteiten) dit noodzakelijk maken en van dien aard zijn dat ze binnen de bestaande capaciteit van het wp met een vast dienstverband niet kunnen worden opgevangen. Voor werknemers die op 1 augustus 2023 een dienstverband voor bepaalde tijd op basis van deze bepaling hebben, loopt het dienstverband van rechtswege af op de tussen partijen overeengekomen datum.
 6. In afwijking van het eerste, vierde, vijfde en zevende lid van dit artikel geldt dat voor de volgende functies een dienstverband voor bepaalde tijd kan worden aangegaan dat verlengd kan worden tot een maximale duur van 36 maanden:
 - a. participatiemedewerkers zoals bedoeld in artikel 3.5 tweede lid of die opgenomen zijn in het landelijk doelgroepregister en / of waarvoor subsidie wordt verkregen;
 - b. werknemers met een dienstverband ter vervanging van een werknemer vanwege onder meer ziekte, zwangerschaps- en bevallingsverlof, ouderschapsverlof, arbeidsongeschiktheid of interne detachering in het kader van loopbaanontwikkeling;
 - c. dienstverbanden, of verlengingen tot maximaal 48 maanden indien toegestaan in het vijfde of zevende lid van dit artikel of tot maximaal 36 maanden in andere gevallen, op basis van het project Nationaal Programma Onderwijs;
 - d. vaardigheidsdocenten die niet in het primaire proces werkzaam zijn;
 - e. oproepkrachten;
 - f. student-assistenten zoals bedoeld in artikel 10.1 derde lid en;
 - g. trainees.
 7. Bij functies binnen het obp waarvan de werkzaamheden:
 - a. tijdelijk extern gefinancierd worden of waarbij sprake is van cofinanciering kan, in afwijking van het eerste lid, een dienstverband voor bepaalde tijd worden aangegaan, dat verlengd kan worden tot een maximale duur van 48 maanden;

- b. tijdelijk gefinancierd worden op basis van projectfinanciering waarbij externe expertise vereist is, kan in afwijking van het eerste lid, een dienstverband voor bepaalde tijd worden aangegaan, dat verlengd kan worden tot een maximale duur van 36 maanden.

Deze langere duur van opvolgende dienstverbanden voor bepaalde tijd is noodzakelijk om een gedegen product / resultaat overeenkomstig de afspraken met de (externe) financier te kunnen leveren. Een dienstverband voor bepaalde tijd is noodzakelijk omdat bij voltooiing van een project de financiering ophoudt te bestaan. Bij een dienstverband zoals bedoeld onder b wordt de projectfinanciering in de arbeidsovereenkomst vermeld.

8. a. Met een promovendus wordt in afwijking van het eerste lid een dienstverband voor bepaalde tijd voor de beoogde duur van het promotietraject aangegaan. De duur van het dienstverband wordt bij aanvang bepaald op een vaste termijn. De duur van het dienstverband van een promovendus bedraagt in beginsel vier jaar bij een volledige werkweek. Bij een deeltijddienstverband of ingeval van een tussentijdse omzetting naar een deeltijd dienstverband wordt de duur van het dienstverband naar evenredigheid verlengd.
- b. Bij aanvang van het promotietraject kan met de promovendus in afwijking van het bepaalde onder a ter beoordeling van zijn geschiktheid eenmalig een dienstverband voor een termijn van maximaal 18 maanden worden aangegaan. Artikel 3.9 lid 3 is hierbij van toepassing.

Artikel 2.4 Verlenging voor bepaalde tijd en aantal opvolgingen

1. Een dienstverband voor bepaalde tijd kan ten hoogste twee maal worden opgevolgd door een dienstverband voor bepaalde tijd, met dien verstande dat de totale duur van de opvolgende dienstverbanden niet meer kan bedragen dan de in artikel 2.3 genoemde termijnen. Bij een verlenging zoals bedoeld in artikel 2.5 lid 1 onder a, mag in afwijking van artikel 7:668a, eerste lid sub b BW, nog een derde maal worden verlengd zolang dit binnen de maximale duur genoemd in artikel 2.3 blijft.
2. Voor het dienstverband met een promovendus en een student-assistent als bedoeld in artikel 10.1 lid 2 gelden geen beperkingen ten aanzien van duur en aantal opvolgende dienstverbanden.
3. Voor het bepalen van de maximale duur en het aantal opvolgende dienstverbanden geldt de dienstduur en het aantal opvolgende dienstverbanden met uitzondering van:
 - a. tijd waarin werkzaamheden in het kader van opleiding worden verricht;
 - b. tijd die ligt voor een onderbreking van langer dan zes maanden;
4. Onder de tijd waarin werkzaamheden in het kader van opleiding worden verricht, wordt in ieder geval verstaan tijd doorgebracht als:
 - a. student-assistent zoals bedoeld in artikel 10.1 lid 2;
 - b. promovendus;
 - c. technisch ontwerper in opleiding (TOIO);
 - d. leerling ter opleiding van enig beroep dan wel in verband met verdere wetenschappelijke of praktische opleiding of vorming, waaronder fellowships bekostigd door de KNAW en EU.
5. Artikel 2.3 eerste, tweede, vierde tot en met het zevende lid, en het eerste lid van dit artikel zijn niet van toepassing op de werknemer vanaf de dag dat deze de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt. In afwijking van het bepaalde in deze artikelen kan met deze werknemer zesmaal een dienstverband voor bepaalde tijd worden gesloten binnen een periode van 48 maanden. Voor het bepalen van de maximale duur en/of het aantal opvolgende dienstverbanden worden alleen die dienstverbanden meegenomen die zijn aangegaan na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.

Artikel 2.5 Verlenging van het dienstverband wegens omstandigheden van de werknemer

1. Indien de werknemer daarom verzoekt, kan de werkgever besluiten om het dienstverband te verlengen, zolang dit binnen de maximale duur zoals genoemd in de van toepassing zijnde leden van artikel 2.3 blijft, met:
 - a. de duur van het genoten zwangerschaps- en bevallingsverlof;
 - b. de duur van ziekte indien er sprake is van een aaneengesloten periode van ziekte van minimaal 8 weken;
 - c. de omvang van het genoten ouderschapsverlof;
 - d. de duur van het uitvoeren van een door het College van Bestuur erkende bestuursfunctie. Hieronder wordt in ieder geval verstaan het lidmaatschap van een medezeggenschapsorgaan binnen de universiteit en bestuursactiviteiten bij een van de bij het cao-overleg betrokken werknemersorganisaties of een daarbij aangesloten vereniging.
2. In aanvulling op het vorige lid geldt dat het dienstverband met een promovendus op haar/zijn verzoek wordt verlengd met de duur van het zwangerschaps- en bevallingsverlof, ouderschapsverlof en met ingang van 1 augustus 2023 (aanvullend) geboorteverlof, voor zover dit verlof tijdens de promotieduur is genoten.
3. Een promovendus kan gedurende de looptijd van zijn dienstverband in de gelegenheid worden gesteld een stage van maximaal 6 maanden te lopen. In dat geval kan het dienstverband van de promovendus tijdelijk worden onderbroken en na afloop weer gecontinueerd worden. Ook kan de promovendus opteren voor een deeltijdstage mits deze de omvang van zes maal de arbeidsduur per maand niet overschrijdt. In geval van een deeltijdstage wordt het dienstverband van betrokkene tijdelijk naar rato in omvang aangepast. Na afloop van de fulltime of deeltijd stage wordt het dienstverband hervat respectievelijk verlengd naar evenredigheid met duur en omvang van de stage.

Artikel 2.6 Oproepkrachten

1. Onder oproepkracht zoals bedoeld in dit artikel wordt verstaan degene die op door de werkgever te bepalen wisselende arbeidstijden incidenteel werkzaamheden verricht die vallen binnen de taak van de desbetreffende eenheid.
2. Oproepkrachten waarvan de werkzaamheden incidenteel van aard zijn en geen vaste omvang hebben, hebben indien zij geen arbeid verrichten, geen recht op loondoorbetaling. Het betreft hier uitsluitend:
 - a. zaalwachten;
 - b. horecafuncties;
 - c. surveillanten;
 - d. enquêteurs;
 - e. taal-, sport- en muziekdocenten;
 - f. correctoren;
 - g. balie- en voorlichtingsmedewerkers;
 - h. personenchauffeurs;
 - i. garderobemedewerkers; en
 - j. studenten (niet zijnde student-assistent) die uitsluitend administratieve en organisatorische werkzaamheden verrichten.

Artikel 2.7 Conversie

1. Indien de werknemer de hem opgedragen werkzaamheden met kennelijke instemming van de werkgever voortzet na het verstrijken van de volgens artikelen 2.3 en 2.4 toegestane maximale duur van het dienstverband voor bepaalde tijd, wordt vanaf dat

tijdstip het dienstverband voor bepaalde tijd geacht te zijn omgezet in een dienstverband voor onbepaalde tijd.

2. Het dienstverband voor bepaalde tijd wordt geacht omgezet te zijn in een dienstverband voor onbepaalde tijd indien het aantal elkaar opvolgende dienstverbanden meer bedraagt dan het volgens artikel 2.3 en 2.4, toegestane aantal.
3. Een dienstverband dat wordt aangegaan met een tussenpoos van niet meer dan zes maanden na afloop van een dienstverband zoals bedoeld in artikel 2.2a leidt tot het ontstaan van een dienstverband voor onbepaalde tijd, tenzij het een eenmalige verlenging betreft van maximaal 3 maanden, zoals bedoeld in het vierde lid van artikel 2.2a.
4. Dit artikel is voor medewerkers die de AOW-gerechtigde leeftijd hebben bereikt, met inachtneming van het bepaalde in artikel 2.4, vijfde lid, van deze cao, alleen van toepassing op dienstverbanden voor bepaalde tijd die zijn aangegaan na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.
5. Het dienstverband van wp aan wie een VIDF-financiering wordt toegekend, wordt omgezet naar een dienstverband voor onbepaalde tijd onder de voorwaarde dat de BKO (Basis Kwalificatie Onderwijs) binnen de daarvoor gestelde tijdsaders wordt behaald.

Hoofdstuk 3 Bezoldiging

Paragraaf 1 Algemeen

Artikel 3.1 Salarisbetaling

1. De werkgever betaalt het salaris, de toelagen en de vergoedingen zoals bedoeld in de artikelen 3.12 tot en met 3.15, 3.17 en paragraaf 3 van Hoofdstuk 3 maandelijks uiterlijk op de laatste werkdag van de maand.
2. Wanneer het salaris, een toelage als bedoeld in de artikelen 3.12 tot en met 3.15, 3.17, 3.24, 3.26, of een bedrag als bedoeld in artikel 3.11, moet worden berekend over een gedeelte van een kalendermaand, wordt het bedrag naar evenredigheid vastgesteld.
3. De werknemer ontvangt over de tijd, gedurende welke hij in strijd met zijn verplichtingen verwijtbaar nalaat zijn dienst te verrichten, geen bezoldiging.
4. Na het overlijden van de werknemer wordt de bezoldiging uitbetaald tot en met de laatste dag van de maand van overlijden.
5. Oproepkrachten, zoals bedoeld in artikel 2.6, waarvan de werkzaamheden incidenteel van aard zijn en geen vaste omvang hebben, hebben indien zij geen arbeid verrichten geen recht op loondoorbetaling.

Artikel 3.2 Salarisschalen en salarisherziening

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

Artikel 3.3 Individuele salarisverhoging

1. Het salaris van de werknemer wordt verhoogd tot het daaropvolgende bedrag in de salarisschaal, indien hij naar het oordeel van de werkgever zijn functie naar behoren vervult. Voor de personeelscategorie junior beleidsadviseurs bij UNL geldt in afwijking van het artikel 3.3 lid 1 dat het salaris jaarlijks wordt verhoogd met twee periodieken.
2. Het salaris van de werknemer kan worden verhoogd tot een in de salarisschaal hoger vermeld bedrag, indien hij naar het oordeel van de werkgever zijn functie zeer goed of uitstekend vervult.
3. Indien de werknemer zijn functie naar het oordeel van de werkgever niet naar behoren vervult, blijft salarisverhoging achterwege.
4. De in lid 1 en 2 genoemde salarisverhoging wordt toegekend:
 - a. wanneer de werknemer 21 jaar of ouder is en hij het maximumsalaris van de voor hem geldende salarisschaal nog niet heeft bereikt, voor de eerste maal een jaar na zijn indiensttreding en daarna telkens na een jaar;
 - b. wanneer een werknemer jonger is dan 21 jaar, met ingang van de eerste dag van de maand waarin zijn verjaardag valt.In afwijking van het hier gestelde geldt voor UNL een eigen regeling voor de bepaling van de periodiekdatum.

Artikel 3.4 Eindejaarsuitkering

1. De werknemer heeft recht op een structurele eindejaarsuitkering van een percentage van het in het kalenderjaar ontvangen salaris met een vastgesteld minimum overeenkomstig het bepaalde in Bijlage A. Bij een deeltijddienstverband of een dienstverband gedurende een deel van het jaar wordt het minimum bedrag naar rato aangepast.

2. De werkgever betaalt met ingang van het kalenderjaar 2024 de eindejaarsuitkering in november; bij het einde van het dienstverband vindt betaling plaats bij de laatste salarisbetaling. In 2024 wordt de eindejaarsuitkering in november berekend over een periode van elf maanden (januari tot en met november). Vanaf 2025 vindt berekening plaats over twaalf maanden (december tot en met november).

Artikel 3.5 Inschaling en loopbaanvorming

1. De werkgever bepaalt het functieprofiel, het functieniveau en de salarisschaal die voor de werknemer geldt met inachtneming van de regels van het universitair systeem van functie-ordenen "Universitair Functie-ordenen (UFO)" zoals vermeld in Bijlage J en de regels met betrekking tot loopbaanvorming bedoeld in artikel 6.5. Bij de indeling is het Reglement Landelijke Commissie Functie-ordenen Nederlandse Universiteiten (LAFO) van toepassing.
2. Bij indiensttreding van een werknemer met een arbeidsbeperking waarover afspraken zijn gemaakt tussen cao-partijen in het kader van de inwerkingtreding van de Participatiewet (Staatsblad 2014, 271), wordt het salaris toegekend dat in de voor hem geldende reeks salarisbedragen is vermeld in tabel 4.3 (100%) respectievelijk 4.4 van Bijlage A. In afwijking van artikel 3.3 eerste lid wordt het salaris verhoogd tot het daaropvolgende bedrag in de salarisschaal, indien de arbeidsproductiviteit naar het oordeel van de werkgever substantieel gestegen is.
3. Het eerste en tweede lid van dit artikel zijn niet van toepassing op de werknemer die werkzaam is op basis van een op grond van werkgelegenheidsbevordering van overheidswege gesubsidieerde arbeidsplaats, alsmede op de leerling respectievelijk student met wie een dienstverband wordt aangegaan in het kader van een beroepsbegeleidende leerweg of hiermee vergelijkbare opleiding. In voornoemde gevallen gelden specifieke regelingen met betrekking tot de honorering van deze categorieën.

Artikel 3.6 Waarneming

Indien de werknemer bij wijze van waarneming tijdelijk een andere functie uitoefent, blijft de voordien voor hem geldende salarisschaal van toepassing met inachtneming van het gestelde in artikel 3.14.

Artikel 3.7 Aanloopschalen

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

Artikel 3.8 Afwijking in bijzondere gevallen

In bijzondere gevallen vanwege fiscale redenen kan de werkgever in overleg met de werknemersorganisaties in het lokaal overleg een regeling vaststellen die de artikelen 3.1, 3.3 en 3.5 tot en met 3.7 aanvult of daarvan afwijkt.

Artikel 3.9 Salaris promovendus

1. Voor de promovendus gelden de salaristreden P0, P1, P2 en P3.
2. De promovendus wordt bij aanvang van het dienstverband ingedeeld in salaristrede P0 voor de duur van 12 maanden.
3. Na afloop van de in lid 2 genoemde periode van 12 maanden wordt de promovendus ingedeeld in salaristrede P1, ook als het eerste dienstverband van de promovendus langer dan 12 maanden duurt. In afwijking van artikel 3.3 lid 3 is de salarisverhoging niet gekoppeld aan de beoordeling. Met de salarisverhoging wordt dan ook geen oordeel gegeven over het functioneren van de promovendus in het eerste jaar van het dienstverband.
4. Elke volgende salarisverhoging vindt pas plaats na een jaarlijkse beoordeling.
5. Indien de promovendus 15 maanden na de laatste periodieke salarisverhoging nog geen jaarlijkse beoordeling gehad heeft en dit niet aan de betrokkene toe te rekenen is, vindt automatisch de volgende salarisverhoging plaats, onder handhaving van de oorspronkelijke periodiekdatum.
6. Het eindsalaris van de promovendus is gesteld op salaristrede P3, die gelijk is aan salarisschaal 10, trede 2.
7. Aanloopschalen, zoals genoemd in artikel 3.7, zijn bij de inschaling van een promovendus niet van toepassing.

Artikel 3.10 Fiscale belastbaarheid

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

Artikel 3.11 Vakantie-uitkering

1. De werknemer heeft recht op een vakantie-uitkering van 8% van zijn bezoldiging.
2. Voor de werknemer die 21 jaar of ouder is, bedraagt de vakantie-uitkering ten minste een door partijen te bepalen bedrag per maand (zoals opgenomen in Bijlage A tabel 4.2), met dien verstande dat dit bedrag bij een onvolledige werktijd naar evenredigheid wordt verminderd. Het bedrag van de minimum vakantie-uitkering wordt verhoogd met de door partijen overeengekomen salarisontwikkeling.
3. Voor de werknemer die jonger is dan 21 jaar bedraagt de vakantie-uitkering ten minste het in lid 2 bedoelde bedrag, verminderd met 10% voor elk leeftijdsjaar of gedeelte van een leeftijdsjaar dat hij jonger is dan 21 jaar. Hierbij geldt een maximumaftrek van 40%, met dien verstande dat het bedrag waarop hij aanspraak heeft bij een onvolledige werktijd naar evenredigheid wordt verminderd.
4. Wanneer de werknemer op grond van artikel 7.2 slechts een gedeelte van zijn bezoldiging geniet, wordt hij voor de toepassing van lid 1 geacht in het genot van zijn volledige bezoldiging te zijn, met dien verstande dat wanneer het feitelijke genot van de bezoldiging is teruggebracht tot het bedrag van het op de werknemer te verhalen gedeelte van de pensioenbijdrage, hij voor de toepassing van lid 1 wordt geacht geen bezoldiging te genieten.
5. De werkgever betaalt de vakantie-uitkering eenmaal per jaar over de periode van twaalf maanden die is aangevangen met de maand juni van het voorafgaande kalenderjaar.

6. Bij het einde van het dienstverband van de werknemer vindt betaling plaats over het tijdvak, dat ligt tussen het einde van de laatst verstreken periode waarover de vakantie-uitkering is betaald en de datum van het einde van het dienstverband.

Artikel 3.12 Functioneringstoelage

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

Artikel 3.13 Arbeidsmarkttoelage

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

Artikel 3.14 Waarnemingstoelage

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

Artikel 3.15 Toelage op andere gronden

In bijzondere gevallen kan de werkgever aan de werknemer of aan een groep werknemers een toelage toekennen op een andere grond dan die zijn vermeld in de artikelen 3.12 tot en met 3.14.

Artikel 3.16 Intrekken toelage

De werkgever kan een op grond van artikel 3.12, 3.13 of 3.15 toegekende toelage intrekken, indien de grond waarop de toelage werd toegekend niet meer aanwezig is.

Artikel 3.17 Garantietoelage minimumloon

1. Indien het salaris minder is dan het maandbedrag van het minimumloon dat op grond van de artikelen 7, 8 en 14 van de Wet minimumloon en minimum vakantiebijslag geldt voor werknemers van dezelfde leeftijd als de werknemer, keert de werkgever hem het verschil in een toelage uit.

2. Voor de werknemer met een onvolledige werktijd wordt het voor werknemers van dezelfde leeftijd geldende minimumloon geacht te zijn vastgesteld op een evenredig deel van het minimumloon bij een volledige werktijd.

Paragraaf 2 Gratificaties, vergoedingen en tegemoetkomingen

Artikel 3.18 Dienstjubileum

1. De werknemer heeft aanspraak op een gratificatie bij een dienstjubileum.
2. De werkgever stelt in overleg met de werknemersorganisaties in het lokaal overleg nadere regelingen vast met betrekking tot de toekenning van gratificaties op grond van lid 1.
3. Op de in lid 2 genoemde (nadere) regels is artikel 10.8 van toepassing.

Artikel 3.19 Gratificatie arbeidsprestaties

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

Artikel 3.20 Onkosten in verband met arbeid

1. De werkgever stelt in overleg met de werknemersorganisaties in het lokaal overleg regelingen vast voor een gehele of gedeeltelijke vergoeding van de kosten van:
 - a. reis-, verhuis- en pensionkosten in verband met indiensttreding of overplaatsing van de werknemer;
 - b. reis- en verblijfkosten in verband met dienstreizen.
2. Op de in lid 1 genoemde (nadere) regels is artikel 10.8 van toepassing.
3. De werknemer heeft recht op een tegemoetkoming per thuiswerkdag en een internetvergoeding voor het thuiswerken. De voorwaarden en hoogte van deze tegemoetkoming en vergoeding worden bepaald in artikel 6.17 en Bijlage A paragraaf 5.

Artikel 3.21 Onkosten in verband met promotie en in stand houden competentie

De werkgever kan in overleg met de werknemersorganisaties in het lokaal overleg regelingen vaststellen met betrekking tot vergoeding van:

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

Artikel 3.22 Beroepskosten

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

Artikel 3.23 Indexering

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

Paragraaf 3 Toelagen bijzondere diensten

Artikel 3.24 Toelage voor arbeid op ongebruikelijke werktijden

1. De werkgever kent aan de werknemer, behorend tot het obp voor wie een lagere salarisschaal geldt dan schaal 11 en die anders dan bij wijze van overwerk in opdracht arbeid verricht binnen de in het tweede lid genoemde tijden, een toelage toe.
2. Met inachtneming van het gestelde in lid 4 bedraagt de extra vergoeding per gewerkt uur een percentage van het salaris per uur dat voor de werknemer geldt:
 - a. 40% voor de uren op maandag tot en met vrijdag tussen 0.00 en 7.00 uur en tussen 20.00 uur en 24.00 uur en de uren op zaterdag;
 - b. 75% voor de uren op zondag en feestdagen.
3.
 - a. De genoemde percentages worden berekend over ten hoogste het salaris per uur van schaal 7 nummer 10.
 - b. Ingeval de werknemer gebruik maakt van het keuzemodel wordt het in het tweede lid en onder a genoemde salaris per uur berekend over het salaris zonder aftrek van eventueel in het keuzemodel ingezette bronnen in geld.
4. Voor een werknemer van een openbare universiteit die na 1 april 1997 in dienst is getreden, of voor een werknemer van een bijzondere universiteit die na 1 januari 2006 in dienst is getreden, kan de werkgever in overleg met de werknemer afzien van de in lid 1 genoemde toelage, mits de werktijden liggen binnen de grenzen van de bedrijfstijd, zoals omschreven in artikel 4.3 en mits het gaat om vaste werktijden.
5. In afwijking van lid 1 kan de werkgever in overeenstemming met het lokaal overleg een nadere regeling afspreken voor een toelage voor werk op ongebruikelijke werktijden voor wetenschappelijk personeel met een patiëntenzorgtaak.

Artikel 3.25 Afbouw toelage voor arbeid op ongebruikelijke werktijden

1. De werkgever kent een aflopende toelage toe aan de werknemer van wie de vergoeding als bedoeld in artikel 3.24 buiten zijn toedoen blijvend wordt verlaagd door de werkgever als gevolg van de beëindiging of vermindering van een toelage, die minimaal twee jaar, zonder een wezenlijke onderbreking als bedoeld in lid 5, voor beëindiging heeft bestaan.
2. Er is aanspraak op een aflopende toelage over een periode van maximaal één vierde deel van het aantal maanden waarin de toelage heeft bestaan, met een maximum van 36 maanden. De aflopende toelage wordt in drie periodes van maximaal 12 maanden uitbetaald en bedraagt respectievelijk 75%, 50% en 25% van de verlaging van de toelage.
3. De werkgever kent een blijvende toelage toe aan de werknemer van vijftig jaar of ouder van wie de toelage als bedoeld in artikel 3.24 een blijvende verlaging ondergaat als gevolg van het buiten zijn toedoen door de werkgever beëindigen of verminderen

van een minimaal vijftien jaar, zonder wezenlijke onderbreking als bedoeld in lid 5, bestaande toelage.

4. Indien de werkgever tijdens de periode van afbouw van een toelage aan de werknemer een nieuwe toelage toekent, zoals bedoeld in artikel 3.24, dan wordt de afbouwtoelage verminderd met de nieuw ontvangen toelage.
5. Onder een wezenlijke onderbreking wordt verstaan een onderbreking, anders dan door ziekte, van langer dan 2 maanden.
6. De werkgever kan een bepaalde groep werknemers van vijftig jaar en ouder die een toelage als bedoeld in artikel 3.24 genoot, en van wie de bezoldiging een blijvende verlaging ondergaat als gevolg van het wegvallen van bedoelde toelage, een toelage toekennen overeenkomstig door de werkgever te stellen regels.

Artikel 3.26 Bereikbaarheids- en aanwezigheidsdienst

1. De werkgever kent de werknemer, behorend tot het obp voor wie een lagere salarisschaal geldt dan schaal 11 en die buiten de werktijden die voor hem gelden op grond van een werktijdregeling als bedoeld in artikel 4.2, volgens schriftelijke opdracht van de werkgever zich regelmatig of vrij regelmatig bereikbaar en beschikbaar moet houden om bij oproep arbeid te verrichten, een toelage toe.
2. a. De toelage bedraagt per vol uur bereikbaarheid 10% van het salaris per uur dat voor de werknemer geldt, doch niet meer dan van het maximumsalaris van salarisschaal 3.
b. Ingeval de werknemer gebruik maakt van het keuzemodel wordt het onder sub a genoemde salaris per uur berekend over het salaris zonder aftrek van eventueel in het keuzemodel ingezette bronnen in geld.
3. De toelage, die op grond van lid 2 is berekend wordt verhoogd met 25% van het salaris per uur indien er sprake is geweest van een aanwezigheidsdienst.
4. Bij het na oproep verrichten van werkzaamheden tijdens een bereikbaarheids- en of aanwezigheidsdienst wordt toepassing gegeven aan het gestelde in artikel 3.27 met inachtneming van het volgende:
 - a. bij bereikbaarheidsdienst vangt het overwerk aan vanaf het moment waarop de werknemer zijn verblijfplaats buiten het terrein van de universiteit verlaat of wanneer de werknemer vanuit huis deze werkzaamheden gaat verrichten, en eindigt het overwerk zodra hij zijn verblijfplaats buiten het terrein van de universiteiten weer heeft bereikt of wanneer de werkzaamheden vanuit huis zijn gestopt, waarop een afronding op halve uren plaatsvindt en minimaal 2 uur overwerk wordt vergoed;
 - b. bij elke periode waarin de werknemer tijdens de aanwezigheidsdienst wordt opgeroepen om arbeid te verrichten, vindt voor de bepaling van de omvang van het overwerk een afronding naar boven op halve uren plaats.

Artikel 3.27 Overwerk

1. De werkgever kent aan de werknemer, behorend tot het obp voor wie een lagere salarisschaal geldt dan schaal 11 en die in opdracht van de werkgever overwerk verricht, een vergoeding toe.
2. Onder overwerk wordt verstaan: arbeid buiten de werktijden die gelden voor de werknemer, voor zover daardoor het aantal arbeidsuren dat voor hem per werkperiode is vastgesteld, wordt overschreden. De werkperiode wordt gesteld op één week.
3. De vergoeding voor overwerk bestaat uit compensatie-uren als bedoeld in artikel 5.6 lid 2, gelijk aan de duur van het overwerk. Daarnaast kent de werkgever extra compensatie-uren toe op basis van het vierde lid. Indien het dienstbelang zich verzet

tegen het toekennen van compensatie-uren, wordt in plaats hiervan een bedrag in geld toegekend.

4. De extra compensatie-uren of het bedrag in geld bedragen/bedraagt een percentage van de duur van het overwerk van het voor de werknemer geldende salaris per uur, te weten:
 - a. 25% voor de overwerkuren op maandag tot en met vrijdag tussen 7 en 18 uur;
 - b. 50% voor de overwerkuren op maandag tot en met vrijdag voor 7 uur of na 18 uur en de uren op zaterdag tussen 0 en 16 uur;
 - c. 100% voor de overwerkuren op zaterdag na 16 uur en de overwerkuren op zon- of feestdagen.
Ingeval de werknemer gebruik maakt van het keuzemodel wordt het onder sub a genoemde salaris per uur berekend over het salaris zonder aftrek van eventueel in het keuzemodel ingezette bronnen in geld.
5. Voor overwerk dat gedurende minder dan een half uur aansluitend aan de vastgestelde dagelijkse werktijd wordt verricht, wordt geen vergoeding toegekend.
6. Geen overwerkvergoeding wordt genoten door andere, door de werkgever in overeenstemming met de werknemersorganisaties in het lokaal overleg aangewezen, categorieën werknemers.
7. De werknemer wordt op zijn verzoek vrijgesteld van het verrichten van overwerk, indien er naar het oordeel van de werkgever sprake is van bijzondere omstandigheden, die het verrichten van extra arbeid beletten.
8. Indien voor overwerk dat verricht is in de maand december compensatie-uren zijn toegekend die niet kunnen worden opgenomen voor het einde van het kalenderjaar, geldt dat deze in afwijking van het bepaalde in artikel 5.6 lid 2 ook nog in de maand januari van het volgend kalenderjaar kunnen worden opgenomen.

Artikel 3.28 Toelage voor werknemers vanaf 57 jaar in nachtdiensten

1. De werknemer van 57 jaar tot 60 jaar die op grond van artikel 4.2 lid 9 geen nachtdiensten meer verricht, heeft met ingang van de maand waarin de werknemer blijvend geen nachtdiensten verricht, recht op een afbouwtoelage. Voorwaarde voor aanspraak op de toelage is dat de werknemer voor het verrichten van nachtdiensten de toelage voor arbeid op ongebruikelijke werktijden conform artikel 3.24 ten minste voor een periode van vijf jaren direct voorafgaand aan de ingangsdatum elke maand heeft ontvangen. Een onderbreking van maximaal twee maanden per kalenderjaar is hierbij toegestaan.
2. De werknemer van 60 jaar of ouder die op grond van artikel 4.2 lid 9 geen nachtdiensten meer verricht, heeft met ingang van de maand waarin de werknemer blijvend geen nachtdiensten verricht, recht op een blijvende toelage van 75% van de berekeningsbasis. Voorwaarde voor aanspraak op de toelage is dat de werknemer voor het verrichten van nachtdiensten de toelage voor arbeid op ongebruikelijke werktijden conform artikel 3.24 ten minste voor een periode van tien jaren direct voorafgaand aan de ingangsdatum elke maand heeft ontvangen. Een onderbreking van maximaal twee maanden per kalenderjaar is hierbij toegestaan.
3. De berekeningsbasis van de toelagen in dit artikel is het bedrag dat de werknemer gemiddeld per maand aan toelagen conform artikel 3.24 vanwege een nachtdienst heeft ontvangen in de twaalf maanden direct voorafgaand aan de datum waarop de blijvende verlaging van zijn bezoldiging intreedt in verband met het niet meer verrichten van nachtdiensten.
4. De duur van de afbouwtoelage zoals bedoeld in lid 1, is gelijk aan een kwart van de periode waarover de toelage voor arbeid op ongebruikelijke werktijden vanwege nachtdiensten is ontvangen, met een maximum van drie jaar.

5. De volgens het vierde lid vastgestelde duur van de afbouwtoelage wordt in drie gelijke delen gesplitst. De afbouwtoelage bedraagt gedurende deze drie deelperioden achtereenvolgens 37,5%, 25% en 12,5% van de berekeningsbasis.
6. De werkgever kan de hoogte van de blijvende toelage verhogen tot maximaal 100%.
7. Voor de werknemer voor wie op eigen verzoek de werktijd wordt verminderd, wordt de blijvende toelage conform dit artikel naar rato verlaagd.
8. Voor de werknemer die op eigen verzoek een andere functie gaat vervullen waarin geen nachtdiensten hoeven te worden verricht, eindigt de toelage conform dit artikel.
9. Toelagen op basis van 3.24 en op basis van dit artikel kunnen niet cumuleren voor eenzelfde uur.
10. Werknemers die na de ingangsdatum van deze cao een nieuwe arbeidsovereenkomst zijn aangegaan na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd, hebben geen recht op een toelage uit dit artikel.

Hoofdstuk 4 Arbeidsduur, vakantie en verlof

Paragraaf 1 Arbeidsduur en werktijden

Artikel 4.1 Volledige arbeidsduur

De volledige arbeidsduur per week bedraagt 38 uren.

Artikel 4.2 Werktijdenregeling

1. De werknemer is verplicht zich te houden aan de werktijdenregeling en de arbeids- en rusttijden, die door de werkgever voor hem zijn vastgesteld.
2. Inzake arbeidstijd, arbeidstijd op zondag en arbeid in nachtdienst, alsmede inzake rusttijd en pauze, is de standaardregeling van toepassing, als bedoeld in de Arbeidstijdenwet behoudens het gestelde in het volgende lid.
3. In afwijking van lid 2 kan de werkgever met de werknemersorganisaties in het lokaal overleg een collectieve regeling in de zin van artikel 1.3 van de Arbeidstijdenwet overeenkomen.
4. Het arbeidstijdenpatroon van de werknemer wordt zodanig vastgesteld dat de werknemer per week op niet meer dan 5 dagen en zoveel mogelijk aaneengesloten arbeid verricht.
5. Geen arbeid wordt verlangd op zaterdagen, zondagen en op feestdagen, als bedoeld in artikel 4.8.
6. Van het gestelde in lid 4 en 5 kan worden afgeweken, indien het belang van de instelling dat onvermijdelijk maakt.
7. De werknemer wordt bij de regeling van zijn arbeidstijd zo weinig mogelijk in zijn zondagsrust beperkt en hem wordt zoveel mogelijk de gelegenheid geboden op zondag en de voor hem geldende kerkelijke feestdagen zijn kerk te bezoeken.
8. Lid 7 vindt voor de werknemer, die in verband met zijn godsdienstige opvattingen de wekelijkse rustdag op een andere dag dan de zondag viert, overeenkomstige toepassing indien hij de werkgever hierom schriftelijk heeft verzocht.
9. Indien de werknemer daartoe een verzoek indient, kan de werknemer vanaf het bereiken van de 57-jarige leeftijd met ingang van 1 januari 2025, of zoveel eerder als een werkgever daartoe besluit, vrijgesteld worden van het verrichten van nachtdiensten¹.
10. Het verzoek van de werknemer zoals bedoeld in lid 9 van dit artikel dient in beginsel uiterlijk 3 maanden voorafgaande aan de beoogde ingangsdatum waarop de vrijstelling van nachtdiensten zou moeten ingaan, te worden ingediend. De werkgever beslist binnen drie maanden over dit verzoek. In het geval van zwaarwegende bedrijfsbelangen, kan de werkgever besluiten de ingangsdatum met maximaal 6 maanden uit te stellen. Indien de werknemer binnen 3 maanden na de datum waarop het verzoek is ingediend conform de daarvoor geldende procedure, geen inhoudelijke reactie van de werkgever heeft gehad, betekent dit dat het verzoek ingewilligd is.
11. De werkgever kan besluiten dat een bepaalde groep of groepen werknemers vanaf het bereiken van de 57-jarige leeftijd vrijgesteld kan worden van bereikbaarheids- en aanwezigheidsdiensten tijdens de nacht en overwerk tijdens de nacht. De werkgever stelt het lokaal overleg hiervan in kennis.
12. Artikel 1.7, lid 1, onderdeel d, van de Arbeidstijdenwet bepaalt dat een nachtdienst een dienst is waarin meer dan één uur wordt gewerkt tussen 00:00 en 06:00.

¹ In het geval van herbezettingsproblemen door het ontbreken van voldoende personeel met de vereiste veiligheidsopleiding, kan de werkgever de ingangsdatum met maximaal 12 maanden uitstellen.

13. Individuele afspraken over het niet verrichten van nachtdiensten die gelden op de ingangsdatum van de cao worden gerespecteerd. In die gevallen kan geen aanspraak worden gemaakt op de vrijstelling conform lid 9 van dit artikel, tenzij werkgever en werknemer andere afspraken maken.

Artikel 4.3 Bepaling bedrijfstijd en afwijkende werktijden

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

Artikel 4.4 Omvang individuele arbeidsduur

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

Artikel 4.5 Functiecontract

1. Met wederzijdse instemming van werkgever en werknemer kan een functiecontract worden gesloten ter aanvulling op het dienstverband. Met ingang van 1 januari 2024 kan een functiecontract alleen worden afgesproken voor werknemers vanaf schaal 11. Als het functiecontract bij aanvang van het dienstverband wordt afgesloten, kan de werknemer binnen een periode van 3 maanden zonder opgaaf van redenen besluiten met terugwerkende kracht af te zien van het functiecontract. Lopende afspraken over het kalenderjaar 2023 blijven in stand tot het einde van het kalenderjaar.
2. In een functiecontract worden resultaatgerichte afspraken vastgelegd in samenhang met de door de werkgever vastgestelde omvang van het dienstverband. Het functiecontract maakt onderdeel uit van de jaarlijkse gesprekscyclus tussen werknemer en leidinggevende. De werknemer draagt zelf de verantwoordelijkheid om invulling te geven aan vakantie en de arbeids- en rusttijden, met dien verstande dat het bepaalde in de Arbeidstijdenwet over de maximale arbeidsduur per week in acht wordt genomen.
3. Op werknemers met een functiecontract is de cao van toepassing, met uitzondering van:
 - a. de bepalingen met betrekking tot arbeidsduur en werktijden in de artikelen 4.2, 4.3 en 4.6 tot en met 4.8;
 - b. de bepalingen met betrekking tot verlof in de artikelen 4.13 tot en met 4.25;
 - c. de bepalingen met betrekking tot het keuzemodel in de artikelen 5.1 lid 4, 5.4 lid 1 onder a, 5.5 en 5.6. In de overige bepalingen van het keuzemodel wordt in plaats van "vakantie-uren" gelezen "wederzijds overeengekomen extra werk".De werknemer vult zijn werktijden zodanig in dat zijn vakantie-uren daadwerkelijk zijn opgenomen in het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan.
4. In geval van onvoorziene omstandigheden, waaronder langdurige ziekte en bij zwangerschap, treden werkgever en werknemer in overleg over het al dan niet continueren van het functiecontract. Bij continuering van het functiecontract worden de te leveren arbeidsprestaties indien nodig herzien.
5. Ten behoeve van het functiecontract wordt in ieder geval schriftelijk (bijvoorbeeld in het verslag van het jaargesprek) vastgelegd:

- a. de door werknemer te leveren arbeidsprestaties in relatie tot de omvang van het dienstverband;
- b. de bereikbaarheid en aanwezigheid van de werknemer;
- c. de mogelijkheid van sabbatical leave overeenkomstig artikel 4.23.

Paragraaf 2 Vakantie

Artikel 4.6 Vaststelling vakantie

De vakantie van de werknemer wordt in afwijking van artikel 7:638 BW vastgesteld met inachtneming van het bepaalde in deze paragraaf.

Artikel 4.7 Opbouw en opname vakantie

1. Het aantal vakantie-uren per kalenderjaar bedraagt bij een volledige arbeidsduur van 38 uren 232 uren. Het vakantietegoed is opgebouwd uit 152 wettelijke vakantie-uren en 80 bovenwettelijke vakantie-uren.
2. De werknemer krijgt op zijn verzoek in elk kalenderjaar vakantie met behoud van bezoldiging en met inachtneming van het bepaalde in dit artikel. De vakantie wordt verleend, tenzij het belang van de instelling zich daartegen aantoonbaar verzet.
3. Met inachtneming van het in dit artikel bepaalde kan de werkgever in overeenstemming met de werknemersorganisaties in het lokaal overleg nadere regels vaststellen over betaling tijdens de vakantie van toelagen als bedoeld in artikel 3.24 en 3.26 en over de opbouw van vakantie tijdens onbetaald verlof. Op deze (nadere) regels is artikel 10.8 van toepassing.
4. Het verzoek van een werknemer om vakantie op te nemen op een voor hem in verband met zijn religieuze opvattingen geldende feestdag, wordt ingewilligd tot een maximum van vijf dagen per jaar, tenzij het dienstbelang zich hiertegen verzet.
5. Na overeenstemming met de werknemersorganisaties in het lokaal overleg kan de werkgever maximaal 7 dagen per jaar aanwijzen als collectieve sluitingsdag, waarop de werknemer vakantie dient op te nemen voor het aantal uren dat hij zonder collectieve sluiting op die dag zou hebben gewerkt.
6. Na instemming met het lokaal overleg kunnen, indien er sprake is van een solistische functie of een functie in een kleine werkeenheid, maximaal 56 bovenwettelijke vakantie-uren worden omgezet in extra te werken uren, uit te betalen met inachtneming van artikel 5.7 lid 2.
7.
 - a. De werknemer neemt de vakantie op in het jaar waarin de aanspraak is ontstaan. Met inachtneming van de tweede zin van lid 2 stelt de werkgever de werknemer daartoe in staat.
 - b. Indien de werknemer zijn totale vakantietegoed in dat jaar niet in zijn geheel opneemt, maakt hij, ter voorkoming van problemen in de bedrijfsvoering van de instelling en ter voorkoming van vakantiestuwmeren, afspraken met de werkgever over hoe het tegoed wordt opgenomen, door:
 - toepassing van de meerjaren spaarvariant genoemd in artikel 5.5;
 - toepassing van de flexibele werkduur, zoals opgenomen in artikel 5.6 in het daarop volgend jaar, met verlaging van het feitelijk aantal arbeidsuren per week, totdat het vakantietegoed is opgenomen;
 - een andere afspraak die het tegoed reduceert.
 - c. Indien de werknemer op 1 juli van het kalenderjaar van opbouw nog geen afspraken over opname, als bedoeld onder a of b, met de werkgever heeft gemaakt, kan de werkgever een periode van vakantie vaststellen van maximaal vier maal de voor de werknemer geldende arbeidsduur per week.

- d. Onverminderd het bepaalde onder c kan de werknemer een eventueel restant van de in een kalenderjaar opgebouwde vakantie-uren meenemen naar het daarop volgende kalenderjaar. De meegenomen wettelijke vakantie-uren vervallen zes maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is verworven. Voor de meegenomen resterende bovenwettelijke vakantie-uren geldt dat de werknemer binnen zes maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak is verworven een schriftelijke afspraak met de werkgever maakt over opname binnen maximaal 5 jaar na afloop van het kalenderjaar waarin de aanspraak is ontstaan. De werkgever reageert tijdig op een voorstel voor een schriftelijke afspraak.
 - e. Indien de werknemer niet tijdig een verzoek doet voor opname van de bovenwettelijke vakantie-uren die hij heeft meegenomen naar een volgend kalenderjaar en ook niet tijdig een schriftelijke afspraak over latere opname als bedoeld onder d heeft gemaakt, is de werkgever gerechtigd - na overleg met de werknemer - tijdstippen vast te stellen waarop de werknemer deze meegenomen bovenwettelijke vakantie-uren zal opnemen binnen 12 maanden na de laatste dag van het kalenderjaar waarin deze vakantie-uren zijn opgebouwd.
 - f. De uitkomsten van het bepaalde onder b, c, d en e worden schriftelijk door de werkgever bevestigd.
8. a. De werknemer die de bedongen arbeid niet of niet volledig verricht wegens ongeschiktheid ten gevolge van ziekte, verwerft aanspraak op het in lid 1 vermelde aantal vakantie-uren, zolang hij aanspraak op volledige of gedeeltelijke loondoorbetaling heeft. De werkgever, daarbij ondersteund door de bedrijfsarts, ziet erop toe dat de zieke werknemer vakantie opneemt volgens de bepalingen van dit artikel. De vakantie-uren worden afgeboekt met inachtneming van de overeengekomen arbeidsduur per dag. Alleen indien de zieke werknemer niet in staat is vakantie-uren op te nemen, bestaat deze verplichting niet. Bij de beoordeling daarvan adviseert de bedrijfsarts.
- b. Onverminderd het bepaalde onder a, blijft bij langdurige ziekte de voorafgaand aan de eerste dag van ziekte c.q. arbeidsongeschiktheid tussen de werknemer en werkgever geldende afspraak over de invulling van de flexibele werkduur als bedoeld in artikel 5.6 van kracht, ook indien in de periode van langdurige ziekte of arbeidsongeschiktheid de termijn van de afspraak wordt overschreden. De met deze afspraak gemoeide vermindering van vakantie-uren, respectievelijk opbouw van compensatie-uren stopt vanaf zes maanden na de eerste ziektedag.
9. De werknemer die bij het einde van het dienstverband nog aantoonbare opgebouwde vakantieaanspraken heeft, heeft recht op een uitkering in geld tot een bedrag van de bezoldiging (inclusief vakantie- en eindejaarsuitkering) over een tijdvak overeenkomend met de aanspraak.

Paragraaf 3 Verlof, niet-zijnde vakantieverlof

Artikel 4.8 Verlof op feestdagen

1. Als feestdagen gelden: Nieuwjaarsdag, Goede Vrijdag, Eerste Paasdag, Tweede Paasdag, 5 mei, Hemelvaartsdag, Eerste en Tweede Pinksterdag, Eerste en Tweede Kerstdag, de nationale feestdag waarop de verjaardag van de Koning of de Koningin wordt gevierd en andere daartoe in overeenstemming met het lokaal overleg vastgestelde dagen.
2. Op genoemde feestdagen wordt in beginsel niet gewerkt. Als het belang van de instelling dit onvermijdelijk maakt, kan hiervan worden afgeweken.
3. Als de instelling op een daartoe aangewezen kerkelijke of nationale, landelijke, regionaal of plaatselijk erkende of op een in overleg met het lokaal overleg

vastgestelde feest- of gedenkdag is gesloten, geniet de werknemer verlof voor zover het belang van de instelling niet anders vereist.

4. Verlof op een in het eerste lid genoemde feestdag wordt verleend met behoud van bezoldiging.
5. De werknemer die volgens vast werkpatroon op vrijdag moet werken, kan met ingang van het kalenderjaar 2024 jaarlijks de Goede Vrijdag inruilen voor een andere religieuze, nationale, regionale of lokale feest- of gedenkdag. De werkgever kan dit verzoek slechts weigeren wanneer het niet vier weken voor Goede Vrijdag wordt ingediend of in geval van zwaarwegende bedrijfsbelangen, waaronder de sluiting van een gebouw voor werknemers van wie de functie niet toelaat om thuis te werken.

Artikel 4.9 Verlof bij ziekte

1. De werknemer die wegens ziekte geheel of gedeeltelijk verhinderd is zijn arbeid te verrichten, geniet van rechtswege geheel of gedeeltelijk verlof overeenkomstig het bepaalde in de ZANU.
2. De werknemer die wegens ziekte geheel of gedeeltelijk verlof geniet heeft recht op loondoorbetaling overeenkomstig het bepaalde in de ZANU.
3. Het eerste en tweede lid van dit artikel, en het bepaalde in de ZANU, zijn niet van toepassing op de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt. Deze werknemer heeft gedurende dertien weken recht op 100% loondoorbetaling als hij geheel of gedeeltelijk verlof geniet wegens ziekte. Na dertien weken stopt het recht op loondoorbetaling.

Artikel 4.10 Verlof op basis van de Wet arbeid en zorg

1. Op verlof in verband met zwangerschap, bevalling, adoptie en pleegzorg, op (aanvullend) geboorteverlof, calamiteiten- en ander kortdurend verzuimverlof, op kortdurend en langdurend zorgverlof en op ouderschapsverlof zijn van toepassing:
 - a. de bepalingen van de Wet arbeid en zorg, voor zover daarvan niet wordt afgeweken in deze cao;
 - b. het bepaalde in deze paragraaf;
 - c. nadere regelingen die de werkgever op grond van het artikel 4.24 kan vaststellen in overeenstemming met de werknemersorganisaties in het lokaal overleg.
2. Op de in lid 1 onder c genoemde (nadere) regels is artikel 10.8 van toepassing.

Artikel 4.11 Verlof bij zwangerschap en bevalling

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

Artikel 4.12 Verlof ten behoeve van adoptie en pleegzorg

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

Paragraaf 4 Gedeeltelijke doorbetaling van het ouderschapsverlof

Artikel 4.13 Gedeeltelijke doorbetaling van het ouderschapsverlof

Het in deze paragraaf bepaalde betreft het recht op gedeeltelijk doorbetaald ouderschapsverlof over een deel van het wettelijk recht op ouderschapsverlof zoals bepaald in de Wet arbeid en zorg.

Voor het recht op onbetaald ouderschapsverlof is het bepaalde in de Wet arbeid en zorg van toepassing, waarbij het totale recht op ouderschapsverlof niet meer kan bedragen dan het bepaalde in de Wet arbeid en zorg.

Artikel 4.14 Familierechtelijke betrekking

1. De werknemer die als ouder in familierechtelijke betrekking staat tot een kind, heeft recht op gedeeltelijk doorbetaald ouderschapsverlof. Indien de werknemer met ingang van hetzelfde tijdstip tot meer dan één kind in familierechtelijke betrekking komt te staan, bestaat er ten aanzien van ieder van die kinderen recht op gedeeltelijk doorbetaald ouderschapsverlof.
2. De werknemer die blijkens de basisregistratie personen op hetzelfde adres woont als een kind en duurzaam de verzorging en opvoeding van dat kind als eigen kind op zich heeft genomen, heeft recht op gedeeltelijk doorbetaald ouderschapsverlof. Indien de werknemer met het oog op adoptie met ingang van hetzelfde tijdstip de verzorging en opvoeding van meer dan een kind op zich heeft genomen, bestaat er ten aanzien van ieder van die kinderen recht op gedeeltelijk doorbetaald ouderschapsverlof. In alle andere gevallen waarin de in de eerste volzin gestelde voorwaarden voor meer dan een kind met ingang van hetzelfde tijdstip worden vervuld, bestaat er slechts recht op één keer verlof.

Artikel 4.15 Omvang van de gedeeltelijke doorbetaling

1. Het aantal uren verlof waarvoor de werknemer ten hoogste recht heeft op gedeeltelijke doorbetaling bedraagt dertien maal de arbeidsduur per week.
2. tot en met lid 5: vervallen.

Artikel 4.16 Voorwaarden bij het recht op gedeeltelijke doorbetaling van het ouderschapsverlof

1. Vervallen.
2. Er bestaat recht op ouderschapsverlof voor een kind dat de leeftijd van acht jaren nog niet heeft bereikt.
3. Wanneer de werknemer zijn arbeid buiten Nederland verricht, heeft hij recht op gedeeltelijk doorbetaald verlof, tenzij een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang dit in de weg staat.

4. Reeds genoten weken ouderschapsverlof met (gedeeltelijke) doorbetaling voor hetzelfde kind bij een andere werkgever, worden verrekend met het recht op gedeeltelijk doorbetaald ouderschapsverlof zoals bedoeld in deze paragraaf.
5. vervallen.

Artikel 4.17 Aanvraag verlof

1. De werknemer meldt het voornemen om verlof op te nemen tenminste twee maanden voor het tijdstip van ingang van het verlof schriftelijk aan de werkgever onder opgave van:
 - a. de periode van het verlof;
 - b. het aantal uren verlof per week;
 - c. de spreiding van de verlofuren over de week.
2. De tijdstippen van ingang en einde van het verlof kunnen afhankelijk worden gesteld van de datum van de bevalling, van het einde van het bevallingsverlof of van de aanvang van de verzorging.
3. De werkgever kan, na overleg met de werknemer, de door deze gewenste wijze van invulling van het verlof op grond van een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang wijzigen, tot vier weken voor het tijdstip van ingang van het verlof.
4. Indien het verlof is opgedeeld in meerdere perioden, zijn het eerste tot en met derde lid van dit artikel op iedere afzonderlijke periode van toepassing.

Artikel 4.18 (Financiële) consequenties

1. De werknemer behoudt over de verlofuren met ingang van 1 augustus 2022 70% van zijn bezoldiging² bij opname van het verlof in het eerste levensjaar van het kind en 62,5% van zijn bezoldiging bij opname of bij voortduring van het verlof in het tweede tot het achtste levensjaar van het kind. Bij adoptie of pleegzorg behoudt de werknemer 70% van zijn bezoldiging¹ bij opname van het verlof in het eerste jaar na de feitelijke opneming ter adoptie of als pleegkind en 62,5% bij opname van het verlof in het tweede tot het achtste jaar na de feitelijke opneming ter adoptie of als pleegkind.
2. Tijdens het verlof vindt alleen opbouw van de wettelijke vakantie-uren plaats over de uren van het ouderschapsverlof.
3. Een reiskostenvergoeding woon-werkverkeer en een tegemoetkoming voor het thuiswerken conform paragraaf 5 van Bijlage A wordt naar rato van de feitelijke werkdagen aangepast.
4. Behoudens een gehonoreerd verzoek als bedoeld in artikel 4.19 lid 2, vindt gedurende ziekte of arbeidsongeschiktheid, niet zijnde zwangerschaps- of bevallingsverlof, geen opschorting van het ouderschapsverlof plaats en blijft de betaling over de verlofuren 62,5% dan wel 70% van de bezoldiging.
5. vervallen
6. De pensioenopbouw gaat tijdens de ouderschapsverlofperiode volledig door, waarbij de reguliere verdeling tussen werkgever en werknemer bij de afdracht van pensioenpremies geldt.
7. vervallen
8. vervallen

² Onder verrekening van de wettelijke uitkering betaald ouderschapsverlof van het UWV.

Artikel 4.19 Intrekking of wijziging

1. 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:
 - a. het zwangerschaps- of bevallingsverlof, bedoeld in artikel 3:1, eerste lid,
 - b. het verlof, bedoeld in artikel 3:1a, eerste lid of vierde lid, of
 - c. het adoptieverlof, bedoeld in artikel 3:2, eerste lid van de Wet Arbeid en Zorg.In dat geval wordt het recht op verlof met behoud van gedeeltelijke doorbetaling opgeschort. De werkgever hoeft aan het verzoek niet met ingang van een vroeger tijdstip gevolg te geven dan vier weken na het verzoek.
2. In afwijking van het eerste lid kan de werkgever een verzoek van de werknemer om het verlof niet op te nemen of niet voort te zetten als gevolg van onvoorziene omstandigheden afwijzen indien een zwaarwegend bedrijfs- of dienstbelang zich hiertegen verzet. Indien de werkgever instemt met het verzoek wordt het recht op verlof opgeschort. De werkgever hoeft aan het verzoek niet met ingang van een vroeger tijdstip gevolg te geven dan vier weken na het verzoek.
3. Indien het verlof is opgedeeld in meerdere perioden, zijn het eerste en het tweede lid van dit artikel op iedere afzonderlijke periode van toepassing.

Artikel 4.20 Hardheidsclausule

Voor die gevallen waarin de artikelen 4.13 tot en met 4.19 niet voorzien of kennelijk onredelijk uitwerken, kan de werkgever een bijzondere regeling treffen met de werknemer.

Paragraaf 5 Overig verlof, waaronder sabbatical leave

Artikel 4.21 Kortdurend zorgverlof

1. Bij ziekte van de partner, ouders, kinderen (stief-, schoon- of pleegfamilieleden daaronder begrepen) of andere in artikel 5.1 lid 2 van de Wet arbeid en zorg genoemde personen, waarvoor thuisverpleging en/of verzorging noodzakelijk is, heeft de werknemer die de verzorging en/of verpleging op zich neemt recht op buitengewoon verlof al dan niet met behoud van bezoldiging.
2. Met overeenkomstige toepassing van de Wet arbeid en zorg behoudt de werknemer in elke periode van 12 achtereenvolgende maanden gedurende ten hoogste twee maal de arbeidsduur per week, recht op 70% van het loon, maar tenminste op het voor hem geldende wettelijke minimumloon, en ten hoogste 70% van het maximum dagloon als bedoeld in artikel 17 eerste lid van de Wet financiering sociale verzekeringen.
3. Het verlof dat de periode genoemd in lid 2 te boven gaat, wordt toegekend tenzij het dienstbelang zich daartegen verzet.

Artikel 4.22 Calamiteiten en ander kort verzuim verlof

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

Artikel 4.23 Sabbatical leave

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

Artikel 4.24 Lokale regels inzake buitengewoon verlof, waaronder vakbondsverlof

1. In aanvulling op het bepaalde in deze paragraaf kan de werkgever in overeenstemming met de werknemersorganisaties in het lokaal overleg nadere regelingen vaststellen inzake verlof voor het verrichten van bepaalde activiteiten, in verband met bepaalde bijzondere persoonlijke omstandigheden of ter aanvulling op de bepalingen van de Wet arbeid en zorg.
Deze nadere regels kunnen onder meer betrekking hebben op de duur en omvang van het verlof, de al dan niet (gedeeltelijke) doorbetaling van de bezoldiging, de voorwaarden voor verlof en de betaling van de pensioenpremie.
2. Op de in lid 1 genoemde (nadere) regels is artikel 10.8 van toepassing.

Artikel 4.25 Overig buitengewoon verlof

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

Artikel 4.26 Transitieverlof

1. Een werknemer die in gendertransitie is of gaat, heeft met ingang van 1 augustus 2023 gedurende het dienstverband bij één van de universiteiten per kalenderjaar recht op maximaal 2 weken transitieverlof met behoud van bezoldiging voor de benodigde medische en niet-medische behandelingen en eventuele hersteltijd zonder zich ziek te hoeven melden. Als de werknemer als gevolg van een medische behandeling (bijvoorbeeld chirurgische ingreep) arbeidsongeschikt wordt, is sprake van verlof vanaf de eerste dag van deze arbeidsongeschiktheid.
2. De werknemer kan het maximum aan transitieverlof in delen opnemen. De werknemer meldt het opnemen van het transitieverlof schriftelijk bij de werkgever ten minste acht weken voor ingang van het verlof, onder opgave van de omvang van het verlof, de vermoedelijke duur van het verlof, vergezeld van een verklaring van een geregistreerde behandelend arts, tijdstip van ingang en wanneer van toepassing de spreiding van de uren over de week. Indien dit niet mogelijk is, meldt de werknemer het opnemen van het verlof zo spoedig mogelijk. De werkgever willigt het verzoek om opname van het transitieverlof in.

3. Deze regeling geldt tot de datum waarop het transitieverlof wettelijk is geregeld, doch uiterlijk tot 1 januari 2026. Op het moment dat het wettelijk geregelde transitieverlof van kracht wordt, vervalt dit artikel uit de cao-NU en treden cao-partijen in overleg om te kijken of nadere afspraken nodig zijn.

Hoofdstuk 5 Keuzemodel arbeidsvoorwaarden

Artikel 5.1 Randvoorwaarden

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

Artikel 5.2 Definities

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

Artikel 5.3 Bronnen

1. De werknemer kan kiezen uit de navolgende bronnen in tijd en geld:
 - a. bovenwettelijke vakantie-uren, met een maximum van 76 vakantie-uren per boekjaar;
 - b. salaris, vakantiegeld, eindejaarsuitkering en vaste toelagen.
2. Met de werknemersorganisaties in het lokaal overleg kunnen nadere afspraken gemaakt worden over invoering van extra bronnen.
3. Het maximum genoemd in lid 1 onder a geldt niet voor zover de vakantie-uren worden ingezet voor het doel genoemd in artikel 5.4, lid 1 onder e.

Artikel 5.4 Doelen

1. De werknemer kan kiezen uit de navolgende doelen in tijd en geld:
 - a. extra bovenwettelijke vakantie-uren;
 - b. doelen die zijn vastgesteld in overeenstemming met het lokaal overleg;
 - c. extra inkomen te maximeren op een bedrag overeenkomend met 38 vakantie-uren per boekjaar;
 - d. extra opbouw ABP ExtraPensioen volgens de regels van het ABP-pensioenreglement;
 - e. een flexibele werkduur, zoals genoemd in artikel 5.6, indien aan de gestelde vereisten wordt voldaan; en
 - f. de lidmaatschapskosten van een vakbond/werknemersorganisatie die partij is bij deze cao. Onder werknemersorganisatie wordt ook verstaan een vereniging die aangesloten is bij FBZ.
2. Ingeval onder het doel genoemd in lid 1 onder a wordt begrepen het meerjaren spaarmodel van artikel 5.5, verlenging ouderschapsverlof of verlof voor het volgen van een studie of opleiding, mogen deze doelen over een periode van meer dan een jaar worden opgebouwd of, ingeval dat het genoemde verlof wordt genoten voordat het is opgebouwd, worden afgelost.
3. Met de werknemersorganisaties in het lokaal overleg kunnen nadere afspraken gemaakt worden over invoering van extra doelen.

Artikel 5.5 Meerjaren spaarmodel

1. Gedurende minimaal 3 en maximaal 5 jaar kunnen jaarlijks, naast de vakantie-uren genoemd in artikel 5.3 lid 1 onder a, nog 72 extra bovenwettelijke vakantie-uren en/of compensatie-uren zoals bedoeld in artikel 5.6 lid 2 worden opgespaard ten behoeve van een langdurige, aaneengesloten verlofperiode of om tijdelijk minder uren te werken per week. De duur van het aaneengesloten langdurig verlof is tenminste gelijk aan het aantal vakantie-uren en/of compensatie-uren dat in de gekozen periode is gespaard. Artikel 5.7 lid 3 is van overeenkomstige toepassing.
2.
 - a. Indien het gespaarde verlof wordt opgenomen ten behoeve van een sabbatical leave, verleent de werkgever bij opname van het opgespaarde verlof een premie in tijd en/of geld.
 - b. Partijen verstaan onder sabbatical leave een langere verlofperiode, waarbinnen de werknemer algemeen of gericht aandacht besteedt aan de eigen employability.
 - c. Als er naar het oordeel van de werkgever sprake is van aanwending ten behoeve van een sabbatical leave en er (ook) sprake is van een bedrijfsbelang, dan komen werkgever en werknemer vooraf op individuele basis het volgende overeen:
 1. de wijze van invulling en opname van het verlof;
 2. de duur;
 3. de hoogte van de toe te kennen premie;
 4. eventuele nadere voorwaarden.
3. Indien het gespaarde verlof wordt opgenomen om tijdelijk minder uren te werken per week, komen werkgever en werknemer op individuele basis de duur en de wijze van invulling en opname van het verlof overeen. Artikel 5.9 lid 4 is van overeenkomstige toepassing.
4. Tenzij anders overeengekomen, wordt het in het meerjaren spaarmodel opgespaarde verlof uiterlijk opgenomen binnen een jaar na afloop van de spaarperiode. Niet opgenomen verlof vervalt na verloop van vijf jaren na de laatste dag van het kalenderjaar waarin de aanspraak in het spaarmodel is ingebracht.
5. Bij beëindiging van het dienstverband dient het opgespaarde verlof direct voorafgaand hieraan te worden opgenomen. Indien en voor zover dit niet mogelijk is, vindt uitbetaling plaats. Deze uitbetaling geschiedt onder de condities als vermeld in artikel 5.7 lid 2.

Artikel 5.6 De flexibele werkduur

1. De werknemer heeft recht op een flexibele werkduur, tenzij het belang van de bedrijfsvoering zich hiertegen verzet of deelgenomen wordt aan de regeling vitaliteitspact als bedoeld in de artikelen 6.13 tot en met 6.16.
2. De flexibele werkduur houdt in dat de werknemer een afspraak maakt met zijn leidinggevende over een werktijd per week die afwijkt van de volgens artikel 4.1 gebruikelijke volledige werktijd van 38 uren per week. De afwijking bedraagt 2 uren per week, waarvoor de werknemer op jaarbasis 96 vakantie-uren inlevert bij een kortere dan standaard werkduur, dan wel compensatie-uren ontvangt bij een langere dan standaard werkduur. De maximale arbeidsduur per week bij toepassing van de flexibele werkduur is 40 uren. Een mogelijke uitwerking van de variaties en gevolgen is in Bijlage G opgenomen. De extra gewerkte compensatie-uren worden geacht te zijn opgenomen in het kalenderjaar waarin ze zijn ontstaan. De minder gewerkte uren worden in mindering gebracht op het vakantietegoed in het betreffende kalenderjaar. Jaarlijks kunnen maximaal 72 compensatie-uren ingezet worden in het meerjaren spaarmodel zoals bedoeld in het eerste lid van artikel 5.5 van de cao.

3. Onderdeel van de afspraak tussen werkgever en werknemer over toepassing van de flexibele werkduur kan zijn dat perioden worden afgesproken waarin de werknemer meer uren of minder uren per week werkt om pieken of dalen in werkaanbod op te vangen.
4. Na overeenstemming met de werknemersorganisaties in het lokaal overleg kan worden gekozen voor een andere invulling van de in lid 2 genoemde flexibele werkduur.
5. De afspraak tussen de individuele werknemer en werkgever over de invulling van de flexibele werkduur wordt gemaakt voor de duur van een jaar. Als zich gedurende deze periode onvoorziene omstandigheden voordoen die tot wijziging van de afspraak nopen, treden de werkgever en de werknemer daarover met elkaar in overleg.

Artikel 5.7 De waarde van bronnen en doelen

1. De waarde van bronnen en doelen in tijd wordt in de standaard van vakantie-uren uitgedrukt.
2. De waarde van een vakantie-uur, indien er een ruil plaats vindt met een bron of doel in geld is door partijen bepaald op 0,704% van het salaris per maand bij een volledige arbeidsduur. In deze percentages zijn opgenomen de vakantie-uitkering en de structurele eindejaarsuitkering.
3. Bij doelen die in een later boekjaar worden genoten zal een vakantie-uur waarde vast een vakantie-uur blijven.

Artikel 5.8 De keuze

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

Artikel 5.9 De beslissing

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

Artikel 5.10 Slotbepaling

Bij het beëindigen van het dienstverband van een werknemer in de loop van het boekjaar, gelden de aanspraken naar evenredigheid tot het aandeel in het volledig boekjaar. Zo

nodig zullen nog niet genoten respectievelijk ten onrechte genoten arbeidsvoorwaarden worden verrekend.

Hoofdstuk 6 Personeelsbeleid

Paragraaf 1 Dienstverband en instrumenten personeelsbeleid

Artikel 6.1 Sollicitatieprocedure

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

Artikel 6.2 Medische keuring

1. In de gevallen bedoeld in artikel 4 van de Wet op de Medische keuringen (Stb. 1997, 365) kan een dienstverband pas worden aangegaan of gewijzigd, nadat de belanghebbende op grond van de uitslag van een keuring geschikt is verklaard voor de uitoefening van de functie.
2. Een medisch onderzoek zal alleen plaatsvinden indien specifieke functie-eisen voor de vervulling van de functie zijn geformuleerd die in medische termen kunnen worden vertaald. Een medisch onderzoek zal naar haar aard, inhoud en omvang beperkt worden tot het doel waarvoor zij wordt verricht.
3. De uitslag van de keuring in lid 1 wordt binnen 14 dagen na de keuring schriftelijk aan belanghebbende medegedeeld.
4. Binnen 14 dagen na ontvangst van de mededeling in lid 3 kan de belanghebbende, die op medische gronden niet in dienst wordt genomen, een gemotiveerd verzoek tot herkeuring indienen bij de werkgever.
5. De herkeuring vindt plaats binnen 4 weken na ontvangst van het desbetreffende verzoek.
6. De werkgever stelt nadere regels vast voor de procedure en de betaling van de kosten die aan de keuring zijn verbonden. Op deze (nadere) regels is artikel 10.8 van toepassing.

Artikel 6.3 Aandacht groepen met achterstand

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

Artikel 6.4 Benoemingseisen

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

Artikel 6.5 Loopbaanvorming

1. Het sociaal beleid van de instellingen zal zich richten op het bevorderen van ontplooiingsmogelijkheden en loopbaanperspectief. Blijvende inzetbaarheid van de werknemers vormt hierbij een aandachtspunt. Mobiliteit zowel binnen als buiten de eigen instelling is hierbij essentieel.
2. De werkgever stelt een loopbaanbeleid vast.
3. Aan iedere werknemer met een dienstverband voor bepaalde tijd van twee jaar of meer zal de gelegenheid worden geboden een loopbaanadvies in te winnen bij een professionele organisatie. De kosten van dit advies zijn voor rekening van de werkgever. Deze mogelijkheid zal op een zodanig tijdstip worden geboden dat de inhoud bruikbaar is voor een individueel begeleidingstraject, gericht op het vermeerderen van de kansen op de interne of externe arbeidsmarkt.
4. Iedere werknemer met een dienstverband voor onbepaalde tijd heeft minimaal eenmaal per vijf jaar recht op een loopbaanadviesgesprek zo mogelijk af te ronden met een advies over de loopbaanontwikkeling, te voeren met een op dit terrein deskundige;
5. Bij werving van universitair docenten wordt in het kader van goed loopbaanbeleid gekeken naar in dienst zijnde docenten en onderzoekers die gepromoveerd zijn. Zij hebben, na werknemers zoals bedoeld in artikel 9.13, als interne kandidaten bij gelijke geschiktheid, in casu het voldoen aan de gestelde functie-eisen, een voorrangspositie. Deze voorrangspositie houdt met ingang van 1 september 2023 in: bij de werving van een universitair docent wordt een gepromoveerde docent of onderzoeker in dienst van de betreffende instelling en die solliciteert op de vrijkomende positie binnen het eigen of gerelateerde vakgebied uitgenodigd voor een (selectie)gesprek. Deze kandidaat heeft bij gelijke geschiktheid voorrang boven een externe sollicitant.
6. Bij de werving voor een vaste docentpositie wordt met ingang van 1 september 2023 een docent in dienst van de betreffende instelling die solliciteert op de vrijkomende positie binnen het eigen of gerelateerde vakgebied uitgenodigd voor een (selectie)gesprek. Deze kandidaat heeft, na werknemers zoals bedoeld in artikel 9.13, en die na beoordeling voldoet aan de functie-eisen voor de vaste positie voorrang boven een externe sollicitant.

Artikel 6.6 Tenure track

1. Onder tenure track wordt verstaan het formeel vastgelegde traject naar een dienstverband voor onbepaalde tijd voor wetenschappelijk personeel in een hoger wetenschappelijk functieprofiel.
2. 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 hoger wetenschappelijk functieprofiel;
 - b. de duur van het traject;
 - c. de beoordelingsprocedure en de beoordelingscriteria;
 - d. de gevolgen van een positieve of negatieve beoordeling.
3. De in het tweede lid onder b genoemde periode kan conform het bepaalde in artikel 2.2a lid 4 en artikel 7:668a BW met een tijdelijke periode van maximaal drie maanden worden verlengd.
4. De beslissing over omzetting in een dienstverband voor onbepaalde tijd wordt ruim voor het einde van de in het tweede lid onder b genoemde periode genomen.
5. Wanneer dit traject niet leidt tot een dienstverband voor onbepaalde tijd is artikel 8.6 van toepassing.
6. De werkgever kan in overleg met de werknemersorganisaties in het lokaal overleg nadere regelingen vaststellen.

7. In afwijking van het voorgaande in dit artikel blijven de voorwaarden van tenure track contracten die vóór 1 januari 2024 zijn aangegaan ongewijzigd. In het lokaal overleg wordt conform artikel 10.7 van deze cao lokaal beleid met ingang van 1 januari 2024 in overeenstemming met de bepalingen van deze cao gebracht.

Artikel 6.7 Jaargesprek

1. De werknemer heeft, met inachtneming van door de werkgever nader te stellen regels, tenminste eenmaal per jaar een gesprek met zijn direct leidinggevende over de wijze waarop, met inachtneming van het functioneren in het afgelopen tijdvak, de werknemer gedurende een af te spreken toekomstig tijdvak zijn functie zal vervullen of zijn loopbaan zal vervolgen alsmede de voorwaarden waaronder dat dient te geschieden. In het jaargesprek wordt onder meer aandacht besteed aan:
 - a. het welbevinden van de werknemer (waaronder fysieke en mentale gezondheidsaspecten). Voor het jaargesprek vanaf het kalenderjaar 2024 is ook het onderwerp 'reële taakopdracht' onderwerp van gesprek: wat zijn de opgedragen taken en passen deze binnen de contractomvang van de werknemer. Indien dit niet het geval is, worden door de werkgever na overleg met de werknemer keuzes gemaakt om zodoende (structureel) overwerk en overbelasting te voorkomen;
 - b. de inzetbaarheid, waaronder kennis en vaardigheden, gespiegeld aan toekomstige behoeften, de voorziene loopbaan- en persoonlijke ontwikkeling en de daarbij noodzakelijke scholing, alsmede de termijnen waarbinnen deze gerealiseerd zal worden en;
 - c. het motivatieaspect.
2. Deze gesprekken zullen plaatsvinden in een open sfeer met gelijkwaardige inbreng van beide partijen; te maken afspraken worden schriftelijk vastgelegd en geëvalueerd.
3. Meerjarige loopbaanontwikkelingsdoelstellingen en –afspraken worden vastgelegd in een persoonlijk ontwikkelplan. Deze afspraken en doelstellingen worden schriftelijk vastgelegd en geëvalueerd.

Artikel 6.8 Beoordeling

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

Artikel 6.9 Opleidings- en begeleidingsplan promovendus

1. De werkgever ziet er op toe dat, na overleg met de promovendus en in overeenstemming met de aangewezen begeleider dan wel de promotor voor de promovendus een op hem afgestemd opleidings- en begeleidingsplan wordt vastgesteld en dat dit plan binnen 3 maanden na de aanvang van het dienstverband aan de promovendus wordt uitgereikt.
2. Het opleidings- en begeleidingsplan wordt tegen het einde van het eerste jaar nader ingevuld voor de verdere duur van het dienstverband en wordt zo nodig van jaar tot jaar bijgesteld.
3. In het opleidings- en begeleidingsplan wordt in ieder geval vastgelegd:
 - a. welke kennis en vaardigheden dienen te worden verworven en op welke wijze dit dient plaats te vinden;

- b. wie voor de promovendus optreedt als begeleider, dat wil zeggen onder wiens toezicht de promovendus werkzaam is en wie de promotor is. Indien de begeleider niet de promotor is, wordt bovendien vastgelegd dat de promovendus bij de aanvang van het promotieonderzoek alsmede op die momenten die beslissend zijn voor de voortgang van het onderzoek, doch ten minste eenmaal per jaar, een gesprek heeft over het promotieonderzoek met de promotor;
- c. de omvang in uren per maand van door de aangewezen begeleider te geven persoonlijke begeleiding waarop de promovendus tenminste recht heeft.

Artikel 6.10 Scholing en ontwikkeling

1. Om de kennis en vaardigheden van de werknemer aan te laten sluiten bij de behoefte van de werkgever en om de kansen van de werknemer op de arbeidsmarkt, zowel binnen als buiten de universitaire sector, te behouden en zo mogelijk te versterken, is voortdurende aandacht voor de kennis en ervaring van de werknemer van wezenlijk belang.

Het op peil houden en ontwikkelen hiervan zijn een gezamenlijke verantwoordelijkheid en verplichting van werkgever en werknemer. De werknemer krijgt met ingang van 1 januari 2024 jaarlijks de beschikking over ten minste drie ontwikkelingsdagen voor ontwikkeling en scholing in het kader van Erkennen en Waarderen en/of duurzame inzetbaarheid. Ontwikkelingsdagen mogen op basis van een voor het einde van het jaar gemaakte schriftelijke afspraak tussen werkgever en werknemer worden gespaard. Tot en met 31 december 2023 bedraagt het aantal ontwikkelingsdagen twee.

Indien er geen afspraak, als bedoeld in de vorige volzin is gemaakt, vervallen niet-gebruikte ontwikkelingsdagen bij het einde van het kalenderjaar.

Ontwikkelingsdagen zijn geen vakantiedagen en zijn niet verkoopbaar. Niet-benutte ontwikkelingsdagen vervallen bij het einde van het dienstverband. De besteding van de dagen kan worden vastgelegd in een portfolio van de werknemer.

2. De werkgever kan de werknemer verplichten tot het volgen van een studie of opleiding indien dit noodzakelijk is voor een goede vervulling van de huidige of een toekomstige functie. De werkgever verleent de noodzakelijke faciliteiten, zoals de vergoeding van de studiekosten en de reiskosten. Het volgen van studie of opleiding geldt als werktijd en vindt zo mogelijk plaats onder werktijd.
3. De werknemer heeft recht op scholing en kan de werkgever op grond daarvan verzoeken hem faciliteiten te verlenen voor het volgen van een studie of opleiding.
4. Indien het in lid 3 genoemde verzoek betrekking heeft op een functiegerichte studie of opleiding verleent de werkgever noodzakelijke faciliteiten, zoals de vergoeding van de studiekosten en de reiskosten. Het volgen van studie of opleiding geldt als werktijd en vindt zo mogelijk plaats onder werktijd.
5. Als de studie of opleiding bijdraagt aan de loopbaanontwikkeling van de werknemer, zal de werkgever, ook indien er slechts een geringe relatie bestaat tussen de studie of opleiding en de huidige of een toekomstige functie, faciliteiten aan de werknemer verlenen.
6. Voor verplichte studie of opleiding en functiegerichte studie of opleiding geldt geen terugbetalingsverplichting en kunnen geen voorwaarden aan de te verstrekken faciliteiten worden gesteld. Alleen voor de andere in lid 5 bedoelde gevallen kan de werkgever een terugbetalingsverplichting en/of voorwaarden aan de te verstrekken faciliteiten stellen. De werkgever kan nadere regels vaststellen betreffende de verlening van faciliteiten zoals genoemd in lid 5.
7. Op de in lid 6 genoemde (nadere) regels is artikel 10.8 van toepassing.

Artikel 6.11 Mobiliteit en duurzame inzetbaarheid ondersteunend- en beheerspersoneel

Met ingang van het academisch jaar 2018/2019 is 'een leven lang leren'-duurzame ontwikkeling van OBP-functies expliciet verankerd in de cao. Het is daarbij belangrijk dat werknemers in staat worden gesteld zelf 'regie' te kunnen pakken op hun eigen duurzame ontwikkeling. De werknemer verricht hiertoe jaarlijks gekozen activiteiten gericht op de professionele ontwikkeling en/of een loopbaanstap en wordt daarbij ondersteund door de leidinggevende/organisatie.

1. Iedere werknemer onderneemt jaarlijks in beginsel een aantal ontwikkelinitiatieven. De werknemer geeft aan welke ontwikkelinitiatieven hij wil ontwikkelen en bespreekt dit met de leidinggevende. Vervolgens wordt in overleg vastgelegd in welke (inhoudelijke) richting de werknemer zich wil ontwikkelen, welke route hiervoor wordt voorgesteld, het tijdspad en welke middelen nodig zijn om dit bereiken.
2. De werkgever faciliteert het ontwikkelproces bij het bepalen van de richting en bij de uitvoering. Dit betekent onder meer het schetsen van een toekomstscenario voor het eigen onderdeel en/of instelling, ondersteuning bij de opzet en uitvoering van de ontwikkelactiviteiten en het beschikbaar stellen van voldoende financiële middelen. De ontwikkelingsdagen, zoals bedoeld in artikel 6.10, kunnen hiervoor worden ingezet.
3. Het werken aan de eigen ontwikkeling is niet vrijblijvend, wordt normaal onderdeel van het functioneren en maakt deel uit van de beoordelingscriteria. De ontwikkelinitiatieven zijn een vast onderdeel van het jaargesprek en worden jaarlijks opnieuw vastgesteld en regelmatig besproken. Het behoort tot de taken van de leidinggevende om ontwikkelinitiatieven met zijn of haar werknemer te bespreken.
4. Indien de werknemer een andere functie gaat uitoefenen binnen de eigen universiteit blijft de salarisschaal behouden. In afwijking hiervan kan met instemming van de werknemer een lagere salarisschaal gaan gelden bij een overstap naar een functie met een lagere salarisschaal. De afbouwregeling van artikel 7.5 geldt als aan de voorwaarden hiervoor is voldaan. Indien de werknemer doorgroeit naar een hogere functie, ontvangt hij de bij die functie behorende salarisschaal.

Artikel 6.12 Meer carrièreperspectieven en werkzekerheid voor juniordocenten

In dit artikel wordt onder een juniordocent verstaan een werknemer met het UFO-functieprofiel Docent in functieniveau 4 of 3 die tevens een tijdelijk dienstverband van 4 jaar of langer conform artikel 2.2a van deze cao krijgt aangeboden.

1. Aan junior docenten wordt, met inachtneming van de cao bepalingen, een langer durend dienstverband aangeboden van bijvoorbeeld vier tot zes jaar, waarbij tijd wordt ingeruimd voor ontwikkeling en ontwikkelingsactiviteiten en indien van toepassing het behalen van onderwijskwalificaties (BKO). Met de junior docent wordt een opleidings- en begeleidingsplan opgesteld.
2. De werkgever kan een combinatiefunctie van junior docent en onderzoeker of promovendus binnen een tijdelijk dienstverband van in principe zes jaar aanbieden. De werknemer wordt gedurende deze periode geacht de BKO te behalen en een promotietraject met succes af te ronden.
3. Het behalen van de in lid 2 genoemde kwalificaties wordt voor zover mogelijk binnen het dienstverband van de universiteit gerealiseerd. Hierover worden door leidinggevende en werknemer nadere afspraken gemaakt.

Artikel 6.12a Maatwerk duurzame inzetbaarheid RVU

In het pensioenakkoord is afgesproken dat er tot en met 31 december 2025 geen RVU-heffing (Regeling Vervroegd Uittreden) plaatsvindt bij vervroegde uitdiensttreding voor

werknemers, tot een maximaal bedrag dat gekoppeld is aan de netto alleenstaanden AOW. De voorwaarde hiervoor is dat uitdiensttreding plaatsvindt in de laatste drie jaar vóór de AOW-leeftijd.

In het kader van duurzame inzetbaarheid kunnen de werkgever en de werknemer met een dienstverband van minimaal 6 jaar met ingang van 1 augustus 2023 tot afloop van de tijdelijke RVU-verruimingsregeling (1 januari 2026) op individueel niveau (maatwerk)afspraken maken voor een RVU binnen de wettelijke en fiscale voorwaarden om gezond en vitaal de AOW-gerechtigde leeftijd te behalen. Zowel de werkgever als de werknemer kunnen het initiatief nemen voor een dergelijk gesprek. De gezondheid van de werknemer staat hierbij centraal.

Paragraaf 2 Regeling vitaliteitspact

Artikel 6.13 Opbouw van de regeling

1. Vanaf vijf jaar voor het bereiken van de voor hem geldende AOW-gerechtigde leeftijd heeft de werknemer met een volledige arbeidsduur volgens de bepalingen van dit artikel recht om de werkweek te verkorten tot een werkweek van 4 dagen of van 3 dagen.
2. Onverminderd het bepaalde in het vijfde lid van dit artikel kan de werknemer met een dienstverband van minder dan de volledige arbeidsduur naar evenredigheid deelnemen aan de regeling. Artikel 1.4 lid 5 van de cao-NU is hierbij van toepassing.
3. De werknemer kan de werkweek verkorten met 0,2 fte (4 dagen variant).
Voorwaarden hierbij zijn:
 - a. aan de werknemer wordt 0,2 fte buitengewoon verlof verleend met gedeeltelijke doorbetaling van het salaris;
 - b. de werknemer heeft een werkweek van 4 dagen van 8 uren, waarbij 85% van het bruto salaris wordt uitbetaald. Met ingang van 1 augustus 2023 wordt bij een werknemer voor wie een lagere salarisschaal geldt dan schaal 8, 90% van het bruto salaris uitbetaald;
 - c. de werknemer doet afstand van een gedeelte van de bovenwettelijke vakantie-uren zoals bedoeld in artikel 4.7 lid 1 en behoudt een aanspraak van 5 maal het resterend aantal arbeidsuren per week, vermeerderd met 1,6 vakantie-uren per week omdat de nieuwe werkweek 4 werkdagen van 8 uur omvat. Daarmee bedraagt de aanspraak op vakantie-uren totaal 228 vakantie-uren. Op dit vakantietegoed worden de conform artikel 4.7 lid 5 vastgestelde collectieve sluitingsdagen die samenvallen met het werkurenrooster in mindering gebracht.
4. De werknemer kan de werkweek verkorten met 0,4 fte (3 dagen variant).
Voorwaarden hierbij zijn:
 - a. aan de werknemer wordt 0,4 fte buitengewoon verlof verleend met gedeeltelijke doorbetaling van het salaris;
 - b. de werknemer heeft een werkweek van 3 dagen van 8 uren, waarbij 70% van het bruto salaris wordt uitbetaald. Met ingang van 1 augustus 2023 wordt bij een werknemer voor wie een lagere salarisschaal geldt dan schaal 8, 80% van het bruto salaris uitbetaald;
 - c. de werknemer doet afstand van een gedeelte van de bovenwettelijke vakantie-uren zoals bedoeld in artikel 4.7 lid 1 en behoudt een aanspraak van 5 maal het resterend aantal arbeidsuren per week, vermeerderd met 1,2 vakantie-uren per week omdat de nieuwe werkweek 3 werkdagen van 8 uur omvat. Daarmee bedraagt de aanspraak op vakantie-uren totaal 171 vakantie-uren. Op dit vakantietegoed worden de conform artikel 4.7 lid 5 vastgestelde collectieve sluitingsdagen die samenvallen met het werkurenrooster in mindering gebracht.

5. Bij deelname aan de 4 dagen variant met 0,2 fte verlof zoals bedoeld in het derde lid is het mogelijk na een deelname van een jaar over te stappen naar de 3 dagen variant met 0,4 fte verlof zoals bedoeld in het vierde lid. Omgekeerd overstappen is niet mogelijk. Om te voorkomen dat fiscaal sprake is van een Regeling voor Vervroegde Uittreding (RVU) dient er minimaal een omvang te resteren van 50% van het dienstverband op 58-jarige leeftijd en 50% van de omvang van het dienstverband in het kalenderjaar voorafgaand aan deelname. Deelname aan de regeling is niet mogelijk als de feitelijke werkweek korter dan 16 uur (arbeidsduur van 15,2 uur) wordt. In Bijlage F van de cao-NU wordt met inachtneming van deze eisen een schematisch overzicht gegeven van de verschillende mogelijkheden voor de nieuwe werkweek met de daarbij bijhorende opbouw van vakantie-uren.
6. De grondslag voor pensioenopbouw blijft gehandhaafd op 100%. De werknemer draagt de gehele pensioenpremie werknemersdeel. Alle aan salaris gerelateerde toelagen en uitkeringen zoals bedoeld in hoofdstuk drie van de cao, met uitzondering van artikel 3.18 van de cao, worden gebaseerd op 85% van het salaris bij de 4 dagen variant en 70% bij de 3 dagen variant.
7. Tenzij anders overeengekomen zijn uitsluitend de voor het tijdstip van deelname al bestaande en door de werkgever goedgekeurde neveninkomsten uit arbeid of bedrijf toegestaan.

Artikel 6.14 Invulling van de werkweek

1. Tussen werkgever en werknemer worden tijdig afspraken gemaakt over een evenredige taakvermindering en overdracht van taken en wordt in overleg met de leidinggevende schriftelijk een werkurenrooster vastgelegd. Deze afspraken worden jaarlijks herbevestigd. Het doel van deze afspraken is dat de inzet van de deelnemende werknemer zich concentreert op de afgesproken taken.
2. Zodra de regeling leidt tot een feitelijke beschikbaarheid van minder dan 3 dagen per week kan de werkgever, als het belang van de functievervulling daarmee wordt gediend, in overleg met de werknemer de compensatie in vrije tijd vastleggen op jaarbasis in plaats van op weekbasis.

Artikel 6.15 Voorwaarden voor deelname

1. Deelname aan deze regeling is mogelijk tot het einde van het dienstverband, uiterlijk tot het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.
2. Deelname is mogelijk voor werknemers die voorafgaand aan deelname een aansluitend dienstverband van minimaal 10 jaar met de werkgever hebben. Een uitbreiding van de werktijd binnen een jaar voorafgaand aan deelname aan deze regeling wordt niet in aanmerking genomen bij de toepassing van artikel 6.13
3. De aanvraag voor deelname dient uiterlijk drie maanden voorafgaand aan de gewenste ingangsdatum schriftelijk bij de werkgever te worden ingediend. De werkgever reageert binnen vier weken na ontvangst van de aanvraag op dit verzoek.
4. Deelname aan de regeling is uitsluitend mogelijk nadat een gespaard verlofsaldo zoals bedoeld in artikel 5.5 van de cao geheel is opgenomen en een eventueel verlof stuwmeer is teruggebracht tot maximaal een jaartegoed aan het aantal vakantie-uren waarop de werknemer op basis van het oorspronkelijke dienstverband jaarlijks recht heeft.
5. De werkgever kan deelname weigeren in geval van zwaarwegende bedrijfsbelangen of onevenredige toename van de werkdruk voor de werknemer en/of zijn collega's. De werkgever kan deelname uitstellen tot uiterlijk de start van het eerstvolgende collegejaar ingeval van ernstige problemen in de bedrijfsvoering bij herbezetting van de vrijgekomen uren.

6. De werknemer die gedeeltelijk arbeidsongeschikt is, kan aan de regeling deelnemen voor zover dat mogelijk is binnen zijn re-integratieverplichtingen. Als een deelnemer volledig arbeidsongeschikt wordt, kan deelname op verzoek van de werknemer tussentijds worden beëindigd. Bij langdurige volledige arbeidsongeschiktheid eindigt deelname aan deze regeling na negen maanden arbeidsongeschiktheid en gaat de werknemer terug naar zijn arbeidsduur direct voorafgaand aan deelname van deze regeling.
7. vervallen

Artikel 6.16 Hardheidsclausule

Indien deelname aan, of de toepassing van deze regeling tot onbillijke en/of onredelijk te achten gevolgen leidt voor de werknemer, treft de werkgever op verzoek van de werknemer een aangepaste regeling.

Paragraaf 3 Hybride werken

Artikel 6.17 Kaders bij het hybride werken

Bij het hybride werken gelden als uitgangspunt de volgende kaders:

1. Voor werknemers is hybride werken een mogelijkheid, niet een recht.
2. De werknemer werkt op de locatie(s) waar hij het effectiefst (en meest tevreden) is, na toestemming van de leidinggevende.
3. Er worden individuele (werk)afspraken gemaakt tussen leidinggevende en werknemer met inachtneming van de in dit artikel opgenomen kaders. Een handreiking hiervoor is te vinden in het SoFoKleS rapport 'Hybride werken in het WO', te vinden op www.unl.nl. De leidinggevende betreft daarbij mogelijkheden om het hybride werken te faciliteren, bijvoorbeeld hybride vergaderfaciliteiten.
4. Indien de werknemer gebruik maakt van een thuiswerkplek, hebben de werknemer en de werkgever een verantwoordelijkheid -en de werkgever een controlebevoegdheid- voor de thuiswerkplek vanuit de Arboret- en regelgeving.
5. De werkgever kan er voor kiezen de benodigdheden voor de thuiswerkplek te verstrekken, ter beschikking te stellen of hiervoor een vergoeding te geven, bijvoorbeeld op declaratiebasis. Een vergoeding geven is alleen mogelijk als de werkgever kan toetsen of die thuiswerkplek aan de vereisten van de Arboret- en regelgeving voldoet.
6. Met werknemers die niet in Nederland wonen, kan de werkgever een aangepaste afspraak maken, rekening houdend met de fiscale en sociale zekerheidssituatie.

Hoofdstuk 7 Pensioen, sociale zekerheid en sociale voorzieningen

Paragraaf 1 Pensioen en sociale zekerheid

Artikel 7.1 Pensioen

1. Voor de werknemer die in de Wet Privatisering ABP als overheidswerknemer wordt aangemerkt, geldt met betrekking tot de pensioenvoorziening het voor hem bepaalde in het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.
2. Voor de werknemer anders dan bedoeld in lid 1, geldt geen pensioenvoorziening bij de werkgever, tenzij anders is overeengekomen.

Artikel 7.2 Ziekte en arbeidsongeschiktheid

1. Op de werknemer en de gewezen werknemer, bedoeld in artikel 7.1 lid 1, die wegens ziekte of arbeidsongeschiktheid geheel of gedeeltelijk verhinderd is arbeid te verrichten is van toepassing:
 - a. hetgeen is bepaald in de ZANU;
 - b. hetgeen is bepaald in het Pensioenreglement van de Stichting Pensioenfonds ABP.
2. Op de (gewezen) werknemer anders dan in lid 1 zijn de wettelijke werknemersverzekeringen van toepassing.
3. Behoudens strijdigheid met de wettelijke werknemersverzekeringen zijn de artikelen 2 tot en met 13 en 16 tot en met 18 van de ZANU van overeenkomstige toepassing op de (gewezen) werknemer in lid 2.
4. Dit artikel is niet van toepassing op de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.
5. Met ingang van 1 januari 2016 heeft de werknemer die recht heeft op een loongerelateerde WGA-uitkering waarvan de toegekende duur korter is dan de uitkeringsduur op grond van de Wet WIA zoals die luidde op 31 december 2015 en daardoor in totaal een lagere WGA-uitkering en ABP-arbidsongeschiktheidspensioen ontvangt, recht op een reparatie-uitkering WGA op basis van de ZANU.
6. De duur van de reparatie-uitkering WGA is gelijk aan het verschil tussen de duur van de loongerelateerde WGA-uitkering volgens de Wet WIA zoals die luidde op 31 december 2015 en de toegekende duur van de loongerelateerde WGA-uitkering.

Artikel 7.3 Werkloosheidsuitkering

1. Bij gehele of gedeeltelijke werkloosheid kan de (gewezen) werknemer, bedoeld in artikel 7.1 lid 1, aanspraak hebben op een uitkering ingevolge de WW indien hij voldoet aan de bepalingen van de WW, alsmede op een bovenwettelijke uitkering ingevolge de BWNU indien hij voldoet aan de bepalingen van de BWNU.
2. Voor de (gewezen) werknemer anders dan in lid 1 zijn bij werkloosheid uitsluitend de wettelijke werknemersverzekeringen van toepassing.
3. Tijdens de looptijd van deze cao zullen cao-partijen - behoudens het gestelde in het vierde lid - geen wijzigingen in de BWNU doorvoeren.
4. Over wijzigingen als gevolg van aanpassingen in de relevante wetgeving zullen partijen nader overleg voeren, conform het bepaalde in artikel 18 BWNU.
5. Dit artikel is niet van toepassing op de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

Artikel 7.4 Overlijdensuitkering

1. Na het overlijden van de werknemer worden de bezoldiging en de nog niet opgenomen compensatie-uren over het lopende kalenderjaar uitbetaald tot en met de laatste dag van de maand van overlijden.
2. Zo spoedig mogelijk na het overlijden van de werknemer keert de werkgever aan de nagelaten betrekkingen zoals bedoeld in artikel 7:674 BW een bedrag uit gelijk aan de bruto bezoldiging over een tijdvak van drie maanden. Dit bedrag wordt netto uitbetaald voor zover de fiscale regels dat toestaan.
3. vervallen.
4. Op de uitkering wordt in mindering gebracht al hetgeen aan de overleden werknemer onverschuldigd is betaald.
5. De werkgever kan nadere regels vaststellen ten aanzien van lid 1 en 2.
6. Indien ingevolge artikel 1:413 en 1:414 BW het vermoeden van overlijden is uitgesproken, wordt op verzoek van de nagelaten betrekkingen een uitkering toegekend overeenkomstig het bepaalde in dit artikel.
7. Onder de dag van overlijden wordt in verband met lid 6 verstaan de laatst bekende werkdag van de werknemer.
8. vervallen.

Paragraaf 2 Functie op lager functieniveau

Artikel 7.5 Functie op lager functieniveau met afbouw salaris

1. In het kader van de afspraken die worden gemaakt over de professionele ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid van de werknemer kunnen werkgever en werknemer overeenkomen dat de werknemer, passend bij de levensfase en ontwikkelingsfase waarin de werknemer zich bevindt, een functie gaat vervullen die op een lager functieniveau is ingedeeld dan het voor hem geldende functieniveau. In dat geval gaat voor de werknemer de salarisschaal gelden die overeenkomt met het lagere functieniveau. De werknemer wordt ingeschaald in de gelijke trede van de lagere salarisschaal of bij het ontbreken daarvan de dichtstbijzijnde trede van de lagere salarisschaal.
2. Indien het aldus vastgestelde salaris lager is dan het geldende salaris van de werknemer, wordt het verschil in salaris in vijf jaar afgebouwd. Na het vijfde jaar vervalt de afbouw van het salarisverschil. In het eerste jaar ontvangt de werknemer 100% van het verschil, in het tweede jaar 80%, in het derde jaar 60%, in het vierde jaar 40% en in het vijfde jaar 20% van het verschil.
3. Indien een werknemer binnen 10 jaar voorafgaand aan de in het ABP-pensioenreglement vastgestelde pensioenrekenleeftijd een nieuw dienstverband aanvaardt met een lager salaris, kunnen werkgever en werknemer op grond van artikel 3.6 van het ABP-pensioenreglement afspreken de pensioenopbouw te baseren op het salaris voorafgaand aan het aanvaarden van het nieuwe dienstverband. In deze cao wordt onder de pensioenrekenleeftijd verstaan de pensioenleeftijd die de Stichting Pensioenfonds ABP gebruikt voor het bepalen van de pensioenpremie en het berekenen van het toekomstig pensioen van de werknemer. Dit lid is niet van toepassing indien het lagere salaris het gevolg is van een lagere deeltijdfactor.
4. Lid 3 is eveneens van toepassing bij het aanvaarden van een nieuw dienstverband bij een andere universiteit of volger waarop deze cao van toepassing is.

Hoofdstuk 8 Einde dienstverband

Artikel 8.1 Opzegging

1. Opzegging door de werkgever dan wel de werknemer dient schriftelijk met redenen omkleed te geschieden met inachtneming van de geldende opzegtermijn.
2. De opzegtermijn voor de werkgever en de werknemer bedraagt, tenzij anders wordt overeengekomen, in afwijking van artikel 7:672 tweede, derde, vierde, achtste en negende lid BW:
 - a. drie maanden ingeval de werknemer bij het begin van de opzegtermijn twaalf maanden of langer onafgebroken in dienst was;
 - b. twee maanden in de overige gevallen;
 - c. in afwijking hiervan een maand bij een dienstverband dat is aangegaan na het bereiken van de AOW-gerechtigde leeftijd.
3. Een dienstverband voor bepaalde tijd kan tussentijds door de werkgever en de werknemer worden opgezegd met inachtneming van de geldende opzegtermijn als bedoeld in het tweede lid. In afwijking hiervan bedraagt de opzegtermijn een maand ingeval de werknemer ten tijde van de opzegging korter dan zes maanden onafgebroken in dienst is geweest.
4. Het dienstverband eindigt in ieder geval met ingang van de dag waarop de werknemer de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt.
5. De werkgever kan het dienstverband voor onbepaalde tijd niet opzeggen of het dienstverband voor bepaalde tijd niet tussentijds opzeggen in het geval dat UWV na afloop van de periode van 104 weken arbeidsongeschiktheid bij de claimbeoordeling heeft vastgesteld dat er een resterende verdien capaciteit is van meer dan 65%.

Artikel 8.2 Mededelingsplicht werkgever

1. De werkgever informeert de werknemer schriftelijk uiterlijk een maand voordat een dienstverband voor bepaalde tijd eindigt:
 - a. over het al dan niet voortzetten van het dienstverband; en
 - b. bij voortzetting over de voorwaarden waaronder hij het dienstverband wil voortzetten.Indien de werkgever de verplichting niet nakomt is artikel 7:668 lid 3 van het BW van toepassing, waarbij onder loon salaris moet worden verstaan.
2. Bij het ontslag deelt de werkgever de betrokkene mee, dat deze om in aanmerking te komen voor een uitkering op grond van de WW en BWNU verplicht is uiterlijk de eerste werkdag volgend op de eerste dag van werkloosheid bij het uitvoeringsorgaan aangifte te doen van de werkloosheid en binnen een week na het intreden van zijn werkloosheid een aanvraag om een uitkering in te dienen, onverminderd het overigens in de WW en de BWNU ten aanzien van verplichtingen van de betrokkene bepaalde. Dit is niet van toepassing op de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

Artikel 8.3 Uitbesteding en verzelfstandiging

Bij uitbesteding of verzelfstandiging van onderdelen van de instelling zal voor de desbetreffende werknemers deze cao van overeenkomstige toepassing blijven of een bedrijfstaking- of ondernemingscao gelden.

Artikel 8.4 Overgang van een samenhangende groep werknemers

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

Artikel 8.5 Transitievergoeding

1. De transitievergoeding is niet verschuldigd aan werknemers van universiteiten waarmee:
 - a. het dienstverband voor onbepaalde tijd wordt beëindigd, of het tijdelijke dienstverband na afloop niet wordt voortgezet, wegens bedrijfseconomische redenen zoals bedoeld in artikel 7:669 lid 3a van het BW en,
 - b. die aanspraak maken op een aansluitende BWNU-uitkering zoals bedoeld in artikel 6 van de BWNU 2020.
2. Indien de werknemer als bedoeld in het eerste lid voorafgaand aan het ontslag schriftelijk afstand doet van het recht op deze aansluitende BWNU-uitkering, maakt deze werknemer alsnog aanspraak op de transitievergoeding.
3. Dit artikel is niet van toepassing op de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

Artikel 8.6 Herplaatsingsinspanningen bij einde dienstverband voor bepaalde tijd

Bij het eindigen van dienstverbanden voor bepaalde tijd, anders dan door opzegging door de werknemer, door de bereikte AOW-gerechtigde leeftijd en anders dan tijdens de proeftijd als bedoeld in artikel 2.2 lid 2, verplicht de werkgever zich tot herplaatsingsinspanningen zoals bedoeld in artikel 72a WW en tot verbetering van de positie van de werknemer op de arbeidsmarkt. In dat kader zullen in ieder geval mogelijkheden van omscholing, bijscholing en cursussen worden bezien onder afweging van kosten en baten. De werkgever zal een keuze uit deze maatregelen maken afhankelijk van de duur van het dienstverband en de leeftijd van de betrokken werknemer. Op grond van deze indicatoren stelt de werkgever vast of en in welke mate deze maatregelen na beëindiging van het dienstverband voor bepaalde tijd zullen worden voortgezet.

Hoofdstuk 9 Reorganisaties

Paragraaf 1 Reorganisatie

Artikel 9.1 Begrip reorganisatie en organisatiewijziging

Onder reorganisatie bij een universiteit of een onderdeel daarvan wordt verstaan een verandering in de organisatie, zoals bedoeld in artikel 25 eerste lid, onderdeel a tot en met f van de Wet op de ondernemingsraden, die betrekking heeft op de universiteit of op een belangrijk onderdeel daarvan waarbij gedwongen ontslag voorzien is.

Indien het echter een organisatiewijziging, dat wil zeggen een verandering in de organisatie zoals bedoeld in artikel 25 eerste lid, onderdeel a tot en met f van de Wet op de ondernemingsraden, betreft en gedwongen ontslagen uitgesloten zijn, is het geen reorganisatie in de zin van dit hoofdstuk en gelden hiervoor de bepalingen van dit hoofdstuk niet. Lokaal wordt afgesproken dat de werknemersorganisaties in het lokaal overleg en het betrokken medezeggenschapsorgaan verplicht in kennis worden gesteld van die organisatiewijzigingen en hoe deze worden besproken.

Definities in lokale reorganisatiecodes of -regelingen van de universiteiten moeten hieraan uiterlijk 1 januari 2022 aangepast worden op basis van artikel 10.7 van deze cao.

Wanneer deze aanpassing niet voor die datum is gerealiseerd, geldt het begrip reorganisatie en organisatiewijziging van dit artikel en is artikel 10.8 van deze cao niet van toepassing.

Artikel 9.2 In kennis stellen van voornemen tot reorganisatie

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

Artikel 9.3 Bespreking ingrijpende rechtspositionele gevolgen

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

Artikel 9.4 Sociaal Plan

Indien er sprake is van ingrijpende rechtspositionele gevolgen voor werknemers wordt het Kader voor Sociaal Beleid, zoals opgenomen in paragraaf 2 van dit hoofdstuk, toegepast en wordt met werknemersorganisaties in het lokaal overleg overeengekomen of in

aanvulling hierop een Sociaal Plan wordt opgesteld.

Artikel 9.5 Reorganisatieplan en Personeelsplan

1. De werkgever stelt, in aansluiting op en met inachtneming van het reorganisatievoornemen, een Reorganisatieplan en een Personeelsplan op.
2. Het Reorganisatieplan beschrijft nauwkeurig de beoogde verandering van de organisatie. Het Reorganisatieplan vermeldt in ieder geval:
 - a. doel en taak van de nieuwe organisatie-eenheid en haar onderdelen;
 - b. de kwantitatieve bezetting;
 - c. de kwalitatieve bezetting.
3. Het Personeelsplan beschrijft, op basis van het Reorganisatieplan, de te verwachten rechtspositionele gevolgen voor de individuele werknemer. Het plan vermeldt in ieder geval:
 - a. van welke werknemers de organisatorische positie wijzigt en op welke wijze;
 - b. welke werknemers met ontslag bedreigd zijn;
 - c. voor welke werknemers anderszins de rechtspositie direct en ingrijpend wijzigt;
 - d. op welke wijze met inachtneming van het Kader voor Sociaal Beleid, en indien aanwezig het Sociaal Plan, met de te verwachten rechtspositionele gevolgen wordt omgegaan.
4. Het Personeelsplan komt na of gelijktijdig met het Reorganisatieplan tot stand.

Artikel 9.6 Vaststelling Reorganisatieplan

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

Artikel 9.7 Vaststelling Personeelsplan

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

Paragraaf 2 Kader voor sociaal beleid bij reorganisaties

Artikel 9.8 Uitgangspunten

1. Bij een reorganisatie zijn de volgende uitgangspunten van toepassing:
 - a. de werkgever streeft ernaar om gedwongen ontslagen zoveel mogelijk te voorkomen;
 - b. de werkgever zal de met ontslag bedreigde werknemer zo goed mogelijk ondersteunen bij het verwerven van een passende functie binnen of buiten de universiteit;
 - c. de werknemer en de werkgever spannen zich aantoonbaar, optimaal en actief in om de met ontslag bedreigde werknemer binnen of buiten de instelling aan het werk te houden; daarbij nemen werkgever en werknemer de verplichtingen in acht uit artikel 72a WW en de uitwerking daarvan in de Werkwijzer 72a WW;
 - d. de werknemer uit de doelgroep van de Participatiewet behoudt een takenpakket van vergelijkbare aard of omvang en kan niet worden ontslagen vanwege het vervallen van de functie.

2. Bij iedere reorganisatie geldt het Kader voor Sociaal Beleid bij reorganisaties uit deze cao. De werkgever kan met werknemersorganisaties in het lokaal overleg aanvullend op de artikelen 9.8 tot en met 9.14 een eigen kader voor sociaal beleid vaststellen.
3. De artikelen 9.8 lid onder 1b tot en met 1d, 9.9 en 9.10 tot en met 9.14 zijn niet van toepassing op de werknemer die de AOW-gerechtigde leeftijd heeft bereikt.

Artikel 9.9 Mobiliteitspremie

1. De werknemer die een schriftelijke mededeling van zijn ontslagdreiging wegens reorganisatie, als bedoeld in artikel 9.10, lid 2 heeft ontvangen, komt in aanmerking voor een mobiliteitspremie als hij op eigen verzoek ontslag neemt onder de voorwaarde, dat zijn ontslag geen uitkeringslasten (WW, BWNU of ZANU) voor de universiteit genereert.
2. Voor dit ontslag geldt geen opzegtermijn.
3. De hoogte van de mobiliteitspremie wordt bepaald met inachtneming van lid 4 en met behulp van de tabel uit Bijlage K en is afhankelijk van:
 - de hoogte van het bruto maandsalaris;
 - het aantal dienstjaren tot een maximum van 12 jaren;
 - het tijdstip met ingang waarvan de werknemer ontslag neemt.
4. De mobiliteitspremie kan het totale bruto bedrag dat de werknemer aan salaris zou hebben ontvangen tijdens de resterende duur van zijn dienstverband, als hij geen ontslag op eigen verzoek had genomen, niet overschrijden.
5. De mobiliteitspremie mag de wettelijk geregelde maxima niet overschrijden.
6. Met inachtneming van lid 4 en 5 kan in het kader van een Sociaal Plan in positieve zin van de tabel uit Bijlage K worden afgeweken.

Artikel 9.10 Ontslagbeschermingstermijn

1. Tot en met 31 december 2024 zal de werkgever gedurende een periode van 7 maanden het dienstverband van een werknemer die op grond van een reorganisatie met ontslag bedreigd wordt, niet beëindigen middels opzegging.
2. De periode van 7 maanden vangt aan op de eerste dag van de maand volgend op de maand waarin aan de werknemer schriftelijk mededeling is gedaan van zijn ontslagdreiging. Deze mededeling wordt niet verzonden voordat het Reorganisatieplan is vastgesteld.
3. Met ingang van 1 januari 2025 bedraagt de in het eerste lid bedoelde periode 3 maanden.
4. Voor de werknemer die bij aanvang van de in het tweede lid bedoelde periode langer dan 15 jaar in dienst is en 5 jaar of korter verwijderd is van de AOW-gerechtigde leeftijd, bedraagt deze periode in afwijking van het tweede en derde lid 8 maanden.
5. De werkgever kan het dienstverband met inachtneming van de opzegtermijn en de ontslagbeschermingstermijn opzeggen. In afwijking van artikel 8.1 van deze cao geldt voor een werknemer die wegens een reorganisatie wordt ontslagen en die bij het begin van de opzegtermijn een dienstverband van minimaal 15 jaar met de werkgever heeft, een opzegtermijn van 4 maanden.

Artikel 9.11 Onderzoek passende werkzaamheden

Gedurende de ontslagbeschermingstermijn van artikel 9.10 tot het einde van het dienstverband worden de mogelijkheden van herplaatsing in passende werkzaamheden binnen of buiten de universiteit zorgvuldig onderzocht. Daarbij is artikel 9.12 van toepassing.

1. Indien een werknemer bij een reorganisatie met ontslag wordt bedreigd (wegens verval van zijn arbeidsplaats) en boventallig wordt verklaard, wordt hij vanaf het moment van de schriftelijke mededeling van de ontslagdreiging zoals bedoeld in het tweede lid van artikel 9.10 volledig vrijgesteld van de eigen werkzaamheden. De werkgever en werknemer starten op dat moment met herplaatsingsinspanningen die gericht zijn op een van-werk-naar-werk traject binnen de ontslagbeschermingstermijn. Indien herplaatsing niet lukt worden de inspanningen zoals bedoeld in artikel 72a WW voortgezet in de re-integratiefase na afloop van het dienstverband. Gedurende de periode van het herplaatsingsonderzoek kan aan de werknemer in redelijkheid andere arbeid dan die hij gewoonlijk verricht, worden opgedragen.
2. Herplaatsing kan geschieden in de vorm van een proefplaatsing van maximaal 12 maanden.
3. Gedurende de periode van het herplaatsingsonderzoek kan de werknemer buiten de instelling worden gedetacheerd. De detachering behoeft instemming van de werknemer. De met de werknemer gemaakte afspraken over de detachering worden schriftelijk vastgelegd.
4. Een proefplaatsing of detachering heeft tot gevolg dat de ontslagbeschermingstermijn wordt verlengd met de duur van de werkzaamheden, rekening houdend met het aantal uren dat dit tijdelijke werk wordt verricht. Deze verlenging bedraagt maximaal 12 maanden;

Artikel 9.12 Passende functie

Van een passende functie is sprake indien de werknemer dan wel herplaatsingskandidaat naar het oordeel van de werkgever:

- beschikt over de kennis en kunde die noodzakelijk worden geacht om de functie naar behoren te kunnen uitoefenen dan wel;
 - indien de werknemer dan wel herplaatsingskandidaat naar het oordeel van de werkgever binnen 12 maanden om-, her- of bijgeschoold kan worden;
 - en hem deze functie in verband met zijn persoonlijkheid, zijn omstandigheden en de voor hem bestaande vooruitzichten redelijkerwijs kan worden opgedragen;
- tenzij zwaarwegende bedrijfsbelangen zich tegen plaatsing verzetten.

Artikel 9.13 Vervulling interne vacature

De werknemer die met ontslag wordt bedreigd als gevolg van een reorganisatie, zoals genoemd in artikel 9.1, heeft bij de vervulling van een interne vacature voorrang. De werkgever ziet erop toe dat de met ontslag bedreigde werknemer wordt geplaatst op een conform artikel 9.12 passende functie.

Artikel 9.14 Employability

1. De in het kader van een reorganisatie met ontslag bedreigde werknemer zal, op initiatief van de werkgever of op verzoek van de werknemer, in aanmerking komen voor een of meer op de persoonlijke situatie afgestemde voorzieningen, zoals:
 - om-, her-, of bijscholing, zowel gericht op het verruimen van de mogelijkheden voor herplaatsing als op het vergroten van de kansen op de externe arbeidsmarkt;
 - outplacement;
 - andere voorzieningen die het uitzicht op een passende functie vergroten.

2. De kosten van de in het eerste lid genoemde voorzieningen worden door de werkgever gedragen. De werknemer maakt aanspraak op een marktconform budget voor professionele ondersteuning voor de van werk naar werkbegeleiding. Deze ondersteuning kan ook worden uitgevoerd door een intern mobiliteitscentrum
3. Indien de werknemer naar het oordeel van de werkgever niet voldoende meewerkt ten behoeve van zijn eigen employability, vervalt de aanspraak op een herplaatsingsonderzoek, zoals genoemd in artikel 9.11 en op de in het eerste lid genoemde op de persoonlijke situatie afgestemde voorzieningen, alsmede het bepaalde in lid 4. Het dienstverband kan dan voor het einde van de ontslagbeschermingstermijn zoals bedoeld in artikel 9.10 met inachtneming van de opzegtermijn worden beëindigd.
4. De werknemer wordt gedurende het herplaatsingsonderzoek, en tot uiterlijk twee jaar na de ontslagdatum voor zover hij werkloos is, op zijn verzoek geïnformeerd over vacatures binnen de instelling. Hij zal voor deze vacatures als interne kandidaat worden beschouwd.

Hoofdstuk 10 Slotbepalingen

Bijzondere bepalingen ten aanzien van speciale groepen

Paragraaf 1 Student-assistent

Artikel 10.1 Definitie student-assistent

Niet van toepassing.

Artikel 10.2 Aangaan, duur, omvang en einde dienstverband student-assistent

Niet van toepassing.

Artikel 10.3 Uitsluitingen student-assistent

Niet van toepassing.

Artikel 10.4 Salaris student-assistent

1 Niet van toepassing.

Paragraaf 2 Medisch/klinisch wetenschappelijk personeel

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

Artikel 10.5 Aangaan dienstverband medisch/klinisch wetenschappelijk personeel

Niet van toepassing.

Artikel 10.6 Nadere afspraken medisch/klinisch wetenschappelijk personeel

Niet van toepassing.

Paragraaf 3 Algemeen

Artikel 10.7 Lokaal overleg

Niet van toepassing.

Artikel 10.8 (Nadere) regels

Zolang de werkgever geen (nadere) regels heeft vastgesteld ter uitvoering van het bepaalde in deze cao, blijven op het desbetreffende onderwerp de op het tijdstip van inwerkingtreding van deze cao betrekking hebbende (nadere) regels gelden.

Artikel 10.9 Hardheidsclausule

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

Bijlage A Financiële arbeidsvoorwaarden

1 april 2023 tot en met 30 juni 2024

Paragraaf 1 Salarisontwikkeling

In het kader van de cao Nederlandse Universiteiten 1 april 2023 tot en met 30 juni 2024 is over de salarisontwikkeling het volgende overeengekomen:

Op 1 augustus 2023 worden de salarissen van universitaire werknemers die een dienstverband bij een Nederlandse universiteit hebben, structureel met 9,0 % verhoogd. Deze loonsverhoging wordt uiterlijk in de maand september 2023 uitbetaald.

Daarnaast ontvangen universitaire werknemers¹, die op 1 augustus 2023 een dienstverband bij een Nederlandse Universiteit hebben, in de maand september 2023 een eenmalige uitkering. Deze uitkering bedraagt, op basis van een voltijds dienstverband, € 1200,- bruto voor werknemers die het sectorale minimumuurloon ontvangen, € 1000,- bruto voor werknemers tot en met schaal 9, en € 800,- bruto voor werknemers vanaf schaal 10.

De vrijgevallen VPL (vroegpensioen en levensloop) maakt onderdeel uit van de loonparagraaf. De cao-partijen baseren zich op dit moment op een vrijgevallen VPL ter hoogte van 1,5% van de loonparagraaf.

Mocht de vrijgevallen VPL hoger uitvallen dan 1,5%, zal het deel boven de 1,5% uit 2023 in de volgende cao alsnog eenmalig uitgekeerd worden en zal in 2024 structureel worden meegenomen in de loonruimte.

Mocht de Pensioenkamer en/of ABP besluiten een deel van de vrijgevallen VPL in te zetten voor de bekostiging van het nieuwe pensioencontract, dan zal in de volgende cao dit deel van de VPL met de dan beschikbare loonruimte worden verrekend.

Paragraaf 2 Eindejaarsuitkering

1. Vanaf 2009 bedraagt de eindejaarsuitkering 8,3% van het in het kalenderjaar ontvangen salaris. De bodem van de eindejaarsuitkering bedraagt €2.250,-.
2. Voor werknemers in jeugdsalarisschalen bedraagt de bodem van de eindejaarsuitkering 15% van het in het kalenderjaar ontvangen salaris met een maximum van €2.250,-.
3. Voor werknemers met een Wajong-uitkering geldt geen bodem in de eindejaarsuitkering. De werkgever mag deze bodem wel toepassen wanneer dit in het belang van de werknemer met een Wajong-uitkering is.

¹ Met uitzondering van declaranten, oproepkrachten, leerlingen en werknemers met een wettelijk minimum(jeugd)loon (waaronder de werknemers met een arbeidsbeperking werkzaam in het kader van de Participatiewet). Voor werknemers in jeugdschalen geldt dat de eenmalige uitkering naar rato van hun schaalbedrag wordt uitbetaald. Voor werknemers met een Wajong-uitkering geldt dat de werkgever de eenmalige uitkering achterwege kan laten wanneer dit in het belang van deze werknemer is.

Paragraaf 3 Percentages en bedragen werknemersverzekeringen en pensioen²

In 2023 gelden de volgende bedragen en premies voor het pensioen en sociale verzekeringen:

Pensioen / verzekering	Franchise	Maximum premieloon	Premiepercentage	
			Werkgever	Werknemer
Pensioen				
Keuzepensioen (OP/NP)	€16.350,00	n.v.t.	19,53%	8,37%
Arbeidsongeschiktheidspensioen (AOP)	€25.050,00	n.v.t.	0,35%	0,15%
Werknemersverzekeringen				
Arbeidsongeschiktheid (WAO/WIA), incl. kinderopvang	n.v.t.	€66.956,00 per jaar, €257,52 per dag	7,61%	n.v.t.
Uitvoeringsfonds voor de overheid (UFO)	n.v.t.	€66.956,00 per jaar, €2257,52 per dag	0,68%	n.v.t.
Zorgverzekeringswet (Zvw)	n.v.t.	€66.956,00 per jaar, €2257,52 per dag	6,68%	n.v.t.

Bronnen:

<https://www.abp.nl/content/dam/abp/common/documents/premietabel-abp-2023.pdf>

<https://download.belastingdienst.nl/belastingdienst/docs/bijlage-nieuwsbrief-loonheffingen-2023-1h2091b32fd.pdf>

² Deze percentages en bedragen zijn ter informatie opgenomen en maken geen deel uit van de cao-afspraken

Paragraaf 4 Salaristabellen

Definities

- MVU = minimum vakantie-uitkering
H2 = Hoogleraar 2
H1 = Hoogleraar 1
P = Promovendus
SA = Student-assistent
TOIO = Technisch ontwerper in opleiding

Tabel 4.1 Salaristabel met ingang van 01-08-2023

trede	SALARISSCHALEN PER 01-08-2023																		FUNCTIESCHALE N				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	H2	H1	P	SA	TOIO
0	2.6 18	2.6 18	2.6 18	2.6 18	2.6 18	2.6 18	2.6 93	3.0 72	3.3 77	3.2 26	4.3 32	5.2 47	6.0 02	6.3 05	6.8 36	7.4 05	8.0 25	8.8 15	6.648	7.405	2.770		2.618
1	2.6 18	2.6 18	2.6 18	2.6 18	2.6 18	2.6 18	2.7 70	3.2 26	3.5 39	3.3 77	4.4 94	5.4 01	6.1 56	6.4 57	7.0 25	7.6 05	8.2 81	9.0 94	6.836	7.605	3.226		
2	2.6 18	2.6 18	2.6 18	2.6 18	2.6 18	2.6 18	2.9 20	3.3 77	3.7 20	3.5 39	4.6 40	5.5 51	6.3 05	6.6 48	7.2 14	7.8 13	8.5 46	9.3 82	7.025	7.813	3.377	2.618	
3	2.6 18	2.6 18	2.6 18	2.6 18	2.6 18	2.7 70	3.0 72	3.5 39	3.8 77	3.7 20	4.7 40	5.7 51	6.4 05	6.8 48	7.4 05	8.0 25	8.8 15	9.6 80	7.214	8.025	3.539	2.618	
4	2.6 18	2.6 18	2.6 18	2.6 18	2.6 18	2.8 70	3.1 49	3.6 36	4.0 36	3.8 77	4.9 29	5.8 49	6.6 48	7.0 25	7.6 05	8.2 81	9.0 94	9.9 93	7.405	8.281		2.846	
5	2.6 18	2.6 18	2.6 18	2.6 18	2.7 70	2.9 20	3.2 26	3.7 20	4.1 85	4.0 36	5.0 90	6.0 02	6.8 36	7.2 14	7.8 13	8.5 46	9.3 82	10. 306	7.605	8.546			
6	2.6 18	2.6 18	2.6 18	2.6 93	2.8 46	2.9 95	3.2 98	3.7 96	4.3 32	4.1 85	5.2 47	6.1 56	7.0 25	7.4 05	8.0 25	8.8 15	9.6 80	10. 635	7.813	8.815			
7		2.6 18	2.6 70	2.7 20	2.9 72	3.0 77	3.3 77	3.8 94	4.4 94	4.3 32	5.4 01	6.3 05	7.2 14	7.6 05	8.2 81	9.0 94	9.9 93	10. 975	8.025	9.094			
8			2.7 70	2.8 46	2.9 95	3.1 49	3.4 56	3.9 63	4.6 40	4.4 94	5.5 51	6.4 57	7.3 05	7.8 13	8.5 46	9.3 82	10. 306	11. 325	8.281	9.382			
9			2.8 46	2.9 20	3.0 72	3.2 26	3.5 39	4.0 36		4.6 40	5.5 05	6.4 48		8.0 25	8.8 15	9.6 80	10. 635	11. 686	8.546	9.680			
10				2.9 95	3.1 49	3.2 98	3.6 36	4.1 03		4.7 86	5.8 49	6.7 37							8.815	9.993			
11										4.9 29	5.9 29								9.094	10.306			
12										5.0 90									9.382	10.635			
13																			9.680	10.975			
14																				11.325			
15																				11.686			

Tabel 4.2 Jeugdalarisschalen en minimumvakantie uitkering met ingang van 01-08-2023

Leeftijd	1	2	3	4	5	MVU
15	1.309	1.335				104,73
16	1.309	1.335	1.362	1.389		104,73
17	1.309	1.335	1.362	1.389	1.445	104,73
18	1.571	1.602	1.634	1.667	1.734	125,67
19	1.833	1.870	1.945	1.945	2.023	146,62
20	2.095	2.137	2.180	2.224	2.313	167,56
>21	2.618					209,45

Tabel 4.3 Loonschalen werknemers met een arbeidsbeperking per maand (100-120% Wet Minimumloon) in het kader van de Participatiewet

Minimumloon per 1 juli 2023 per maand

21 jaar en ouder (100%)	€ 1.995,00
21 jaar en ouder (105%)	€ 2.094,75
21 jaar en ouder (110%)	€ 2.194,50
21 jaar en ouder (115%)	€ 2.294,25
21 jaar en ouder (120%)	€ 2.394,00

Tabel 4.4 Minimumjeugdlonen met ingang van 1 juli 2023³

Leeftijd		per maand
20 jaar	80%	€ 1.596,00
19 jaar	60%	€ 1.197,00
18 jaar	50%	€ 997,50
17 jaar	39,5%	€ 788,05
16 jaar	34,5%	€ 688,30
15 jaar	30%	€ 598,50

Bronnen:

<https://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/minimumloon/bedragen-minimumloon/bedragenminimumloon-2023>

³ De genoemde minimumlonen bewegen mee met het wettelijk minimumloon.

Paragraaf 5 Tegemoetkoming voor het thuiswerken

Cao-partijen hebben op 1 augustus 2021 afspraken gemaakt over een tegemoetkoming voor het thuiswerken per 1 september 2021.

Om de administratieve last zoveel mogelijk te beperken kan de instelling hiervoor een default vastleggen van 3 dagen per week werken op de universiteit en 2 dagen werken vanuit huis.

De bijhorende tegemoetkoming bestaat in dat geval uit drie componenten:

- € 4,- per week voor de 2 thuiswerkdagen;
 - € 25,- per maand internetvergoeding;
 - reiskostenvergoeding conform de universitaire regeling voor de overige 3 dagen.
- Er kan voor de instelling of een onderdeel daarvan een andere default worden vastgelegd als uit onderzoek een ander (vast) patroon van thuiswerkdagen en reisdagen blijkt.

Instellingen kunnen ook kiezen voor een tegemoetkoming op basis van het daadwerkelijke aantal thuiswerkdagen:

- € 2,- per thuiswerkdag (vaste afspraak of op declaratie);
- € 25,- per maand internetvergoeding;
- reiskostenvergoeding conform de universitaire regeling bijvoorbeeld op declaratiebasis.

Uitgezonderd van de tegemoetkoming zijn oproepkrachten, student-assistenten, freelancers en promovendi zonder dienstverband.

Deze nieuwe systematiek van tegemoetkomingen wordt in 2024 geëvalueerd.

Bijlage B Oude regelingen

Paragraaf 1 Oude regelgeving

Artikel B.1 WNU (Werkloosheidsregeling Nederlandse Universiteiten)

In afwijking van lid 1 van artikel 7.3 van de cao kan de (gewezen) werknemer, bedoeld in artikel 7.1, lid 1 van de cao bij gehele of gedeeltelijke werkloosheid ontstaan vóór 1 januari 2001 aanspraak hebben op een ontslaguitkering overeenkomstig de WNU.

Artikel B.2 Rechtspositie UvA

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

Paragraaf 2 Overgangsregeling toelagen

Artikel B.3 Garantierегeling 2005

1. Met de in dit artikel genoemde oude toelage wordt bedoeld:
 - In de cao-NU 2004-2005: voor de werknemer in dienst van de bijzondere universiteiten de toelage op grond van de artikelen 3.25.4 en 3.27.2.
 - In de cao-NU 2004-2005: voor de werknemer in dienst van de openbare universiteiten de toelage op grond van de artikelen 3.25 en 3.27.Met de in dit artikel genoemde nieuwe toelage wordt bedoeld: de toelage op grond van de artikelen 3.25 en 3.27 van de cao-NU 2006-2007.
2. Met de in dit artikel genoemde periode van 2 jaar wordt bedoeld de periode van 2 jaar voorafgaand aan 1 januari 2006 en zonder een onderbreking van langer dan 2 maanden, anders dan door ziekte.

3. Met het in dit artikel bedoelde jaarinkomen wordt bedoeld het jaarsalaris plus toelagen op grond van art. 3.13, lid 2, en 3.16 op 31 december 2005.
4. Deze garantieregeling geldt voor de werknemer die op 31 december 2005 in dienst was en minimaal gedurende de periode van 2 jaar een toelage heeft ontvangen.
5. Een werknemer voor wie, berekend over de periode van 2 jaar, het verschil op jaarbasis tussen de oude en de nieuwe toelage, uitsluitend als gevolg van de inwerkingtreding van deze cao, minimaal 3 procent bedraagt van het jaarinkomen, heeft ter compensatie recht op een maandelijkse garantietoelage.
6. De hoogte van de garantietoelage is gelijk aan het maandgemiddelde van de ontvangen toelagen over de periode van 2 jaar.
7. De werknemer bedoeld in lid 5 heeft tot 1 april 2006 eenmalig de keuze tussen de nieuwe toelage of de garantietoelage. Deze werknemer behoudt tot 1 april 2006 de oude toelage.
8. Wanneer de werknemer op basis van vrijwilligheid een andere functie aanvaardt, vervalt de garantietoelage.
9. Wanneer de werknemer op eigen verzoek zijn arbeidspatroon wijzigt, wordt de garantietoelage naar evenredigheid van de wijziging van het arbeidspatroon verminderd. Bedraagt de verminderde garantietoelage minder dan 3 procent van het jaarinkomen, dan vervalt de garantietoelage.

Artikel B.4 Overgangsregeling Feestdagenvergoeding 2005

1. De werknemer van een universiteit die een aantoonbaar recht heeft op een vergoeding voor een dienst op een feestdag conform artikel 3.30.1 van de cao Nederlandse Universiteiten 2004-2005, heeft met ingang van 1 januari 2011 tot het einde van zijn dienstverband opnieuw aanspraak op deze vergoeding.
2. De vergoeding bestaat, naast een toelage conform artikel 3.234 lid 2 onder b, per kalenderjaar uit evenzoveel vervangende verlofdagen als er in dat jaar feestdagen, als bedoeld in artikel 4.8 van de cao voorkomen, voor zover althans deze feestdagen niet samenvallen met een zaterdag of zondag.

Artikel B.5 Garantietoelage afbouw arbeid op ongebruikelijke werktijden

1. De werknemer voor wie een lagere salarisschaal geldt dan schaal 8 en waarvan de toelage door de wijziging per 1 januari 2008 van artikel 3.24 tweede lid sub c (aanpassing dagvenster) van de cao Nederlandse Universiteiten 2007-2010 op jaarbasis met ten minste € 300,- bruto blijvend wordt verlaagd, behoudt ook na 1 maart 2010 aanspraak op een blijvende toelage van 100%.
2. Deze garantietoelage wordt toegekend met inachtneming van artikel 3.25 lid 4 van de cao.
3. De werkgever kan er met instemming van de werknemer voor kiezen deze blijvende toelage per 1 januari 2011 af te kopen met een bedrag ter grootte van 50% van oorspronkelijk toelage over de resterende tijd van het dienstverband, over een maximumperiode van 10 jaar.

Artikel B.6 Overgangsregeling valuteringsadv

De werkgever heeft de mogelijkheid ten aanzien van de werknemer of groepen van werknemers die voor 1 september 2003 jaarlijks adv valuteerde(n), lokaal af te spreken dit beleid te continueren. Het in lid 1 genoemde vakantietoelagoed van de werknemer wordt dan verminderd met het aantal gevaluteerde vakantie-uren.

Paragraaf 3 Overgangsbepalingen en knelpuntenregeling cao 2021-2022

Artikel B.7 Overgangsbepalingen bij lopende dienstverbanden voor bepaalde tijd

1. Met de inwerkingtreding van de cao 2021-2022 gelden de volgende overgangsbepalingen.
2. Indien een werknemer een dienstverband voor bepaalde tijd heeft, waarvan de overeengekomen einddatum van het dienstverband ligt op of vóór 31 december 2021, dan eindigt dat dienstverband van rechtswege op de overeengekomen einddatum.
3. Voor een werknemer in een obp-functie:
 - a. die op 1 januari 2022 langer dan twaalf maanden in de betreffende functie in dienst is voor bepaalde tijd, wordt dat dienstverband bij gebleken geschiktheid met ingang van 1 januari 2022 omgezet naar een dienstverband voor onbepaalde tijd;
 - b. die op 1 januari 2022 nog niet langer dan twaalf maanden in de betreffende functie voor bepaalde tijd in dienst is, wordt dat dienstverband bij gebleken geschiktheid op het moment van overschrijding van de termijn van twaalf maanden dienstverband in de betreffende functie omgezet naar een dienstverband voor onbepaalde tijd;
tenzij artikel B.8 van toepassing is of er sprake is van een dienstverband op basis van artikel 2.3, zesde of zevende lid, of als studenten-assistent. Geschiktheid voor de functie kan blijken uit een jaargespreksverslag of een schriftelijke beoordeling.
4. Voor een werknemer in de functie van hoogleraar voor meer dan 0,2 fte, of in de functie van universitair (hoofd)docent:
 - a. die op of na 1 augustus 2021 voor langer dan twaalf maanden in de betreffende functie voor bepaalde tijd in dienst is, wordt dat dienstverband met ingang van 1 januari 2022 omgezet naar een dienstverband voor onbepaalde tijd;
 - b. die op 1 januari 2022 nog niet langer dan twaalf maanden in de betreffende functie voor bepaalde tijd in dienst is, wordt dat dienstverband op het moment van overschrijding van de termijn van twaalf maanden dienstverband in de betreffende functie omgezet naar een dienstverband voor onbepaalde tijd;
tenzij artikel B.8 van toepassing is, of er sprake is van een dienstverband op basis van artikel 2.3, zesde lid sub a tot en met c, of zoals bedoeld in artikel 6.6, of er geen sprake is van geschiktheid voor de functie. Geen geschiktheid voor de functie kan blijken uit een jaargespreksverslag of een schriftelijke beoordeling.
5. De werknemer aan wie een VIDF-financiering is toegekend die reeds voor bepaalde tijd in dienst was, komt per 1 januari 2022 voor onbepaalde tijd in dienst, onder de voorwaarde dat de BKO binnen de daarvoor gestelde tijdsaders moet worden behaald.

Artikel B.8 Knelpuntenregeling

In afwijking van het bepaalde in artikel 2.2a, artikel 2.3, eerste lid, alsmede artikel 2.7 van deze cao geldt voor een werknemer in de functie van hoogleraar voor meer dan 0,2 fte, of in de functie van een universitair (hoofd)docent of een werknemer in een obp-functie met wie een dienstverband voor bepaalde tijd is aangegaan, dit dienstverband na 1 januari 2022 alsnog van rechtswege afloopt op de tussen partijen overeengekomen einddatum, indien:

- a. het dienstverband voor bepaalde tijd is aangegaan vóór 25 juni 2021; en
- b. het dienstverband uiterlijk eindigt op 1 augustus 2022; en
- c. waarbij het niet de bedoeling van partijen is geweest om een dienstverband voor onbepaalde tijd aan te gaan of waarbij het geen vast onderdeel van de organisatie zou worden, omdat er geen sprake is van structurele werkzaamheden; en
- d. gebleken is dat herplaatsing in een andere functie niet mogelijk is.

Artikel B.9 Overgangsbepaling 2021 vitaliteitspact

1. Tot 1 augustus 2021 behoudt de werknemer zoals bedoeld in de leden 3c en 4c van artikel 6.13 van de cao een aanspraak van 4 maal het resterend aantal arbeidsuren per week vermeerderd met respectievelijk 1,6 dan wel 1,2 vakantie-uren per week.
2. In het lokaal overleg kan worden overeengekomen dat de werknemer die deelneemt aan een lokaal vastgestelde seniorenregeling, van deelname aan het vitaliteitspact is uitgesloten.

Bijlage C Overlegprotocol

Paragraaf 1 Algemeen

Artikel C.1

Het overlegprotocol is een regeling waarin partijen gelet op artikel 4.5 lid 5 van de Wet op het hoger onderwijs nadere afspraken hebben gemaakt over het niveau waarop overleg wordt gevoerd, de wijze van overleg en de inhoud van het overleg.

Artikel C.2

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

Artikel C.3

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

Paragraaf 2 Overleg op bedrijfstakniveau

Artikel C.4

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

Artikel C.5

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

Artikel C.6

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

Paragraaf 3 Overleg op instellingsniveau

Artikel C.7

In de CAO Nederlandse Universiteiten is in het overlegprotocol opgenomen dat per instelling periodiek lokaal overleg met werknemersorganisaties zal plaatsvinden. Bij UNL is er geen periodiek lokaal overleg met de werknemersorganisaties. Alle bevoegdheden worden door de Ondernemingsraad uitgeoefend.

In geval van een reorganisatie in de zin van de Wet op de Ondernemingsraden zoals bedoeld in artikel 9.1 van de cao waarbij er de noodzaak is tot een Sociaal plan conform artikel 9.4 van de cao, zal met de werknemersorganisaties een Sociaal plan worden overeengekomen.

Artikel C.8

Niet van toepassing.

Artikel C.9

Niet van toepassing.

Artikel C.10

Niet van toepassing.

Paragraaf 4 Geschillenregeling instellingsniveau

Artikel C.11

Niet van toepassing.

Paragraaf 5 Experimenteerbepaling overleg op instellingsniveau

Artikel C.12

Een instelling kan, met instemming van de ondernemingsraad (OR), respectievelijk de Universiteitsraad (UR), het lokaal overleg (LO) en het College van Bestuur (CvB), ervoor kiezen de ondernemingsraad respectievelijk de personeelsgeleding van de Universiteitsraad te integreren met het lokaal overleg en aan deze gezamenlijke vergadering alle bevoegdheden te geven ten aanzien van personele regelingen, met uitzondering van het Sociaal Plan. Een instelling die hiervoor kiest, meldt dit in een gezamenlijk bericht van het bestuur, LO en OR/UR aan cao-partijen. Cao-partijen stemmen in met dit verzoek voor een periode van maximaal 4 jaar, tenzij zwaarwegende bezwaren uitvoering van het experiment in de weg staan.

Artikel C.13

1. Een instelling kan, met instemming van de ondernemingsraad (OR), respectievelijk de Universiteitsraad, het lokaal overleg (LO) en het College van Bestuur (CvB) ervoor

kiezen analoog aan artikel 27 van de Wet op de Ondernemingsraden alle bevoegdheden aan de OR/UR te geven ten aanzien van personele regelingen, met uitzondering van het Sociaal Plan. Een instelling die hiervoor kiest, dient een gezamenlijk verzoek van het bestuur, LO en OR/UR in bij cao-partijen.

In dit verzoek wordt tevens aangegeven bij welk orgaan de bevoegdheid over de arbeidsvoorwaardengelden (artikel E.11) wordt belegd.

Cao-partijen stemmen in met dit verzoek voor een periode van maximaal 4 jaar, tenzij zwaarwegende bezwaren uitvoering van het experiment in de weg staan.

2. Na instemming met het verzoek door cao-partijen dient in de volgende cao artikelen steeds 'ondernemingsraad' (OR) respectievelijk de 'personeelsgeleding van de Universiteitsraad' (UR) te worden gelezen in plaats van het 'lokaal overleg':

Hoofdstuk 1: artikel 1.4 en 1.12

Hoofdstuk 3: artikel 3.8, 3.18, 3.19, 3.20, 3.21, 3.23, 3.24 en 3.27

Hoofdstuk 4: artikel 4.2, 4.7, 4.8, 4.10 en 4.24

Hoofdstuk 5: artikel 5.3, 5.4 en 5.6

Hoofdstuk 6: artikel 6.3, 6.6 en 6.15

Hoofdstuk 10: artikel 10.7

Bijlagen: C8 en E21

3. In de volgende artikelen blijft het lokaal overleg de bevoegdheid behouden:

Hoofdstuk 8: artikel 8.4

Hoofdstuk 9: artikel 9.2, 9.3, 9.4 en 9.8

Bijlagen: C3, C7, C9, C10, D1, D3, E11 en H2

Bijlage D Faciliteiten voor werknemersorganisaties

Definities:

De SSCC: de stichting samenwerkende centrales in het COPWO

COPWO: centraal overlegorgaan personeelsaangelegenheden
wetenschappelijk onderwijs

Artikel D.1 Lokaal overleg

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

Artikel D.2 OCW middelen

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

Artikel D.3 Uitgangspunten lokaal overleg

1. Uitgangspunt is dat de leden van het lokaal overleg werkzaam zijn bij de betrokken instelling. Zij kunnen ondersteund en eventueel tijdelijk vervangen worden door bezoldigd werknemers van de vakbonden.
2. Op instellingsniveau is sprake van reële compensatie van de individuele deelnemer. Hierover moet lokaal overeenstemming worden bereikt.
3. Deelnemers ondervinden geen nadelige effecten door deze activiteiten in hun werk, loopbaanmogelijkheden en toekomstperspectief.
4. In het lokaal overleg wordt het aantal deelnemers toegelaten zoals in het overlegprotocol van de cao is bepaald.
5. Werkgevers verlenen op instellingsniveau faciliteiten die de vakbonden redelijkerwijze nodig hebben voor het verrichten van hun activiteiten. Hieronder wordt onder meer verstaan dat:
 - vakbonden onder werktijd bijeenkomsten die verband houden met hun activiteiten kunnen organiseren en leden deze kunnen bezoeken; ruimtes worden kosteloos ter beschikking gesteld;

- kaderleden, waaronder begrepen de vakbondsfunctionarissen en de vakbondsconsulenten, in de gelegenheid worden gesteld met hun collega's –leden en potentiële leden- contact te onderhouden; en
 - nieuwe werknemers bij hun introductie de door het lokaal overleg vastgestelde informatie over de betrokken vakbonden ontvangen.
6. In het lokaal overleg worden afspraken gemaakt over hoe (afzonderlijke) vakbonden in de gelegenheid worden gesteld om gebruik te maken van de communicatiekanalen van de universiteit om aandacht te vragen voor hun activiteiten op de werkvloer. Verspreiding kan online of via fysieke uitingsvormen.

Artikel D4 Maand van de vakbond

Vakbonden organiseren jaarlijks aansluitend op de start van het academisch jaar in september de 'maand van de vakbond'. Werknemers die in deze maand lid worden krijgen de helft van hun eerste jaarlijkse contributie door de werkgever vergoed met een maximum van €100,- per werknemer.

Bijlage E Studies en overige afspraken

Paragraaf 1 Studies

E.1 Studie-afspraken teamsamenwerking in wetenschap

Partijen maken in deze cao in het kader van erkennen en waarderen een studieafpraak over teamsamenwerking in de wetenschap. In de studie wordt relevant wetenschappelijk onderzoek verzameld en gedeeld uit praktijkervaringen en experimenten. Cao-partijen maken gedurende de looptijd van deze cao een nadere afspraak over de inhoud van deze studie-afpraak.

E.2 Studie aanpassing cao-NU tekst

Partijen vragen aan een externe partij om een voorstel te doen om de huidige cao tekst zoveel mogelijk genderneutraal te herformuleren. Partijen gaan daarnaast onderzoeken of het mogelijk is zonder inhoudelijke wijzigingen de artikelen behorende bij hoofdstuk 2 van de cao tekstueel te vereenvoudigen.

E.3 Studie naar internationalisering en werkingssfeer van de cao

Partijen doen samen onderzoek naar een internationale paragraaf in de cao, inclusief de mogelijkheden van een Europees pensioen voor onderzoekers.

Cao-partijen voeren in 2022 een studie uit naar de werkingssfeer van de cao (en de ZANU) voor het internationale universitair personeel dat niet werkzaam is in Nederland en voor wie om die reden buitenlands arbeids- en/of sociaal zekerheidsrecht van toepassing is. Cao-partijen streven ernaar om aanpassingen in de cao aan de hand van deze studie aan de cao toe te voegen in de vorm van een nieuwe cao-bijlage N als tussentijdse aanpassing van de cao.

E.4 en E.5 vervallen

E.6 Studie ombudsman

Aan de hand van de resultaten van de eindevaluatie van de pilot ombudsman is bij alle universiteiten een ombudsfunctie ingericht. Partijen hebben hiervoor een landelijke kader voor de invulling van de universitaire ombudsfunctie vastgesteld (te vinden op www.unl.nl).

Paragraaf 2 Overige afspraken

E.7 Meer vaste dienstverbanden

Cao-partijen hechten eraan dat werknemers aan universiteiten perspectief hebben om een carrière op te bouwen. Partijen zien echter dat het aantal docenten met een tijdelijk contract gegroeid is, waardoor dit perspectief niet altijd voldoende geboden kan worden. Daarom spreken cao-partijen af om het aantal docenten met een tijdelijk contract omlaag te brengen. Volgens de laatst beschikbare WOPI-cijfers (2021) heeft 15,0% van het onderwijzend WP (HGL, UHD, UD, Docent 1 t/m 4) in de sector een docent-functie met een tijdelijk contract. Hierbij hanteren we als definitie dat werknemers met de functies HGL, UHD en UD allen als vast worden geteld, evenals de docenten met een vast contract en in fte wordt gerekend. Partijen spreken af dat de sector dit cijfer omlaag zal gaan brengen naar 13,5%, binnen een maximale termijn van 3 jaar. Dit betekent dat er

circa 300 tijdelijke docentposities worden omgezet. Dit kunnen vaste docentfuncties zijn, maar ook UD-functies worden. Individuele universiteiten hebben een inspanningsverplichting om hun aandeel in deze sectoropgave te leveren. De voortgang wordt jaarlijks bij de bekendmaking van de nieuwe WOPI-cijfers in het lokaal overleg besproken. Dit vraagt een grote inspanning van de universiteiten. In de stap naar beter en aantrekkelijker werkgeverschap ten aanzien van tijdelijk personeel wordt van alle leidinggevendenden gevraagd de benodigde inzet van medewerkers over een langere termijn strategischer te plannen en zal op sommige plekken in de sector mogelijk het onderwijsmodel moeten worden aangepast.

E.8 Experimenteerruimte Erkennen & Waarderen in de cao

Partijen spreken af om in het kader van E&W ruimte te bieden aan lokale experimenten en pilots. Het doel is om, indien nodig, in het lokaal overleg ruimte te creëren ten aanzien van de standaardbepalingen van de cao.

Binnen dit kader kan de werkgever in overleg met de werknemersorganisaties in het lokaal overleg experimenten en pilots over onderwerpen die vermeld zijn in de *Routekaart Ruimte voor ieders talent in de praktijk* per instelling vormgeven en vaststellen. Hierbij geldt dat uit specifiek met E&W samenhangend loopbaanbeleid volgende afwijkingen in toepassing van UFO (profiel of niveau) of andere loopbaan beginselen die raken aan de standaardbepalingen in de cao, vooraf worden besproken en van akkoord worden voorzien in het lokaal overleg. Dit met inachtneming van de randvoorwaarden dat het geen nadelig effect voor de medewerker heeft, de gemaakte afspraak omkeerbaar is en de pilotperiode concreet is begrensd en met een evaluatie wordt afgesloten.

Cao-partijen worden op de hoogte gesteld van vastgestelde experimenten of pilots.

E.9 Bespreking flexibele schil van wetenschappelijk personeel

Cao-partijen zijn van mening dat de flexibele schil van wetenschappelijk personeel onder met name docenten en onderzoekers bij de universiteiten niet groter dient te zijn dan noodzakelijk en uitlegbaar is. Cao-partijen spreken daarom af dat dit onderwerp van gesprek wordt in het lokaal overleg van de individuele universiteiten, daarbij rekening houdend met de lokale omstandigheden.

E.10 WGA Premieverdeling en premieheffing

Partijen hebben afgesproken dat de werkgevers geen gebruik zullen maken van de in de Wet Financiering Sociale Verzekeringen geboden mogelijkheid maximaal de helft van de gedifferentieerde WGA-premie te verhalen op de werknemer.

Indien de werkgever eigenrisicodragend voor de WGA is, zal hij geen gebruik maken van de in genoemde wet geboden mogelijkheid ten hoogste de helft van de verzekeringspremie te verhalen op het loon van de werknemer.

E.11 Decentrale arbeidsvoorwaardengelden

Cao-partijen verplichten zich om op instellingsniveau in het lokaal overleg een besteding van de decentrale arbeidsvoorwaardengelden overeen te komen voor een duur van vijf jaar. Na ommekomst van deze periode van vijf jaar wordt in het lokaal overleg bezien of deze bestedingen aanpassingen behoeven voor minimaal een zelfde termijn.

E.12 A&O fondsen

1. Partijen komen overeen dat indien de minister van OCW de middelen voor de A&O fondsen decentraliseert, deze ter beschikking komen van een paritair bestuurd sectorfonds.
2. De aan het A&O fonds SoFoKleS toegekende arbeidsmarktmiddelen worden jaarlijks op 1 januari geïndexeerd conform de afgeleide consumentenprijsindex van het CBS van het voorgaande kalenderjaar.

E.13 Collectieve verzekering bij niet voldoende benutten van restverdiencapaciteit

Iedere werkgever biedt zijn werknemers een collectief contract aan voor een individueel af te sluiten verzekering die een aanvulling biedt op het AAOP (ABP Arbeidsongeschiktheidspensioen). De premie van deze verzekering komt voor rekening van de werknemer. Lokale afspraken over premiebetaling die gemaakt zijn voor 1 december 2007 blijven in stand.

E.14 Universitair systeem van Functie-ordenen

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

E.15 Het beperken van flexibele constructies

Partijen hebben afgesproken dat universiteiten met ingang van het academisch jaar 2015/2016 bij het wetenschappelijk personeel alleen nog werken met dienstverbanden, behoudens lopende contracten en situaties waarin behoefte bestaat aan extra personeel voor het wegwerken van incidentele achterstanden, en/of wegens ziekte, zwangerschaps- en bevallingsverlof. In die gevallen is inhuur toegestaan. De beloning is in die gevallen ten minste overeenkomstig de primaire universitaire arbeidsvoorwaarden, voor wat betreft salaris, vakantietoeslag en eindejaarsuitkering. Studentassistenten en werkstudenten vallen niet onder deze afspraak.

E.16 Verbeteren van het arbeidsmarktperspectief onderzoekers, promovendi en docenten

- a. Partijen hebben afgesproken om het arbeidsmarktperspectief van onderzoekers met een tijdelijk dienstverband te verbeteren. Afgesproken is dat binnen de aanstellingsomvang tijd en scholing wordt geboden voor het schrijven van subsidieaanvragen. Ook krijgen onderzoekers binnen hun aanstellingsomvang voldoende ruimte om de vereiste kwalificaties voor onderwijs te kunnen verwerven, als zij naar het oordeel van de werkgever geschikt zijn voor een loopbaan als universitair docent, universitair hoofddocent of hoogleraar en deze positie ook ambiëren.
- b. Partijen hebben afgesproken om het arbeidsmarktperspectief voor promovendi te verbeteren. Promovendi krijgen de tijd om binnen hun dienstverband de vereiste kwalificaties voor een verdere carrière in de wetenschap te behalen, dan wel voor loopbaanoriëntatie en het behalen van kwalificaties die leiden tot een breder arbeidsmarktperspectief. Daarnaast krijgen zij scholing op het gebied van het schrijven van onderzoeksaanvragen. Universiteiten zetten zich actief in om promovendi van werk naar werk te begeleiden.

- c. Ervaringsmogelijkheden studenten en beginnend docenten: partijen willen afgestudeerde studenten die een carrière in de wetenschap ambiëren de kans geven om ervaring in de sector op te doen. Een eerste stap daarin kan het docentschap zijn. Beginnend docenten krijgen begeleiding en worden in staat gesteld zich op didactisch vlak te ontwikkelen, bijvoorbeeld via deelname aan het Basiskwalificatie Onderwijs (BKO)-traject.
- d. Cao-partijen spreken af dat docenten binnen hun dienstverband ook onderwijsgebonden onderzoeks- en/ of ontwikkeltijd krijgen die past binnen een reële taakopdracht, in afstemming met hun leidinggevende.

E.17 Aanpak werkdruk en duurzame inzetbaarheid

Partijen constateren dat de ervaring van werknemers is dat de werk- en prestatiedruk de afgelopen jaren is toegenomen. Zoals vastgelegd in artikel C.10 van de cao is het bij de uitwerking van interventies gericht op werk- en prestatiedruk van belang dat hierbij optimaal rekening wordt gehouden met relevante lokale omstandigheden. Alle universiteiten hebben inmiddels een plan van aanpak werkdruk opgesteld. Deze plannen houden rekening met de lokale omstandigheden op de universiteit en laten ruimte voor een uitwerking die past bij de behoeften en omstandigheden binnen diensten en faculteiten.

Gedurende de looptijd van deze cao werken universiteiten aan de uitvoering en implementatie van de opgestelde werkplannen, waarbij tevens aandacht voor duurzame inzetbaarheid is. Daarnaast bevelen partijen aan gebruik te maken van het instrument strategische personeelsplanning zodat er blijvend aandacht is voor de kwalitatieve ontwikkeling van werknemers en de kwantitatieve bezetting.

De werkdruk op universiteiten kan alleen verlaagd worden als werknemers een reële taakopdracht krijgen. Dit houdt in dat de werkzaamheden van een werknemer ook realistisch uit te voeren zijn in de omvang van de aanstelling. Het gaat daarbij om transparante afspraken over de verhouding tussen onderwijs, onderzoek, valorisatie en overige taken en over normering van taakbelasting daarbinnen. Bijvoorbeeld normering rond onderwijstaken, waarbij zowel rekening wordt gehouden met het geven van onderwijs zelf, als de voorbereiding en vakontwikkeling. Universiteiten kunnen bijvoorbeeld bandbreedtes vastleggen voor de verhouding tussen onderwijs en onderzoek. Daarnaast gaat het ook om een goede verdeling van taken binnen een team. De invulling van de taakopdrachten moet zo decentraal mogelijk gebeuren. Hierover worden binnen de looptijd van deze cao met het lokaal overleg afspraken gemaakt.

E.18 Aanpassing van lokale regelgeving bij instellingen

Partijen kunnen bij cao-afspraken die aanpassing van de lokale regelgeving bij instellingen vereisen, de termijn vaststellen waarbinnen die regelgeving aan de cao-afpraak aangepast dient te zijn.

E.19 Overgangsregeling onvoorzien pensioengat in ZANU

In de ZANU wordt een overgangsregeling onvoorzien pensioengat opgenomen, identiek aan artikel 17 van de BWNU.

E.20 Pensioen inkomensgroep boven de €100.000

In de Pensioenkamer is gesproken over de voorziening voor de inkomensgroep boven de €100.000 en de daarbij behorende premievrijval. Daar is besloten aan de sectoren zelf

over te laten of hiervoor een voorziening wordt getroffen. Cao-partijen treden hierover op een nader te bepalen tijdstip in overleg.

E.21 Werknemers met een arbeidsbeperking

- a. Partijen zijn overeengekomen dat universiteiten volop uitvoering geven aan de in het kader van de Participatiewet binnen het Verbond Sectorwerkgevers Overheid overeengekomen afspraken over het aantal te creëren arbeidsplaatsen per jaar. Conform de Participatiewet komen deze afspraken bovenop de huidige inspanningen.
- b. Om te faciliteren dat universiteiten in staat zijn arbeidsplaatsen te creëren voor werkzoekenden met een beperking zijn in Bijlage A passende loonschalen opgenomen tussen 100 en 120% van de Wet op het Minimumloon.
- c. Partijen hebben besloten samen het initiatief te nemen om te onderzoeken of samen met de onderzoeksinstellingen en de universitair medische centra werkgelegenheid in de sociale werkvoorziening overeind kan worden gehouden en om gezamenlijke structurele arbeidsplaatsen te creëren bij de verschillende daarvoor in aanmerking komende organisaties.
- d. Conform de aanbevelingen in het eindrapport dat de UWV en de Universiteit Maastricht hierover hebben uitgebracht, wordt uiterlijk 1 januari 2015 een begin gemaakt met het creëren van structurele arbeidsplaatsen voor Wajongers, ook als deze niet onder de definitie van de Participatiewet vallen.
- e. Partijen spreken af dat ze zich blijven inzetten voor de realisatie van de banenafpraak. Dit krijgt onder meer vorm door blijvende ondersteuning van het huidige Praktijknetwerk Participatiebanen in SoFoKleS-verband. Werkgevers informeren werknemersorganisaties over de stand van zaken en bespreken in het lokaal overleg hoe eventuele belemmeringen kunnen worden weggenomen.
- f. Indien een werknemer met arbeidsbeperking in een regulier UFO-profiel wordt ingedeeld, geldt de bijhorende salarisschaal.

E.22 Besteding vrije ruimte in de werkkostenregeling

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

E.23 Leidraad rouwverlof

Om op een passende wijze te voorzien in de behoefte van werknemers die een naaste verliezen wordt er in aanvulling op de cao door de universiteit in overeenstemming met het lokaal overleg een leidraad rouwverlof opgesteld voor werkgevers en werknemers. De leidraad beschrijft de mogelijkheden van het rouwverlof. Daarbij wordt rekening gehouden met de specifieke situatie van de betrokken werknemer met als doel een veilige en gezonde terugkeer op de werkplek.

Bijlage F Schematisch overzicht werkweek vitaliteitspact

De omvang van de nieuwe werkweek en het jaarlijkse vakantietoeged in het Vitaliteitspact wordt bepaald aan de hand van de formule van artikel 6.13 lid 3c (en van lid 4c):

- De werknemer doet afstand van een gedeelte van de bovenwettelijke vakantie-uren en behoudt een aanspraak van 5 maal het resterend aantal arbeidsuren per week.
- Dit wordt vermeerderd met 1,6 (1,2) vakantie-uren per week omdat de nieuwe werkweek 4 (3) werkdagen van 8 uur omvat. Daarmee bedraagt de aanspraak op vakantie-uren totaal 228 (171) vakantie-uren.
- Hierop worden de conform artikel 4.7 lid 5 vastgestelde collectieve sluitingsdagen die samenvallen met het werkurenrooster op dit vakantietoeged, in mindering gebracht.

In schema gezet betekent bovenstaande:

Variant A: 20 % buitengewoon verlof

Omvang huidig dienstverband	Deeltijdfactor nieuwe werkweek (arbeidsduur)	Omvang nieuwe werkweek	Jaarlijks vakantietoeged
1 Fte	0,80 Fte (30,4 uren)	32 uur	228 uur
0,9 Fte	0,72 Fte (27,36 uren)	28,8 uur	205 uur
0,8 Fte	0,64 Fte (24,32 uren)	25,6 uur	182 uur
0,7 Fte	0,56 Fte (21,28 uren)	22,4 uur	159 uur
0,6 Fte	0,48 Fte (18,24 uren)	19,2 uren	137 uur
0,5 Fte	0,40 Fte (15,2 uren)	16 uren	114 uur

Deelname aan variant A bij een omvang kleiner dan 0,5 fte niet mogelijk

Variant B: 40% buitengewoon verlof

Omvang huidig dienstverband	Deeltijdfactor nieuwe werkweek (arbeidsduur)	Omvang nieuwe werkweek	Jaarlijks vakantietoeged
1 Fte	0,6 Fte (22,8 uren)	24 uur	171 uur
0,9 Fte	0,54 Fte (20,52 uren)	21,6 uur	154 uur
0,8 Fte	0,48 Fte (18,24 uren)	19,2 uur	137 uur
0,7 Fte	0,42 Fte (15,96 uren)	16,8 uur	120 uur

Deelname aan variant B bij een omvang kleiner dan 0,66 fte niet mogelijk

Bijlage G Mogelijke uitwerking flexibele werkduur

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

NB: zie voor de opbouw van vakantie bij langdurige ziekte artikel 4.7 lid 8.

Bijlage H Geschillenregeling

Paragraaf 1 Collectieve geschillen

Artikel H.1 Behandeling van geschillen

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

Artikel H.2 Geschillen bij instellingen

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

ligt, kan het geschil aanhangig gemaakt worden bij de geschillencommissie. Bij unaniem besluit kan daartoe ook eerder worden besloten.

6. Partijen zullen bij het aanhangig maken van een geschil handelen overeenkomstig het in artikel H.1 lid 6 en 7 paragraaf 1 Bijlage H gestelde.

Artikel H.3 Geschillencommissie

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

Het geschillenreglement is te vinden op www.unl.nl.

Paragraaf 2 Individuele geschillen

Artikel H.4 Individuele geschillen

1. Voor individuele geschillen, zijnde geschillen tussen een werkgever en werknemer over de uitleg, toepassing of naleving van de collectieve arbeidsovereenkomst, worden in deze geschillenregeling geen aparte voorzieningen getroffen. Hiervoor gelden de bestaande wettelijke voorzieningen.
2. De werknemer kan vanaf 1 januari 2020 een geschil voorleggen over een beslissing van de werkgever zoals limitatief opgesomd in de Sectorregeling Geschillencommissie Nederlandse Universiteiten. Deze regeling maakt onderdeel uit van de cao zoals vermeld in Bijlage J.4. Voor UNL geldt dat zij zich in 2020 hebben aangesloten bij een bestaande geschillencommissie van een universiteit of cao-volger.
3. De werkgever kan in een lokale procedure nadere administratieve regels vaststellen ten aanzien van de interne behandeling van een voorgelegd geschil op basis van de Sectorregeling Geschillencommissie Nederlandse Universiteiten.
4. vervallen

De Sectorregeling Geschillencommissie Nederlandse Universiteiten is te vinden op www.unl.nl.

Bijlage I

Cao-volgers

1. Deze cao is van toepassing op werknemers en instellingen waarbij een convenant is gesloten tussen de instelling en de werknemersorganisaties, tenzij het convenant tussentijds wordt opgezegd.

Op 1 augustus 2023 zijn convenanten gesloten met de volgende instellingen:

- a. De Stichting IHE Delft Institute for Water Education (IHE) te Delft;
 - b. De Vereniging PO-Raad (PO-Raad) te Utrecht;
 - c. Universiteit voor Humanistiek (UVH) te Utrecht;
 - d. Nuffic te 's-Gravenhage;
 - e. Protestants Theologische Universiteit (PThU) te Amsterdam;
 - f. Koninklijke Nederlandse Akademie van Wetenschappen (KNAW) te Amsterdam; ;
 - g. Platform Opleiding, Onderwijs en Organisatie BV (PLATO) te Leiden;
 - h. Stichting Roosevelt Academy (SRA) te Middelburg;
 - i. Theologische Universiteit Apeldoorn (TUA) te Apeldoorn;
 - j. Theologische Universiteit Utrecht (TUU) te Utrecht;
 - k. Universiteiten van Nederland (UNL) te Den Haag;
 - l. De Fryske Akademy (FA) te Leeuwarden.
2. Bij verandering van instellingen waarmee een convenant is gesloten, wordt deze bijlage aangepast en gepubliceerd op de cao-pagina van de website van UNL.

Bijlage J Aanvullende regelingen die deel uitmaken van de CAO

Naast de cao-tekst en de hiervoor opgenomen bijlagen hebben cao-partijen afspraken gemaakt die deel uitmaken van de cao en terug te vinden zijn in aparte bijlagen bij de cao:

J.1 Universitair Functie-ordenen

- a. De uitleg van het systeem en rechtsregels bij de toepassing van Universitair Functie-ordenen (UFO) inclusief gebruikershandleiding voor het geautomatiseerde indelingsinstrument.
- b. Reglement Landelijke Commissie Functie-ordenen Nederlandse Universiteiten (LAFO).
- c. De onder a en b genoemde bijlagen zijn te raadplegen op www.unl.nl

J.2 Sociale Zekerheid

- a. Bovenwettelijke Werkloosheidsregeling Nederlandse Universiteiten (BWNUI).
- b. Ziekte- en Arbeidsongeschiktheidsregeling Nederlandse Universiteiten (ZANU).
- c. De onder a en b genoemde regelingen zijn te raadplegen op www.unl.nl

J.3 Nevenwerkzaamheden

- a. Sectorale regeling nevenwerkzaamheden Nederlandse Universiteiten die zowel op werknemers als op de in de regeling genoemde betrokkenen van toepassing is. De herziene sectorregeling nevenwerkzaamheden wordt na afronding door cao-partijen vastgesteld als een nieuwe bijlage J.3 van de cao.
- b. De onder a genoemde regeling is te raadplegen op www.unl.nl

J.4 Geschillen

- a. Sectorregeling Geschillencommissie Nederlandse Universiteiten.
- b. De onder a genoemde regeling is te raadplegen op www.unl.nl

Bijlage K

Tabel: Mobiliteitspremie

Maand van de ontslagbescher- mingstermijn	Aantal dienstjaren											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12 of meer
1e	5	6	7	8	9	9	10	10	11	11	12	12
2e	4	5	6	7	8	8	9	9	10	10	11	11
3e	3	4	5	6	7	7	8	8	9	9	10	10
4e	2	3	4	5	6	6	7	7	8	8	9	9
5e	1	2	3	4	5	5	6	6	7	7	8	8
6e	1	1	2	3	4	4	5	5	6	6	7	7
7e	1	1	1	2	3	3	4	4	5	5	6	6
8e	1	1	1	1	2	2	3	3	4	4	5	5
9e	1	1	1	1	1	1	2	2	3	3	4	4
10e	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	3
11e	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2
12e	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
13e	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Voorbeeld: Iemand met een dienstverband bij de instelling van 7 jaren die in de vijfde maand van de ontslagbeschermingstermijn ontslag neemt ontvangt zes maal het maandbedrag conform de salaristabel.

In deze Bijlage blijven de stappen 1 tot en met 7 na 1 januari 2025 op overeenkomstige wijze van kracht.

Bijlage L Mobiliteit en duurzame inzetbaarheid

Nu vakinhoudelijke, technologische en maatschappelijke ontwikkelingen zich in een hoog tempo opvolgen, is het meer dan ooit belangrijk om te anticiperen op deze bewegingen om goed in je werk te blijven. Dit vraagt om een cultuur waarin het voor leidinggevenden en werknemers vanzelfsprekend is dat iedereen zich gedurende zijn/haar loopbaan blijft ontwikkelen en in beweging blijft. Ontwikkeling is natuurlijk, logisch en noodzakelijk.

Het gevolg van deze ontwikkelingen is een gewijzigde focus op een ieders loopbaan binnen de academie in het algemeen waarvan in het bijzonder voor vaste en langdurige tijdelijke dienstverbanden. Een nieuwe ontwikkelingsgerichte loopbaanstructuur vraagt om een arbeidsattitude gericht op een leven lang leren, een bredere belangstelling voor andere functies en een meer flexibele opstelling binnen het vaste dienstverband. Elke werknemer ontwikkelt zich, met het oog op een volgende stap in de eigen loopbaan, bewust van eigen kwaliteiten, talenten, patronen en ontwikkelpunten. Zodoende zijn werknemers bij de universiteit in staat om blijvend aan te sluiten bij de continue stroom aan innovaties en veranderingen die eigen is aan het werken in deze tijd. Dit is de basis waarvandaan iedereen steeds weer opnieuw gemotiveerd en in staat is om zelf gestelde doelen te bereiken. Doelen die vaak zullen overeenkomen met de bewegingen die de universiteit maakt en die vertaald zijn in haar strategische personeelsbeleid. Deze nieuwe ontwikkelingsgerichte loopbaanstructuur mag niet leiden tot een grotere administratieve regeldruk of een hogere werkdruk. Bij het streven naar mobiliteit wordt rekening gehouden met passende doorstroom momenten waarbij de continuïteit van ons onderwijs, ons onderzoek en de valorisatie initiatieven niet in gevaar komt.

In de cao-NU 2017-2019 wordt begonnen met de expliciete verankering van 'een leven lang leren' in het loopbaantraject voor ondersteunende functies. Duurzame inzetbaarheid en mobiliteit worden blijvend vergroot wanneer grenzen worden gesteld aan de uitoefeningsduur van de functie. Volwassen arbeidsverhoudingen betekenen dat de werknemer en de leidinggevende beiden verantwoordelijkheid nemen dat de werknemer 'fit is of wordt' voor een volgende functie. Daarmee groeit het collectieve bewustzijn (de cultuur) dat het normaal en noodzakelijk is dat de werknemer zichzelf blijft ontwikkelen.

Om een succesvolle kanteling naar een leven lang leren te borgen is een aantal stimulerende en niet vrijblijvende afspraken gemaakt.

- Iedere werknemer onderneemt jaarlijks in beginsel een aantal passende ontwikkelinitiatieven. Het gaat om de concrete en gerichte ontwikkelactiviteit die wordt ingezet. En niet zozeer om de vorm van het plan dat met de leidinggevende wordt besproken. Een voorbeeld van een geschikte vorm zou een ontwikkelplan kunnen zijn, waarin wordt vermeld in welke inhoudelijke richting de werknemer zich ontwikkelt; welke route hiervoor wordt voorgesteld, het tijdpad en welke middelen nodig zijn om dit bereiken. Deze zijn gericht op (een combinatie van) het eigen functiegebied, een ander domein binnen de universiteit of een positie buiten de eigen universiteit.
- De werkgever faciliteert het ontwikkelproces bij het bepalen van de richting en bij de uitvoering. Dit betekent onder meer het schetsen van een toekomstscenario voor de eigen afdeling, ondersteuning bij de opzet en uitvoering van het ontwikkeltraject, het beschikbaar stellen van een bijpassend ontwikkelaanbod en voldoende financiële middelen. De ontwikkeldagen kunnen hiervoor worden ingezet.
- Het werken aan de eigen ontwikkeling is niet vrijblijvend, wordt normaal onderdeel van je functioneren en maakt deel uit van de criteria waaraan moet worden voldaan om "naar behoren" te functioneren. De ontwikkelinitiatieven zijn een vast onderdeel van het resultaat- en ontwikkelingsgesprek (R&O), worden jaarlijks opnieuw vastgesteld en zijn tevens regelmatig onderwerp van gesprek tijdens werkoverleggen..
- Indien de werknemer een aansluitende functie in het kader van de interne mobiliteit gaat uitoefenen binnen een universiteit blijft de salaris(schaal) behouden. Indien de werknemer doorgroeit naar een hogere functie, ontvangt hij de bij die functie behorende salarisschaal. Ter begeleiding van een overstap naar een functie met een lagere salarisschaal, kan met instemming van de werknemer artikel 7.5 worden toegepast en een lagere salarisschaal gaan gelden.

- Het behoort tot de taken van de leidinggevende om ontwikkelinitiatieven met zijn of haar werknemer te bespreken. De leidinggevende stelt dit onderdeel aan de orde tijdens het R&O gesprek.
- Elke universiteit draagt zorg voor toerusting van de HR organisatie en een intern transparante arbeidsmarkt om de transitie naar deze nieuwe ontwikkelingsgerichte loopbaanstructuur blijvend te realiseren. Indien nodig kunnen in het lokaal overleg (LO) hierover nadere afspraken worden gemaakt en kunnen de arbeidsvoorwaardengelden hiervoor worden ingezet.
- Bij het bespreken van ontwikkelinitiatieven wordt expliciet stilgestaan bij (mogelijke) effecten op de werkdruk en hoe deze kunnen worden geadresseerd. Indien aan de orde maken de leidinggevende en de werknemer afspraken welke taken worden getemporeerd of (tijdelijk) overgedragen. Hierbij is uitgangspunt dat de werkdruk bij collega's niet ongewenst hoger wordt.
- De voortgang wordt door de cao-tafel gevolgd en signalen worden besproken, zoals de beschikbaarheid van opleidingsbudgetten en voldoende sturing op het behoud van kennis.

Het ontwikkelaanbod is niet alleen gebaseerd op formeel, traditioneel leren maar kan tevens bestaan uit een passende en effectieve mix van leermethodes. Ook zullen leidinggevenden meer dan ooit in staat moeten zijn om ontwikkeling gerichte gesprekken te voeren en kansen te creëren die leiden tot concrete ontwikkelacties.

Bijlage M Meer carrièreperspectieven en werkzekerheid voor juniordocenten en postdocs

1. Inleiding

Cao-partijen hebben het thema 'verbetering carrièreperspectieven voor junior docenten en postdocs' nadrukkelijk en gezamenlijk op de agenda gezet. Het betreft hier voornamelijk de functies van de junior docent (Docent 3 en 4) en de postdocposities (Onderzoeker 3 en 4). Bij een wetenschappelijk carrière is de verbondenheid tussen onderwijs en onderzoek evident en geborgd op persoonsniveau. De academische carrière loopt via de as van Universitair docent (UD), Universitair hoofddocent (UHD) en Hoogleraar. De functies van junior docent en de postdoc is deze verbondenheid veel minder tot niet aanwezig. Deze functies worden in de regel vervuld in een tijdelijk dienstverband. Een belangrijke vraag aan de cao-tafel is welke afspraken werkgevers en werknemers willen maken om deze tijdelijke banen, naast inhoudelijk productief, interessant en uitdagend, ook te kunnen verrijken als waardevolle loopbaanstap voor onze werknemers.

Voor de functie van junior docenten worden vaak pas afgestudeerden geworven. Voor hen is dit meestal de eerste echte (tijdelijke) baan en daarmee mogelijk de eerste stap in hun loopbaan/carrière. Het getuigt van goed werkgeverschap een deel van deze junior docenten meer werkzekerheid en loopbaanperspectieven te bieden op de arbeidsmarkt, door onder meer een eenmalig lang(er)durend dienstverband voor bepaalde tijd aan te bieden. Het gaat dan om een dienstverband van vier (tot zes) jaar, waarbij de werknemer een professionaliseringstraject doorloopt hetgeen de inzetbaarheid en kansen op de arbeidsmarkt vergroot. Dat maakt de functie ook aantrekkelijker, waardoor het eenvoudiger is talentvolle werknemers aan te trekken. Het komt bovendien de kwaliteit van het onderwijs ten goede (denk bijv. aan inzet van pas afgestudeerd talent voor ICT-innovaties in het onderwijs en werkgroep begeleiding).

Postdocs verrichten in de functie van Onderzoeker 3 of 4 vaak wetenschappelijk onderzoek binnen projecten die gefinancierd worden uit externe gelden. Ook voor hen geldt dat een perspectief op een vaste baan in de wetenschap niet voor de hand ligt. Ook voor deze groep is het van belang hun carrièreperspectieven op de langere termijn op de arbeidsmarkt te verbeteren.

De invoering van de Wet Werk en Zekerheid (WWZ) heeft de mogelijkheden voor de inzet van junior docenten en postdocs met (opeenvolgende) tijdelijke dienstverbanden beperkt. Dit vereist een betere doordenking vooraf bij het aantrekken van deze groepen werknemers over de wervings- en selectiestrategie, de aan te bieden contractvorm en de loopbaanmogelijkheden op de arbeidsmarkt

In deze bijlage wordt een aantal mogelijkheden aangereikt om in aanvulling op artikel E.16 *Verbeteren van het arbeidsmarktperspectief onderzoekers, promovendi en docenten van de cao* de loopbaanperspectieven op de arbeidsmarkt voor een deel van deze doelgroep verder te verbeteren. Het is tevens een verdere invulling van artikel E.1d van de cao-NU 2015-2016, met als oogmerk het percentage korte tijdelijke dienstverbanden (d.w.z. vier jaar of korter) verder terug te brengen.

2. Loopbaanperspectieven voor junior docenten en postdocs

2.1 Meer loopbaanperspectieven voor junior docenten

Het werven en selecteren van junior docenten wordt vaak ingegeven door het invullen van tekorten voortkomend uit een directe onderwijsvraag door groei van aantallen studenten. Met het ad hoc invullen van deze vacature ruimte met tijdelijke kortdurende dienstverbanden, waarbij geen of nauwelijks ontwikkelingsmogelijkheden en loopbaanperspectieven worden aangeboden, is het voor talenten met ambities in het onderwijs minder aantrekkelijk om te solliciteren. In een aantrekkelijke arbeidsmarkt is het ook, naast goed werkgeverschap, goed vanuit dit gezichtspunt naar deze posities te kijken.

De volgende mogelijkheden bieden kansen om de positie van de junior docent aantrekkelijk te maken en ook het talent van pas afgestudeerden beter te benutten.

Junior docent met onderwijsambities

De junior docent wordt, met inachtneming van de cao bepalingen, een langer durend eenmalig dienstverband aangeboden van bijvoorbeeld vier tot zes jaar, waarbij tijd wordt ingeruimd voor scholing. Met de junior docent wordt een opleidings- en begeleidingsplan opgesteld, waarin wordt opgenomen: het eigen maken van academische vaardigheden, didactische vaardigheden (behalen van de basis kwalificatie onderwijs (BKO) en aandacht voor persoonlijke- en loopbaanontwikkeling. Van de junior docent wordt gevraagd naast reguliere onderwijstaken ook een bijdrage te leveren aan onderwijsinnovaties en aan te sluiten bij het (onderwijsgebonden) onderzoek op de afdeling. Inschaling en eventuele bevordering naar een hoger functieniveau vinden plaats conform het systeem van functie-ordering (UFO).

Junior docent/onderzoeker met wetenschappelijke ambities

In deze cao introduceren partijen een combinatiefunctie van junior docent en onderzoeker (met als voor de hand liggende UFO benaming: het combinatieprofiel Docent en Promovendus) met een eenmalig tijdelijk dienstverband van in principe zes jaar. De werknemer wordt gedurende deze periode geacht de BKO te behalen en een PhD traject met succes af te ronden. Indien vervolgens formatieve ruimte beschikbaar is, zal de werknemer een vast dienstverband als UD worden aangeboden. Het (lange) tijdelijke dienstverband biedt de faculteit de mogelijkheid onderwijs fluctuaties gedurende een langere periode kwalitatief beter op te vangen. Tevens kan een langer dienstverband gebruikt worden als periode voor talentscouting voor een carrière in de wetenschap. Voor de werknemer vergroot het zijn kansen op een wetenschappelijke carrière, ook eventueel buiten de eigen universiteit. Daarnaast bieden beide varianten ook de mogelijkheid om door te stromen naar b.v. het HBO als volwaardig gekwalificeerd docent.

Waarde BKO voor onderwijs carrière elders

Voor junior docenten met een ambitie voor een onderwijs carrière biedt het behalen van de BKO de mogelijkheid, naast de ervaring die zij opdoen tijdens het docentschap, om makkelijker door te stromen naar het HBO of in te stromen in een lerarenopleiding voor docent in het VO. Het behalen van de BKO biedt de docenten de mogelijkheid, naast de ervaring die zij opdoen tijdens het docentschap, om makkelijker door te stromen naar het HBO. De BKO is vergelijkbaar met de in het HBO vereiste BDB (Basiskwalificatie Didactische Bekwaamheid) en met de competenties van de BKE (Basiskwalificatie Examinering). Universiteiten zetten in op het maken van sectorale afspraken om deze junior docenten middels een maatwerk leerwerktraject of een verkorte lerarenopleiding, versneld hun 1^e graads bevoegdheid of de BDB te laten behalen. Hiervoor kan aansluiting gezocht worden bij de reeds bestaande 'educatieve module' die leidt tot een beperkte tweedegraads bevoegdheid en tevens vrijstellingen biedt voor het behalen van de eerstegraads bevoegdheid. Dit is in lijn met een initiatief van UNL en de VO-raad waar samenwerkingsverbanden tot stand komen met bedrijven en grote organisaties om (boventallige) werknemers in de gelegenheid te stellen een switch naar het onderwijs te maken als zij-instromer door het aanbieden van maatwerk leerwerktrajecten. Het behalen van deze kwalificaties wordt zoveel mogelijk binnen het dienstverband van de universiteit gerealiseerd. Hierover worden door leidinggevende en werknemer nadere afspraken gemaakt.

2.2 Meer loopbaanperspectieven voor postdocs

Naast al het gestelde in de cao-NU (artikel E.16 lid a van de cao-NU) kunnen met de postdoc na afloop van (opeenvolging van) tijdelijke dienstverband(en) voor de duur van maximaal vier jaar of na afloop van een eenmalig (langer durend) dienstverband, afspraken gemaakt worden die zijn/haar werkzekerheid en carrièreperspectief op de langere termijn dienen. Indien dit naar het oordeel van de werkgever wenselijk en/of noodzakelijk is, kan direct aansluitend een vast dienstverband aangeboden worden, gekoppeld aan een lopend of nieuw verworven onderzoeksproject (het zgn. geclausuleerde dienstverband).